CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CENTÉSIMA OCTAVA REUNIÓN
GINEBRA, 2019

ACTAS

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA

ISBN: 978-92-2-131829-3 (impreso)
ISBN: 978-92-2-131830-9 (web pdf)
ISSN 0251-3218

Primera edición 2019

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org. Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Compaginado por TTS: ref. ILC108 (2019)-Compilación de Actas_[RELME-191008-1]-Sp.pdf
Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Índice temático

Actas núm.

Sesión inaugural de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Propuesta de suspender la aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otras propuestas de decisiones sobre trámites formales que han de adoptarse en la sesión de apertura 1

Anuncio de las decisiones de los colegios electorales 1A

Composición de las Comisiones 2

Sesión plenaria: Sesión inaugural de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 8A

Primer punto del orden del día: Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General

Discusión del informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General: la Memoria que el Director General presentará en 2019 versará sobre el futuro del trabajo e incluirá el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo

Segundo punto del orden del día: Programa y Presupuesto para 2020-2021 y otras cuestiones

Informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras 4A

Segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras 4B

Sesión plenaria: Informes de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras 4C

Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Primera parte: Informe general 5A

Segunda parte: Observaciones e informaciones acerca de ciertos países 5B

Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Aplicación de Normas 5C

Cuarto punto del orden del día: Documento final del centenario de la OIT

Informe de la Comisión Plenaria

Declaración y resolución presentadas para su adopción por la Conferencia 6A

Resumen de las labores 6B

Sesión plenaria – Resultado de las labores de la Comisión Plenaria 6C

Presentación y discusión del resultado de las labores de la Comisión Plenaria

Adopción del proyecto de declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo

Adopción de la resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo

Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo (elaboración de normas, segunda discusión)

Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Instrumentos presentados para su adopción por la Conferencia 7A

Resumen de las labores 7B

Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo 7C

Presentación, discusión del resultado de las labores

Adopción del proyecto de convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Proclamación del resultado de la votación nominal final relativa a la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Adopción del proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Proclamación del resultado de la votación nominal final relativa a la adopción de la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Adopción de la resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Votación nominal final sobre la adopción de la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Poderes

Breve informe presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los poderes de los delegados y consejeros técnicos designados para la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 3A

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes 3B

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes 3C

Sesión plenaria: Informes relativos a los poderes 3D

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota, y aprobación de las propuestas de la Comisión

Clausura de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Sesión plenaria – Clausura de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 8J

Índice por número de Actas

Actas núm.

1 Propuesta de suspender la aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otras propuestas de decisiones sobre trámites formales que han de adoptarse en la sesión de apertura

1A Anuncio de las decisiones de los colegios electorales

2 Composición de las Comisiones

Informes sobre poderes

3A Breve informe presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los poderes de los delegados y consejeros técnicos designados para la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

3B Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes

3C Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes

3D Sesión plenaria: Informes relativos a los poderes:

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota (13 de junio de 2018)

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota, y aprobación de las propuestas de la Comisión (21 de junio de 2018)

Informes de la Comisión de Finanzas

4A Primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

4B Segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

4C Sesión plenaria: Informes de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

5A Primera parte: Informe general

5B Segunda parte: Observaciones e informaciones acerca de ciertos países

5C Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Informes de la Comisión Plenaria

6A Declaración y resolución presentadas para su adopción por la Conferencia

6B Resumen de las labores

6C Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión Plenaria

Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

7A Instrumentos presentados para su adopción por la Conferencia

7B Resumen de las labores

7C Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo

Sesiones plenarias

8A Sesión inaugural de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

8B-8H Sección de alto nivel: Visitas de jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

8I Informe resumido de la sesión de alto nivel titulada «Si deseas la paz, cultiva la justicia»

8J Clausura de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Textos adoptados por la Conferencia

Actas núm.

Instrumentos

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabaj 2019 (núm. 190) 7A

Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 2019 (núm. 206) 7A

Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo 6A

Resoluciones

I. Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo 6A

II. Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 7A

III. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Sierra Leona 4A

IV. Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Somalia 4A

V. Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros 4B

VI. Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021 4B

VII. Resolución relativa al estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo 4B

VIII. Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo 4B

IX. Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) 4B

X. Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018 4B

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

1

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Fecha: 31 de mayo de 2019

Propuesta de suspender la aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otras propuestas de decisiones sobre trámites formales que han de adoptarse en la sesión de apertura

Índice

Página

Introducción 1

Propuesta de suspender la aplicación de varias disposiciones del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo 1

- Decisiones relativas al programa de trabajo de la Conferencia (artículo 4, 2)) 1
- Discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General (artículos 12, 3) y 14,6)) 2
- Actas de la reunión de la Conferencia (artículo 23, 1) y 3)) 2
- Plazos para la presentación de protestas y quejas a la Comisión de Verificación de Poderes (artículos 26 bis, 1), a) y 26 ter, 3), a) 2
- Comité de Redacción de la Conferencia (artículos 6, 3), y 40, 7)) 3
- Fecha de la discusión y adopción por la Conferencia de los proyectos de instrumento (artículo 40, 4)) 4
- Nombramiento de los representantes de los gobiernos en las comisiones (artículo 56, 2)) 4
- Aprobación de los informes de las comisiones (artículo 67) 4
- Foros temáticos 4

Otras decisiones y trámites formales de procedimiento 5

Discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General: fecha de apertura de la discusión y fecha de cierre de la lista de oradores 5

Plan de trabajo provisional 5

Sugerencias para facilitar las labores de la Conferencia 5

Participación en las comisiones de la Conferencia de Miembros que han perdido el derecho de voto 7

Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia 7

Sistema electrónico de votación 7

Anexos

I. Plan de trabajo provisional de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 9

II. Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia 10

Introducción

1. Con arreglo al artículo 76 de su Reglamento, la Conferencia puede suspender la aplicación de cualquier disposición del Reglamento bajo ciertas condiciones. Desde hace años, la Conferencia debe suspender en cada una de sus reuniones la aplicación de determinadas disposiciones de su Reglamento a fin de poder poner en práctica el formato de las discusiones y otros arreglos propuestos por el Consejo de Administración para mejorar el funcionamiento de la Conferencia. Este año, el Consejo de Administración ha presentado propuestas de suspensión que estima necesario teniendo en cuenta el formato especial de la reunión de la Conferencia del centenario de la Organización.

2. En las cuatro últimas reuniones de la Conferencia, las propuestas de suspensión se hicieron constar en las *Actas Provisionales* publicadas antes de la apertura de la reunión de la Conferencia con objeto de someterlas a su decisión en su primera sesión. El presente documento contiene las propuestas de suspensión presentadas por el Consejo de Administración en su 335.ª reunión (marzo de 2019) [1] para la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia. Asimismo contiene propuestas del Consejo de Administración destinadas a concentrar en la sesión de apertura de la Conferencia la aprobación de todos los trámites formales necesarios para que la Conferencia pueda acometer sus labores, inclusive algunos de los trámites de los que normalmente se ocupa la Comisión de Proposiciones, como la fijación del plazo de inscripción de los oradores en la plenaria, la formulación de propuestas para facilitar la labor de la Conferencia y sus comisiones, o la invitación de organizaciones internacionales no gubernamentales para que participen en las comisiones. En este sentido, el Consejo de Administración propone que la Conferencia constituya la Comisión de Proposiciones con arreglo al artículo 4, 1) del Reglamento pero que ésta sólo se reúna en caso necesario ya que, en la 108.ª reunión, no hay ninguna cuestión sustantiva que merezca someterse a la Comisión de Proposiciones para su consideración inicial.

Propuesta de suspender la aplicación de varias disposiciones del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo

Decisiones relativas al programa de trabajo de la Conferencia (artículo 4, 2))

3. Se propone que la plenaria apruebe ciertas decisiones relativas a trámites formales, como la aprobación del plan de trabajo provisional de la reunión de la Conferencia y sus comisiones, o la fijación del plazo para la inscripción de los oradores en la plenaria. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4, 2) del Reglamento de la Conferencia, la Comisión de Proposiciones está encargada de ordenar el programa de trabajo de la Conferencia y de fijar la fecha y el orden del día de las sesiones plenarias. Por consiguiente, se propone suspender la aplicación del artículo 4, 2) en la medida de lo necesario para permitir que la plenaria adopte directamente esas decisiones en la sesión de apertura. Durante el resto de la reunión, sólo se convocará a la Comisión de Proposiciones en caso necesario.

[1] Documentos GB.335/INS/PV/Proyecto, párrafo 82, y GB.335/INS/2/2.

Discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General (artículos 12, 3) y 14, 6))

4. Para que un mayor número de gobiernos pueda contribuir a la discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General, se propone que, en la reunión del centenario, las declaraciones de los representantes gubernamentales se limiten a una por Estado Miembro. Por consiguiente, se propone suspender el artículo 12, 3) en la medida en que en él se prevé que, además del delegado gubernamental, un ministro visitante haga uso de la palabra, quedando entendido que uno u otro podrá ejercer el derecho de palabra. Ahora bien, un gobierno podría intervenir por segunda vez en caso de que hable en nombre de un grupo regional o de que el discurso sea pronunciado por un Jefe de Estado o de Gobierno.

5. A fin de que los Jefes de Estado o de Gobierno puedan disponer de un máximo de 20 minutos para hacer uso de la palabra según lo propuesto por el Consejo de Administración, se propone suspender, por toda la duración de la sección de alto nivel, las disposiciones relativas al tiempo de palabra y, a esos efectos, la aplicación del artículo 14, párrafo 6).

Actas de la reunión de la Conferencia (artículo 23, 1) y 3))

6. Por lo que respecta a las *Actas,* se propone continuar suspendiendo la aplicación de varias disposiciones del artículo 23, a saber:

a) el párrafo 1, en la medida en que sea necesario para permitir la publicación, después de la reunión de la Conferencia, de las *Actas Provisionales* de todas las sesiones plenarias, y

b) el párrafo 3, con respecto a los plazos aplicables a la recepción de las correcciones que se propone introducir en las *Actas Provisionales,* a fin de que todas las *Actas* se examinen al mismo tiempo y con arreglo a los mismos plazos después de la reunión de la Conferencia.

Plazos para la presentación de protestas y quejas a la Comisión de Verificación de Poderes (artículos 26 bis, 1), a) y 26 ter, 3), a)

7. A fin de permitir que la Comisión examine todas las protestas y quejas a tiempo, se propone reducir los plazos de presentación de las protestas de 72 a 48 horas a partir de la apertura de la reunión de la Conferencia (y de 48 a 24 horas desde la publicación de una lista revisada de delegaciones) (con la posibilidad de que la Comisión haga excepciones), y el plazo de presentación de quejas de siete a cinco días. Además de suspender la aplicación de los artículos 26 *bis,* 1), *a),* y 26 *ter,* 3), *a),* en la medida en que establecen plazos más largos, se propone adoptar en su lugar disposiciones enmendadas que prevean plazos más breves. Por consiguiente, y únicamente durante la 108.ª reunión de la Conferencia (2019), el texto de las disposiciones pertinentes sería el siguiente (los cambios propuestos figuran en negrita):

ARTÍCULO 26 *BIS*

Protestas

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

a) si la protesta no hubiere llegado a poder del Secretario General dentro de un plazo de **48** horas contado a partir de las diez de la mañana del primer día de la Conferencia, fecha en que se publica, en *Actas Provisionales,* la lista oficial de las delegaciones sobre cuya base se presentare la protesta por figurar o no figurar el nombre y las funciones de una persona determinada. Si la protesta se presentare sobre la base de una lista revisada, el plazo antes indicado se reducirá a **24** horas;

…

ARTÍCULO 26 *TER*

Quejas

…

3. Una queja será admisible:

a) si la queja se ha presentado al Secretario General de la Conferencia antes de las diez de la mañana del **quinto** día siguiente a la apertura de la Conferencia, o, posteriormente, en caso de queja en virtud del párrafo 2 si se ha presentado dentro de un plazo de 48 horas contadas a partir de la acción u omisión que se alega que impidió la asistencia del delegado o consejero técnico, y si la Comisión estima que le queda tiempo suficiente para tramitarla de modo adecuado; y

…

Comité de Redacción de la Conferencia (artículos 6, 3), y 40, 7))

8. De conformidad con los artículos 6, 3), y 40, 7), del Reglamento, los proyectos de convenios o recomendaciones, una vez adoptados por la plenaria de la Conferencia, deben ser examinados por el Comité de Redacción de ésta, el cual prepara el texto definitivo del instrumento, que se somete a votación de la Conferencia. Sin embargo, con arreglo al formato de dos semanas, no habrá tiempo para que el Comité de Redacción de la Conferencia efectúe un examen completo. En circunstancias normales, la principal tarea del Comité de Redacción de la Conferencia consiste simplemente en verificar la coherencia jurídica del texto y la concordancia entre las versiones inglesa y francesa de los instrumentos propuestos, dado que éstos ya han sido examinados exhaustivamente por el Comité de Redacción de la comisión técnica competente (artículo 59, 1), del Reglamento). Además, si se trata de un convenio, corresponde al Comité de Redacción de la Conferencia insertar las disposiciones finales tipo en el proyecto de instrumento.

9. Por consiguiente, se propone suspender los artículos 6, 3), y 40,7), del Reglamento en la medida en que sea necesario para omitir el examen de los instrumentos propuestos por el Comité de Redacción de la Conferencia. Las responsabilidades generales del Comité de Redacción de la Conferencia, según se establecen en el artículo 6, 3), del Reglamento, serán asumidas por el Comité de Redacción de la Comisión, también en lo relativo a la inserción de las disposiciones finales tipo en caso de que la Comisión Normativa adoptara un proyecto de convenio. En el caso de que la Conferencia decidiera introducir enmiendas al texto propuesto por el Comité de Redacción de la Comisión, el Comité de Redacción de la

Conferencia — que debería estar ya constituido — podría reunirse brevemente para examinar tales enmiendas y sus posibles consecuencias en el resto del texto.

Fecha de la discusión y adopción por la Conferencia de los proyectos de instrumento (artículo 40, 4))

10. En principio, los proyectos de instrumento deberían estar listos antes de la medianoche del jueves 20 de junio. En caso de que su publicación se retrase hasta justo después de la medianoche, se propone suspender con carácter cautelar el artículo 40, 4), en el que se dispone que la discusión por la Conferencia de los instrumentos propuestos no tendrá lugar antes del día siguiente a aquel en que se haya distribuido a los delegados el texto del informe de la Comisión Normativa.

Nombramiento de los representantes de los gobiernos en las comisiones (artículo 56, 2))

11. Como ya se hizo en el marco de la 107.ª reunión (2018), se propone seguir aplicando un sistema simplificado de representación de los gobiernos en todas las comisiones que se rigen por la sección H del Reglamento, de modo que los gobiernos ya no se vean obligados a comunicar a la Secretaría de la Conferencia el nombre de sus representantes en las comisiones, sino sólo el nombre del país inscrito como miembro gubernamental titular o adjunto de la Comisión. Una vez inscrito como miembro de una comisión, un gobierno estaría válidamente representado por cualquiera de sus delegados o consejeros técnicos acreditados ante la Conferencia. En consecuencia, se propone que la Conferencia suspenda la aplicación del artículo 56, 2), del Reglamento.

Aprobación de los informes de las comisiones (artículo 67)

12. Desde 2014, las comisiones técnicas han delegado en su mesa la facultad de aprobar los informes para evitar la celebración de sesiones adicionales destinadas a la aprobación de los informes antes de su presentación a la plenaria. Este proceder no requiere la suspensión de ninguna disposición del Reglamento de la Conferencia. Sin embargo, en lo que respecta a las comisiones normativas, cuyos informes contienen un proyecto de instrumento o propuestas de conclusiones, sería necesario suspender la aplicación del artículo 67 — que contempla la posibilidad de que una comisión normativa examine enmiendas al texto de un proyecto de instrumento presentado por su Comité de Redacción —, con el fin de evitar que dicha comisión deba celebrar una sesión adicional para aprobar el informe que contenga el proyecto de instrumento. Por consiguiente, se propone suspender la aplicación del artículo 67.

Foros temáticos

13. En vista de las disposiciones propuestas para la celebración de los foros temáticos, y en particular de la gran variedad de formatos que se utilizarán para alentar la participación y estimular el debate, se propone que el Reglamento no se aplique a los foros temáticos.

Otras decisiones y trámites formales de procedimiento

Discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General: fecha de apertura de la discusión y fecha de cierre de la lista de oradores

14. Se propone que la discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General comience el miércoles 12 de junio a las 15.15 horas, y que la lista de oradores se cierre el jueves 13 de junio a las 18 horas, con sujeción a las condiciones habituales.

Plan de trabajo provisional

15. En el anexo I se presenta el plan de trabajo provisional para la 108.ª reunión de la Conferencia, con indicación del calendario propuesto para las sesiones plenarias ordinarias y su sección de alto nivel, los foros temáticos, las comisiones y las votaciones nominales con respecto al Presupuesto de la Organización para 2020-2021 y los instrumentos internacionales del trabajo que pueda proponer la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo.

16. En las páginas web consagradas a la Comisión de Aplicación de Normas, la Comisión Normativa y la Comisión Plenaria figura un plan de trabajo detallado para cada una de esas comisiones. Estos planes de trabajo se han preparado en consulta con la mesa designada por los grupos de cada comisión. En el caso de la Comisión Normativa, el plan de trabajo prevé la presentación de enmiendas tras la constitución de la comisión y antes de la celebración de su primera sesión programada para el lunes 10 de junio a las 18 horas, a fin de optimizar el tiempo disponible.

Sugerencias para facilitar las labores de la Conferencia

17. Se propone que la Conferencia confirme los siguientes principios establecidos en años anteriores por la Comisión de Proposiciones:

a) Quórum

i) El quórum se determinará provisionalmente, sobre la base de los poderes recibidos, en el breve informe que la Presidenta del Consejo de Administración presente la víspera de la apertura de la reunión de la Conferencia. Este informe se publica en las *Actas Provisionales* núm. 3A. El quórum provisional se mantendrá sin alteraciones hasta que la Comisión de Verificación de Poderes haya determinado el quórum definitivo sobre la base de las inscripciones, quedando entendido que, si se celebrara una votación importante en la fase inicial de la Conferencia (después de constituida la Comisión de Verificación de Poderes), la Conferencia podría solicitar a la Comisión de Verificación de Poderes que fijara el quórum en un informe urgente.

ii) Después, se ajustará el quórum bajo la autoridad de la Comisión de Verificación de Poderes, teniendo en cuenta las nuevas inscripciones y las notificaciones de los delegados que dejen de asistir a la Conferencia.

iii) Los delegados deben inscribirse personalmente en el momento de su llegada, ya que el quórum se calcula en función del número de delegados inscritos.

iv) La aceptación de la designación supone para el delegado la obligación de estar personalmente disponible en Ginebra o de hacerse representar por un consejero técnico autorizado para actuar como suplente, para que pueda participar en las labores de la Conferencia hasta el final, pues el último día suelen celebrarse votaciones importantes.

v) Los delegados que, a pesar de todo, se vean obligados a ausentarse de manera definitiva antes del final de la reunión de la Conferencia, deberán notificar previamente su partida a la Secretaría de la Conferencia. En el formulario utilizado [2] para notificar la fecha de su partida, el delegado también podrá autorizar a un consejero técnico a que actúe y vote en su nombre. Durante la segunda mitad de la reunión de la Conferencia, en las reuniones de los Grupos se señalará a la atención de sus miembros la importancia de rellenar y entregar dicho formulario.

vi) Por otra parte, un delegado gubernamental de un país puede dar cuenta de la partida del otro delegado gubernamental, y los secretarios del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores pueden informar también sobre los miembros de sus respectivos Grupos que han dejado de asistir y no han autorizado a un consejero técnico a actuar en su nombre.

vii) Cuando se proceda a la votación nominal, en principio, mientras estén reunidas las comisiones, los delegados tendrán no sólo el derecho, sino también la obligación de ausentarse de las comisiones para ir a votar, a menos que en la sesión plenaria sean reemplazados por un suplente. En las comisiones se realizan los anuncios necesarios para que todos los delegados sepan que se está celebrando una votación nominal. Se adoptarán las oportunas disposiciones en el caso de las comisiones que se reúnan en el edificio de la OIT.

b) Puntualidad

Se anima encarecidamente a los Presidentes de las comisiones a que acometan las labores con puntualidad, sin perjuicio del número de personas presentes, pero con la condición de que no se celebren votaciones si no existe la certeza de que habrá quórum. Ello es tanto más importante cuanto que la reunión de la Conferencia dura dos semanas.

c) Negociaciones

Para facilitar una negociación más continua entre los delegados de las comisiones, los representantes de cada Grupo deberían reunirse con el Presidente y el Ponente de la Comisión de que se trate, así como con el representante del Secretario General, cuando sea aconsejable, para que los jefes de cada grupo puedan asimilar las opiniones de los delegados de los demás grupos. Estas reuniones informales tienen precisamente por objeto brindar la ocasión de que se comprendan más a fondo las diferentes opiniones antes de que éstas cristalicen en posiciones definitivas.

[2] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_371636.pdf.

Participación en las comisiones de la Conferencia de Miembros que han perdido el derecho de voto

18. El Consejo de Administración examinó, en su 239.ª reunión (febrero-marzo de 1988), las consecuencias que entrañaba designar como miembros titulares de las comisiones de la Conferencia a representantes de un Estado Miembro que hubiera perdido su derecho de voto en virtud del artículo 13, párrafo 4, de la Constitución de la OIT. El Consejo de Administración hizo notar que, si bien la designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores de estos Estados no tenía repercusiones prácticas porque el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores adoptaron un procedimiento eficaz, conforme al artículo 56, párrafo 5, *b),* del Reglamento de la Conferencia, para que los miembros adjuntos de una comisión votaran en lugar de los miembros titulares sin derecho de voto, no sucedía lo mismo en el Grupo Gubernamental. Por ello, si un gobierno que ha perdido el derecho de voto es nombrado miembro titular de una comisión, la distribución de los votos entre los tres Grupos queda distorsionada porque la ponderación de los votos se basa en la totalidad de los miembros titulares y, en la práctica, los miembros gubernamentales titulares de las comisiones que no pueden votar no aprovechan la posibilidad prevista en el artículo 56, párrafo 5, *a)* de designar a un miembro adjunto que vote en su lugar.

19. Así pues, el Consejo de Administración recomendó que, para evitar esta clase de distorsiones, los miembros del Grupo Gubernamental no deberían solicitar ser miembros titulares de las comisiones si en ese momento no tienen derecho de voto. Si por una razón cualquiera no se respetase plenamente esta práctica, que ha sido mantenida en todas las reuniones de la Conferencia desde el año 1987, los coeficientes de ponderación en las comisiones se calcularían sobre la base del número de miembros gubernamentales con derecho de voto.

20. Se invita a la Conferencia a confirmar que los coeficientes de ponderación para las votaciones de las comisiones se calculan en función del número de miembros gubernamentales titulares con derecho de voto.

Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia

21. De conformidad con el artículo 2, párrafo 3, *j),* del Reglamento de la Conferencia, el Consejo de Administración ha invitado a determinadas organizaciones internacionales no gubernamentales para que se hagan representar en la presente reunión de la Conferencia, quedando entendido que corresponderá a la Conferencia examinar las solicitudes de dichas organizaciones para participar en los trabajos de las comisiones que se ocupen de los puntos del orden del día por los cuales hayan manifestado particular interés.

22. De conformidad con el artículo 56, párrafo 9, del Reglamento, la Conferencia tal vez desee invitar a las organizaciones enumeradas en el anexo II a hacerse representar en las comisiones que se indican.

Sistema electrónico de votación

23. El sistema electrónico que, en principio, será utilizado en todas las votaciones que se celebren en el pleno de la Conferencia, de conformidad con el artículo 19, párrafo 15, de su Reglamento, consta de «terminales de votación» (tabletas) que se ponen a disposición de todos los delegados o las personas autorizadas a votar en su nombre.

24. Cuando se utilice el sistema electrónico durante la sesión plenaria, se indicará el tema y la cuestión sobre la que se deba votar, y la Presidencia anunciará el comienzo de la votación. Después de haberse asegurado de que todos los delegados han tenido la posibilidad de registrar su voto en uno de los terminales de votación disponibles, la Presidencia anunciará el cierre de la votación.

25. Cuando se utilice el sistema electrónico fuera de las horas de sesión plenaria, la Presidencia anunciará las horas de comienzo y de cierre de la votación. Asimismo, la Presidencia anunciará los resultados correspondientes, que se proclamarán en la Sala de Asambleas a la hora anunciada de antemano.

26. Cuando se opte por el método de votación a mano alzada, inmediatamente después de que se hayan registrado todos los votos se expondrá el resultado definitivo de la votación, que acto seguido se publicará con las indicaciones siguientes: número total de votos a favor, número total de votos en contra, número total de abstenciones y quórum, así como la mayoría requerida.

27. Cuando se opte por el método de votación nominal, inmediatamente después de que se hayan registrado todos los votos se proclamará el resultado definitivo de la votación con las indicaciones siguientes: número total de votos a favor, número total de votos en contra, número total de abstenciones y quórum, así como la mayoría requerida. A continuación se publicarán estas indicaciones junto con una lista de los delegados que hayan votado, en la que conste el sentido de su voto.

28. En el caso de la votación secreta, inmediatamente después de que se hayan registrado todos los votos se expondrán los resultados definitivos de la votación, y a continuación se publicarán con las indicaciones siguientes: número total de votos a favor, número total de votos en contra, número total de abstenciones y quórum, así como la mayoría requerida. Resultará absolutamente imposible conocer los votos individuales y no quedará constancia alguna del sentido en que haya votado cada delegado.

29. Es importante que cada delegado decida con anticipación si va a ser él mismo o algún otro miembro de su delegación el que ejercerá el derecho de voto en cada caso. Si, ello no obstante, se emitiera más de un voto en nombre de un solo delegado en dos momentos distintos o en dos lugares diferentes, sólo se reconocerá el primero, tanto si ha sido enviado por el propio delegado, como si lo ha sido por un suplente o por un consejero técnico que, a estos efectos, haya recibido una autorización específica por escrito. Estas autorizaciones han de llegar a la Secretaría antes de que se anuncie el comienzo de la votación, con suficiente antelación para proceder a su registro.

Anexo I

Plan de trabajo provisional de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

	Lunes 10		Martes 11		Miércoles 12		Jueves 13		Viernes 14		Sábado 15		Lunes 17		Martes 18		Miércoles 19		Jueves 20		Viernes 21		Sábado 22
	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	
Sesiones plenarias																							
Sesión inaugural	●																						
Sección de alto nivel *(número de sesiones pendiente de confirmación)*		●	●	●	●												●	●	●	●			
Discusión de la Memoria del Director General y del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración						●	●	●	●	●			●	●	●	●							
Adopción de los resultados de las comisiones y votaciones (V)																							
Comisión de Cuestiones Financieras (votación del Programa y Presupuesto para 2020-2021)														●	**V**								
Comisión de Aplicación de Normas																						●	
Comisión de Verificación de Poderes																					●		
Comisión Normativa																					● **V**		
Comisión Plenaria																						●	
Ceremonia de clausura																						●	
Comisiones de la Conferencia y foros temáticos																							
Comisión de Cuestiones Financieras						●	●	●		●													
Comisión de Aplicación de Normas		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●			
Comisión de Verificación de Poderes	Según sea necesario																						
Comisión Normativa		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
Comisión Plenaria (documento final del centenario)			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
Foros temáticos							●	●	●	●			●		●	●							
Otros eventos oficiales																							
Día Mundial contra el Trabajo Infantil							●																
Recepción ofrecida por el Presidente de la Conferencia															●								
Reuniones del Consejo de Administración		**335 *bis* PFA**																					**336/INS**

Anexo II

Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia

Comisión de Aplicación de normas

Internacional de Servicios Públicos

Confederación General de Sindicatos

IndustriALL Global Union

Internacional de la Educación

Comisión Africana de Promotores de la Salud y de los Derechos Humanos

Confederación Internacional de Sindicatos Árabes

Migrant Forum in Asia

Federación Internacional Sindical de la Enseñanza

Asociación Médica Mundial

Organización Africana de Sindicatos de la Minería, la Metalurgia, la Energía, la Química y Afines

Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos

Zonta International

Federación Internacional de Periodistas

Campaña Ropa Limpia

Organización Mundial de Trabajadores

Anti-Slavery International

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

Obra Kolping Internacional

Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Consejo de Coordinación Sindical de África Austral

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa

Juventud Obrera Cristiana Internacional

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Consejo Internacional del Bienestar Social

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

Confederación Europea de Sindicatos Independientes

Comisión Católica Internacional de Migración

Centro Internacional para los Derechos Sindicales

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, Comercio, Textiles y Afines

Organización Internacional de Energía y Minas

Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales

Secretariado Internacional de Agrónomos, Economistas e Ingenieros Católicos

Human Rights Watch

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Alternativa Democrática Sindical de las Américas

Comisión Plenaria

UNI Global Union

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Internacional de Servicios Públicos

Confederación General de Sindicatos

Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana

IndustriALL Global Union

Internacional de la Educación

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Comisión Africana de Promotores de la Salud y de los Derechos Humanos

Confederación Internacional de Sindicatos Árabes

Migrant Forum in Asia

Comité Consultivo Sindical de la OCDE

Organización Africana de Sindicatos de la Minería, la Metalurgia, la Energía, la Química y Afines

Confederación Mundial del Empleo

Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos

Zonta International

Federación Internacional de Periodistas

Campaña Ropa Limpia

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

Union Africaine de la Mutualité

Organización Mundial de Trabajadores

Obra Kolping Internacional

Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Consejo de Coordinación Sindical de África Austral

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa

Juventud Obrera Cristiana Internacional

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Consejo Internacional del Bienestar Social

Caritas Internationalis

Comisión Católica Internacional de Migración

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de los Transportes

Confederación Internacional de Técnicos

Movimiento Internacional de la Juventud Agraria y Rural Católica

SOLIDAR

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, Comercio, Textiles y Afines

Asociación de Antiguos Funcionarios Internacionales para el Desarrollo (Greycells)

Organización Internacional de Energía y Minas

Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

Federación Internacional Terre des Hommes

Secretariado Internacional de Agrónomos, Economistas e Ingenieros Católicos

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Asociación Internacional de la Salud Ocupacional

Alternativa Democrática Sindical de las Américas

Defensa de Niñas y Niños – Internacional

Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo

UNI Global Union

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Internacional de Servicios Públicos

Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana

IndustriALL Global Union

Internacional de la Educación

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Comisión Africana de Promotores de la Salud y de los Derechos Humanos

Confederación Internacional de Sindicatos Árabes

Migrant Forum in Asia

Comité Consultivo Sindical de la OCDE

Asociación Médica Mundial

Organización Africana de Sindicatos de la Minería, la Metalurgia, la Energía, la Química y Afines

StreetNet International

Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos

Zonta International

Federación Internacional de Periodistas

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

Organización Mundial de Trabajadores

Anti-Slavery International

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

Obra Kolping Internacional

Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Consejo de Coordinación Sindical de África Austral

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa

Juventud Obrera Cristiana Internacional

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Consejo Internacional del Bienestar Social

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

Caritas Internationalis

CARE International

Asociación de Voluntarios para el Servicio Internacional

Comisión Católica Internacional de Migración

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de los Transportes

Centro de Intercambios y Cooperación para América Latina

Unión Mundial de las Profesiones Liberales

Movimiento Internacional de la Juventud Agraria y Rural Católica

Federación Internacional de Mujeres Juristas

SOLIDAR

Plan International

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, Comercio, Textiles y Afines

Asociación de Antiguos Funcionarios Internacionales para el Desarrollo (Greycells)

Alianza Global Contra la Trata de Mujeres

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

Federación Internacional Terre des Hommes

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras Municipales de la Internacional de los Servicios Públicos Américas

Secretariado Internacional de Agrónomos, Economistas e Ingenieros Católicos

Human Rights Watch

Confederación de Trabajadores Legislativos de las Américas y el Caribe

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Alternativa Democrática Sindical de las Américas

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

1A

Fecha: martes 25 de junio de 2019

Anuncio de las decisiones de los colegios electorales

Presidente la Mesa: Sr. Elmiger, Presidente de la Conferencia

El Presidente
(original francés)

En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 54 del Reglamento de la Conferencia, procedo a anunciar las decisiones de los tres colegios electorales referentes a la composición de los Grupos Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores del Consejo de Administración.

Por carta de fecha 10 de junio de 2019, el Colegio Electoral Gubernamental ha confirmado la designación de Chile como miembro titular a fin de proveer el puesto vacante dejado por la Argentina.

Por comunicación de fecha 14 de junio de 2019, el Colegio Electoral de los Empleadores ha confirmado los cuatro nombramientos siguientes:

- Sr. Pablo Dragún (Argentina), miembro adjunto, en sustitución de la Sra. V. Giulietti (Argentina);
- Sr. Thomas Mackall (Estados Unidos), miembro titular, en sustitución del Sr. E. Potter (Estados Unidos);
- Sr. Jože Smole (Eslovenia), miembro adjunto, en sustitución de la Sra. L. Horvatiç (Croacia), y
- Sra. Joséphine Noro Andriamamonjiarison (Madagascar), miembro adjunta, en sustitución del Sr. H. Diop (Senegal).

Por comunicación de fecha 19 de junio de 2019, el Colegio Electoral de los Trabajadores ha confirmado los dos nombramientos siguientes:

- Sr. Richard Wagstaff (Nueva Zelandia), miembro titular, en sustitución de la Sra. G. Kearney (Australia), y
- Sr. Magnus Norddhal (Islandia), miembro adjunto, en sustitución del Sr. J.E. Ohrt (Dinamarca).

International Labour Conference Conférence internationale du Travail Conferencia Internacional del Trabajo

Provisional Record
Compte rendu provisoire
Actas

2

108th Session, Geneva, 2019 108e session, Genève, 2019 108.ª reunión, Ginebra, 2018

Composition of committees

This Provisional Record contains the lists of the initial composition of the committees of the Conference according to the registration requests received before 6 p.m. on Monday, 10 June 2019.

The membership of each committee will be updated every night on the webpage of the committee concerned, based on the changes communicated to the Groups secretariats by 6 p.m.

Geneva, 11 June 2019

Composition des commissions

Ce compte rendu provisoire contient les listes de la composition initiale des commissions de la Conférence, conformément aux demandes d'inscription dans les commissions reçues avant 18 heures le lundi 10 juin 2019.

La composition de chaque commission sera mise à jour chaque nuit sur la page web de la commission concernée avec les changements communiqués aux secrétariats des groupes avant 18 heures.

Genève, 11 juin 2019

Composición de las comisiones

Estas Actas Provisionales contienen las listas con la composición inicial de las comisiones de la Conferencia con base en las solicitudes de inscripción en las comisiones recibidas antes de las 6 p.m. del lunes 10 de junio de 2019.

La composición de cada comisión se actualizará cada noche en la página web de la comisión correspondiente para reflejar los cambios comunicados a las secretarías de los grupos antes de las 6 p.m.

Ginebra, 11 de junio de 2019

Composition des commissions
Composition of committees
Composición de las comisiones

(Note: Names of countries are given in French; los nombres de los paises figuran en frances.)

COMMISSION DE L'APPLICATION DES NORMES
COMMITTEE ON THE APPLICATION OF STANDARDS
COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS

Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales

AFRIQUE DU SUD	ALGÉRIE	ALLEMAGNE
ARABIE SAOUDITE	ARGENTINE	AUSTRALIE
AUTRICHE	BAHREIN	BELARUS
BELGIQUE	BÉNIN	BOLIVIE (ÉTAT PLURINATIONAL DE)
BOTSWANA	BRÉSIL	BULGARIE
BURKINA FASO	CAMBODGE	CAMEROUN
CANADA	CHILI	CHINE
CHYPRE	COLOMBIE	RÉPUBLIQUE DE CORÉE
COSTA RICA	COTE D'IVOIRE	CUBA
DANEMARK	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	EGYPTE
EMIRATS ARABES UNIS	ESPAGNE	ESTONIE
ETATS-UNIS	ETHIOPIE	FINLANDE
FRANCE	GHANA	GRECE
GUATEMALA	GUINEE EQUATORIALE	HONDURAS
HONGRIE	INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
IRLANDE	ISRAEL	ITALIE
JAMAIQUE	JAPON	JORDANIE
KAZAKHSTAN	KOWEIT	LESOTHO
LETTONIE	LIBAN	LIBYE
LITUANIE	LUXEMBOURG	MADAGASCAR
MALAWI	MALI	MALTE
MAROC	MAURITANIE	MEXIQUE
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	MONGOLIE	MOZAMBIQUE
NAMIBIE	NEPAL	NICARAGUA
NIGÉRIA	NORVEGE	OMAN
OUGANDA	PAKISTAN	PANAMA
PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PAYS-BAS	PÉROU
PHILIPPINES	POLOGNE	PORTUGAL
QATAR	RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO	ROUMANIE
ROYAUME-UNI	FÉDÉRATION DE RUSSIE	SAMOA
SÉNÉGAL	SINGAPOUR	SLOVAQUIE
SOUDAN DU SUD	SRI LANKA	SUEDE
SUISSE	SURINAME	TCHAD
REPUBLIQUE TCHEQUE	TIMOR-LESTE	TOGO
TRINITE-ET-TOBAGO	TUNISIE	TURQUIE
URUGUAY	VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU	ZAMBIE
ZIMBABWE		

Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos

BAHAMAS	CROATIE	EQUATEUR
ERYTHRÉE	GABON	GUINEE
INDE	IRAQ	ISLANDE
KENYA	MYANMAR	SEYCHELLES
SLOVENIE	THAILANDE	

Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores

Mr AL YOUSSEF (Oman)

S: Mr AL BAHRANI

M. ALI ABBAS (Tchad)

S: M. MOSSEDE

Mr ALKAABI MATTAR (Emirats arabes unis)

Mr AL-MEER (Qatar)

S: Mr AL-MARRI

Sr. ALVEAR ARTAZA (Chili)

S: Sr. BOBIC CONCHA
S: Sr. HUMERES NOGUER
S: Sr. ARTHUR ERRAZURIZ

Mr ARUMUGAM (Malaisie)

S: Mr BIN BARDAN
S: Mrs ABDUL GHANI
S: Mrs ABD KARIM

Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)

S: Sra. AMORÓS KOHN

M. BOUBAKARI (Niger)

S: M. SANDA MAIGA
S: Mme LOUTOU IBRAHIM

Sr. CARDENAL DEBAYLE (El Salvador)

S: Sr. JIMENEZ RIVAS

Mme DAOUD (Djibouti)

Sr. DE HOYOS WALTHER (Mexique)

S: Sr. YLLANES MARTÍNEZ
S: Sr. ROEL HERNÁNDEZ

Ms DRBALOVÁ (République tchèque)

S: Ms ZBRANKOVÁ
S: Ms HLAVÁČKOVÁ

Mr ENDRIS (Ethiopie)

S: Mr AHMED

Sr. FUNES DE RIOJA (Argentine)

S: Sra. GIMENEZ
S: Sr. HULTON

Ms HERZOG (Etats-Unis)

S: Mr LAVELLE

Mr HOPE (Nouvelle-Zélande)

S: Mr MACKAY

Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)

S: Ms BÂRSAN

Mr HYNES (Canada)

S: Ms REGENBOGEN

Mrs JANAHI (Bahreïn)

S: Mr ALAMER

Sr. LACASA ASO (Espagne)

S: Sr. SCHWEINFURTH ENCISO
S: Sra. MISO GUAJARDO
S: Sra. LEHHIT

M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)

S: M. DIALLO
S: M. MAR
S: M. DIOMANDE

Sr. MASÍS FALLAS (Costa Rica)

S: Srta. GÓMEZ LÓPEZ

Mrs MAYERS-GRANVILLE (Barbade)

Mr MDWABA (Afrique du Sud)

S: Mr MOYANE
S: Mr SERRAO

M. OKABA (Gabon)

S: Mme KERAULT MBOUMBA
S: M. MINDOUNGANI
S: M. ABA ETOGHO

Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)

S: Ms TASDIGHI
S: Mr SEIFY
S: Ms OLANG

Sr. PARRA ROJAS (Cuba)

S: Sr. MESA GARCÍA

Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)

S: Mr GALITCYN

M. TAMEGNON (Togo)

S: M. BADASSOU
S: Mme SAMA

M. TOLO (Mali)

S: M. GUINDO

Mme VERINGA GIESKENS (Rép. démocratique du Congo)

S: M. DODO BALU MAKENKA
S: M. KATUNGA NTAMBWE
S: M. KALONDA NGOYI
S: M. MBUKU MBUMBA
S: Mme DODO NZITA

Mr WEERASINGHE (Sri Lanka)

Sra. PÉREZ DI GIACOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)

Sr. SOUSA (Panama)

S: Sr. LEDEZMA VERGARA

Mr TAN (Philippines)

S: Mr PAYOS

Mme VAUCHEZ (France)

S: M. ROCH

M. VIEIRA LOPES (Portugal)

S: M. CUNHA ABRANTES
S: M. BERNARDO
S: Mr HENRIQUE

Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos

Mr ACHEAMPONG (Ghana)

S: Mr ANTWI
S: Ms ADJEI-BAFFOUR

Mr AKKOL (Turquie)

S: Mr CENTEL
S: Mr AYDEMIR

Mr ALRABAH (Koweït)

S: Mr ALHOSSAYAN

Mr AL-SAADI (Iraq)

Mr AUBAUER (Autriche)

S: Mr ZUMTOBEL
S: Mr SEKARDI

Mr AZIZ (Pakistan)

M. BOPAKA (Congo)

S: M. NGAMBI
S: M. MAYALA
S: M. OSSEBI

Mr CARVALHO (Timor-Leste)

Mr CHIBANDA (Zambie)

S: Mr SIKOMBE

M. COMPAORE (Burkina Faso)

S: Mme YAMEOGO

M. COSTACHE (Roumanie)

S: Mme VLASCEANU

Sr. DE LA CRUZ DURAN (République dominicaine)

S: Sr. RODRIGUEZ VELAZQUEZ

M. DE MEESTER (Belgique)

S: Mme HELLEBUYCK

Mr DR.ROLEK (Hongrie)

S: Ms HOLOVÁCS

Mr DREESEN (Danemark)

S: Ms RABY
S: Ms ØBAKKE

Sr. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (Colombie)

S: Sra. MANRIQUE
S: Sr. BARAHONA
S: Sra. MONSALVE
S: Sr. MOLINA

M. GEMAYEL (Liban)

S: Mme EL BODEN
S: M. SABRA

Mr HAZELMAN (Fidji)

Mrs HOARAU (Seychelles)

S: Ms PILLAY

M. HOUNNOUVI (Bénin)

S: Mme ADOUKONOU

Mr KHAKI (Malawi)

S: Mr MUNTHALI

Mr KHALIFA (Egypte)

S: Mr TORKI

Mr KYRIAZIS (Grèce)

S: Mr IOANNOU
S: Ms DASKALAKI
S: Ms MANOUSI
S: Mr VAYAS

M. MATTHEY (Suisse)

S: M. PLASSARD

Mr MECINA (Pologne)

S: Mr GARDAWSKI

M. MEGATELI (Algérie)

Mr MODI (Inde)

S: Mr DUBEY
S: Ms SINGH
S: Mr BHARADWAJ

Sra. MODU EBUKA (Guinée équatoriale)

Mrs MUGO (Kenya)

S: Mr CHERUIYOT
S: Mr GACONI
S: Mrs WAINAINA
S: Mr ONYANGO

Mrs MUKWEHWA (Zimbabwe)

Mr MUNTHE (Norvège)

S: Mr KVALHEIM
S: Mr AUGELI KARLSEN

Mr OCENÁŠ (Slovaquie)

S: Mr MOLNÁR

Mr OLAWALE (Nigéria)

S: Mr JONES
S: Mr NWANKWO
S: Mr AMAH

Mr PERCIVAL (Royaume-Uni)

S: Mr DANN
S: Mr SIPPITT

Sr. PORTUGAL FILHO (Brésil)

S: Sr. FURLAN
S: Sra. TEIXEIRA DE SOUSA
S: Sr. BUSNARDO GULIN

Mr RAHMAN (Bangladesh)

S: Ms KABIR
S: Mr SELIM
S: Mr ALI

Sr. RICCI MUADI (Guatemala)

S: Sra. VALENZUELA LÓPEZ

Mr SANTOSO (Indonésie)

S: Mr SEKARDIANTO

Mr SAVKOVIC (Serbie)

S: Ms STOILJKOVIC

Mr SEGEV (Israël)

Mr SIMEONOV (Bulgarie)

S: Mrs MARKOVA
S: Mrs GEORGIEVA
S: Mrs PETROVA

Mr SOHN (République de Corée)

S: Ms SOHN

Mr SRIPIEAN (Thaïlande)

S: Mr LEEYAVANIJA
S: Ms PIYOSTIP
S: Mr KAEWDEE
S: Mr APICHATANAKUL

Mr TOKUMARU (Japon)

S: Mr OKUYAMA

Mr TORILAL (Suriname)

Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)

Ms WILLIE (Papouasie-Nouvelle-Guinée)

S: Ms FISI'IHOI

Mr WILSON (Samoa)

Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores

Sr. ABDALA (Uruguay)
Mr AL RUHEILI (Oman)
Mr AL-KAABI (Qatar)
Mr ALSHAMSI (Emirats arabes unis)
Mr AMENU (Ethiopie)
Mr ANTHONY (Fidji)
Mr AWAN (Pakistan)
Mrs BIO (Kiribati)
M. BOTOUDI (Madagascar)
Mr CHISHIMBA (Zambie)
Sr. DE LISBOA AMANCIO VALE (Brésil)
Mr DLAMINI (Eswatini)
Sr. DRULLET PÉREZ (Cuba)
Mme EISCHEN (Luxembourg)
Mr FINNEGAN (Etats-Unis)
Mr GABOBAKE (Botswana)
Mr GÖK (Turquie)
M. GOUNOUNG (Tchad)
Mr GURBANOV (Turkménistan)
Mr HASSAN (République arabe syrienne)
Ms HOFMANN (Allemagne)
Ms ILEŠIC CUJOVIC (Slovénie)
Mr JANKOWSKI (Pologne)
Mr JOSEPH PITCHAY (Malaisie)
Mme KEDJOUR (Algérie)
Mrs LIEPINA (Lettonie)
Sr. MÉNDEZ (Panama)
M. MINEA (Roumanie)
Mrs MJØBERG (Norvège)
M. MONGO (Congo)
M. MOUSSAVOU (Gabon)
Sra. MUÑOZ VALENZUELA (Chili)
Mrs MUVUMA (Ouganda)
M. NDI (Cameroun)
Mr NYANTAKYI (Ghana)
Mr OSMONALIEV (Kirghizistan)
Mr OVERGAARD (Danemark)
Mr QADERI (Afghanistan)
Mr ROBERTS (Australie)
Mr RUSSELL (Royaume-Uni)
M. SAADE (Liban)
Mme SCHLACTHER (France)
Mr SEMATLANE (Lesotho)
Mrs SILVERRYD (Suède)
Mme SYLLA (Sénégal)
Ms TZOTZE-LANARA (Grèce)
Sr. VASQUEZ GUTIERREZ (Honduras)
Sr. ZAYAS MARTINEZ (Paraguay)
Mr ZHARKOV (Fédération de Russie)
Mr ABDIRAIYM (Kazakhstan)
Mr ALIBEIGI (République islamique d'Iran)
Mr ALMUTAIRI (Koweït)
M. ALVES (Portugal)
M. AMOUSSOU (Bénin)
Ms AUNG (Myanmar)
M. BAZIE (Burkina Faso)
M. BOA (Côte d'Ivoire)
Mr BUDZA (République de Moldova)
M. CIRIGLIANO (Suisse)
Mr DEVENDRA (Sri Lanka)
Mrs DR.CZUGLERNÉ DR. IVÁNYI (Hongrie)
Ms DUBOIS (Canada)
M. EL MOKHAREK (Maroc)
Sr. FLORES VILLARROEL (Bolivie (État plurinational de))
Sr. GALLEGO GARCÍA (Espagne)
Ms GONO (Japon)
Mr GUNAWAN (Indonésie)
Mr HAJNOŠ (Slovaquie)
M. HFAIEDH (Tunisie)
M. IDRISSA (Niger)
M. IULIANO (Italie)
Sr. JORAJURIA KAHRS (Argentine)
M. KATILE (Mali)
Mr KUMAR (Inde)
Ms LIEW (Singapour)
Mr MENDOZA (Philippines)
Mr M'ITUMITU (Kenya)
Mr MOHAMED (Egypte)
Sr. MORANTES ALFONSO (Colombie)
M. MUKALAY HANGA (Rép. démocratique du Congo)
Mr MUTASA (Zimbabwe)
Mr NARINE (Guyana)
M. NOUWOSSAN (Togo)
Mr ORDA (Bélarus)
Mr OSOVYI (Ukraine)
Mr POSTMA (Pays-Bas)
Sr. RAMOS CRISPIN (République dominicaine)
Sr. ROJAS VÍLCHEZ (Costa Rica)
Ms RYU (République de Corée)
Mr SAMEK (République tchèque)
Mr SELEMATSELA (Afrique du Sud)
Mr SHEHAB (Bahreïn)
Ms STELCZENMAYR (Autriche)
Ms TOOMSALU (Estonie)
M. VANDER LINDEN (Belgique)
Sr. VEGA ROMERO (Pérou)
Sr. ZEPEDA LOPEZ (Nicaragua)

Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembreos trabajadores adjuntos

Mr ABDELAZIM (Egypte)
Sr. ABREU POLANCO (République dominicaine)
Mr ALAJMI (Koweït)
Mrs AL-KUWARI (Qatar)
Sr. ALMENDAREZ (Honduras)
Mr ANDREYEV (Ukraine)
Sr. AVALOS (Paraguay)
Mr AZZOUZ (République arabe syrienne)
Sr. BARRETO MEDINA (Paraguay)
Ms BENTZ (Danemark)
Mme BOUENDE NÉE BONGO (Congo)
Sr. CANALES HUENCHUAN (Chili)
Mme CAPPUCCIO (Italie)
Sr. CASTILLO COBA (Panama)
Mr CHITTONG (Thaïlande)
Mr DIRKSZ (Pays-Bas)
Mr DUBINSKI (Pologne)
Mr ELBADAWY (Egypte)
M. ESSINDI MINKOULOU (Cameroun)
Mr FATHOLLAHI (République islamique d'Iran)
Mme FRANCISCO (Angola)
Mr GHOSH (Inde)
Ms HÄGGMAN (Finlande)
Mme HAMDANE (Algérie)
M. HEROLD (Suisse)
Mr HORECKÝ (République tchèque)
Ms HUR (République de Corée)
Mr ISSENOV (Kazakhstan)
Mr JONSRUD (Norvège)
Mr KANAU (Papouasie-Nouvelle-Guinée)
M. KASSA MAMPO (Bénin)
M. KOANDA (Burkina Faso)
M. KONATE (Mali)
Ms KRATIMENOU (Grèce)
Ms LAZAR (Bélarus)
M. LEEMANS (Belgique)
Mr LÉON (Canada)
Sr. MATTO CESPEDES (Paraguay)
Ms MCMANUS (Australie)
Mr MEEPAKDEE (Thaïlande)
Ms MENNE (Allemagne)
Mr MOLAODI (Botswana)
Mr MOYO (Zimbabwe)
Mr MSISKA (Zambie)
Mr NASIRI GHARCHI (République islamique d'Iran)
Mr NURYMBETOV (Kazakhstan)
M. ONDO ELLA (Gabon)
Sra. ORTEGA FUENTES (Espagne)
Sr. PALMA AGUILERA (Paraguay)
Mr PHIRI (Zambie)
Mr PO (Myanmar)
Mr ABDULLAH (Indonésie)
Mr AL MAMARI (Oman)
Mme ALEXANDRE (France)
Mr AL-MAMARI (Oman)
Mr ALSHAMSI (Emirats arabes unis)
Mr ANSHORI (Indonésie)
Sra. AZCUNAGA HERNÁNDEZ (Espagne)
M. BACHABI (Bénin)
Sr. BARRETO NEGRETE (Paraguay)
Ms BOSHRA (Egypte)
Sr. BRITEZ RUIZ (Paraguay)
Sr. CANCHUMANYA CÁRDENAS (Pérou)
Mr CARLSTEDT (Suède)
Sra. CHACÓN BRAVO (Cuba)
Mr DEMIRCI (Turquie)
Mr DUBA (Kenya)
M. EKOAN ESSONO (Cameroun)
Mr ELGAMAL (Egypte)
Sra. FACIABEN LACORTE (Espagne)
Sr. FERNANDES DOS SANTOS NETO (Brésil)
Ms GHOLAMREZAEI (République islamique d'Iran)
Sr. GOMEZ ESGUERRA (Colombie)
M. HAMADOU (Niger)
Sra. HERNANDEZ SANCHEZ (République dominicaine)
Mr HO (Singapour)
Mrs HOUWING (Pays-Bas)
M. IBRAHIM (Liban)
M. ITSOUA (Congo)
M. JRAD (Tunisie)
Mr KARUPPIAH (Malaisie)
Mme KIFALANG (Togo)
M. KODIBO (Côte d'Ivoire)
Mr KOVALCHUK (Fédération de Russie)
Mr KRAVCHENKO (Fédération de Russie)
Mr LEBNAN (Canada)
Sra. LEGUIZAMON (Paraguay)
M. MAHAMAT (Tchad)
M. MAXIM (Roumanie)
Sr. MEDINA TORRES (Mexique)
Ms MELNIKOVICH (Bélarus)
Mrs MOHAMED (Bahreïn)
Sra. MOLINA VDA DE BONILLA (El Salvador)
Mr MPHELA (Afrique du Sud)
Mr MUHAMAT BASIR (Malaisie)
M. NTOUGHE (Gabon)
Mr ODUOR (Kenya)
Sr. ORJUELA GARCÍA (Colombie)
Sr. PACHO QUISPE (Pérou)
Mr PARTENIOTIS (Bulgarie)
Sr. PINZÓN REAL (Panama)
Sr. PORTILLO QUISPE (Bolivie (État plurinational de))

M. PRAÇA (Portugal)
Ms QUAIL (Etats-Unis)
Sr. RAMTHUN (Brésil)
Mr RARI (Botswana)
Mr REZAEI (République islamique d'Iran)
Mme ROUSSEAU (Belgique)
Sr. SALES ALVARENGA (Honduras)
Mr SELIANIN (Fédération de Russie)
Mr SHYLOV (Ukraine)
Mr SINGH (Inde)
Sr. SNEAD VILLASANTI (Paraguay)
Mr SUNDARAJU (Malaisie)
Mr TAWEEROJJANAWORAKIT (Thaïlande)
Ms THEIN (Myanmar)
Mme TOPPETTA (Italie)
Mrs TUKAMWESIGA (Ouganda)
Ms VARFALAMEYEVA (Bélarus)
Mr WAKYEMBE (Zambie)
Mr ZAKIR (Maldives)
M. ZEKRI (Maroc)

Mrs PREISA (Lettonie)
Sr. RAMIREZ (Nicaragua)
Mr RANAWAKAARACHCHI (Sri Lanka)
Sr. REYES (Panama)
Sr. RIVERA JÁCOME (Espagne)
Mrs SAGYNDYKOVA (Kazakhstan)
Ms SASAKI (Japon)
Mr SHMAKOV (Fédération de Russie)
M. SIMANGO (Mozambique)
Ms SNAEDAL (Islande)
Mr SULISTRI (Indonésie)
M. TAHRI (Tunisie)
Ms TESIORNA (Philippines)
Ms TIN (Myanmar)
M. TSOLENYANOU (Togo)
Mr USOLTSEV (Bélarus)
Ms VETTAINEN (Finlande)
M. WOLFF (Luxembourg)
M. ZAMA ALLAH (Niger)

COMMISSION NORMATIVE: VIOLENCE ET HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL
STANDARD SETTING COMMITTEE: VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK
COMISIÓN NORMATIVA: VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales

AFRIQUE DU SUD	ALGÉRIE	ALLEMAGNE
ARABIE SAOUDITE	ARGENTINE	AUSTRALIE
AUTRICHE	AZERBAIDJAN	BARBADE
BELARUS	BELGIQUE	BOLIVIE (ÉTAT PLURINATIONAL DE)
BOTSWANA	BRÉSIL	BULGARIE
BURKINA FASO	CAMBODGE	CANADA
CHILI	CHINE	CHYPRE
COLOMBIE	RÉPUBLIQUE DE CORÉE	COSTA RICA
COTE D'IVOIRE	CROATIE	CUBA
DANEMARK	EGYPTE	EMIRATS ARABES UNIS
EQUATEUR	ERYTHRÉE	ESPAGNE
ESTONIE	ETATS-UNIS	ETHIOPIE
FINLANDE	FRANCE	GEORGIE
GHANA	GRECE	GUATEMALA
GUINEE EQUATORIALE	HONDURAS	HONGRIE
INDE	INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
IRLANDE	ISLANDE	ISRAEL
ITALIE	JAMAIQUE	JAPON
JORDANIE	KAZAKHSTAN	KOWEIT
LETTONIE	LIBAN	LIBYE
LITUANIE	LUXEMBOURG	MADAGASCAR
MALAWI	MALI	MALTE
MAROC	MAURITANIE	MEXIQUE
MONGOLIE	MONTENEGRO	MOZAMBIQUE
NAMIBIE	NEPAL	NICARAGUA
NIGÉRIA	NORVEGE	NOUVELLE-ZÉLANDE
OMAN	OUGANDA	PAKISTAN
PANAMA	PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PAYS-BAS
PÉROU	PHILIPPINES	POLOGNE
PORTUGAL	QATAR	RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
ROUMANIE	ROYAUME-UNI	FÉDÉRATION DE RUSSIE
SÉNÉGAL	SEYCHELLES	SINGAPOUR
SLOVAQUIE	SLOVENIE	SOUDAN DU SUD
SRI LANKA	SUEDE	SUISSE
SURINAME	REPUBLIQUE TCHEQUE	TIMOR-LESTE
TRINITE-ET-TOBAGO	TUNISIE	TURQUIE
URUGUAY	ZAMBIE	ZIMBABWE

Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos

BAHREIN	CAMEROUN	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE
GABON	IRAQ	KENYA
LESOTHO	MYANMAR	SAMOA
TCHAD	THAILANDE	TOGO
VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU		

Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores

Mr ACHEAMPONG (Ghana)

S: Ms OWUSU-KORANTENG
S: Ms BAIDEN
S: Mr KYEI BAFFOUR

Mr AL YOUSSEF (Oman)

S: Ms AL MAMARI

Mr ALKAABI MATTAR (Emirats arabes unis)

S: Ms BIN SULAIMAN
S: Mrs ALSHEHHI

Mr AL-MEER (Qatar)

S: Mrs AL-MOHANNADI

Sr. ALVEAR ARTAZA (Chili)

S: Sr. BUSTOS CARBONE
S: Sr. SOTO ULLOA
S: Sr. VALDES SANZ

Mr ARUMUGAM (Malaisie)

S: Mr BIN BARDAN
S: Mrs ABDUL GHANI
S: Mrs ABD KARIM

Mr BARKLAMB (Australie)

S: Ms MATHESON

Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)

S: Sr. NARANJO CORREA

M. BOPAKA (Congo)

S: M. GALESSAMY IBOMBOT

M. BOUBAKARI (Niger)

S: M. IBRAHIM
S: M. MODI
S: M. SAGBO

Sr. DE HOYOS WALTHER (Mexique)

S: Sr. CARVAJAL TRILLO
S: Sra. FÉLIX RUÍZ

Mr DREESEN (Danemark)

S: Ms RABY
S: Ms ØBAKKE

Mr ENDRIS (Ethiopie)

S: Mr ALEMU

Sr. FUNES DE RIOJA (Argentine)

S: Sr. CORDERO
S: Sr. ALDAO ZAPIOLA
S: Sr. GUERRIERI
S: Sr. RINALDI

Mrs GODET (Bahamas)

Ms HERZOG (Etats-Unis)

S: Ms HAMMER

Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)

S: Mr NOLL

Mr HYNES (Canada)

S: Mr BECKETT
S: Ms MCCASKILL

Mrs JANAHI (Bahreïn)

S: Mr ALAYNATI

Sr. LACASA ASO (Espagne)

S: Sra. PINTO LOMEÑA
S: Sra. MISO GUAJARDO
S: Sra. LEHHIT

M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)

S: Mme HOURGOUE
S: Mme MYLONOYANNIS
S: Mme BOMBO
S: M. BOGUIFO

Sr. MASÍS FALLAS (Costa Rica)

Ms MCELWEE (Irlande)

S: Mr WHELAN

Mr MDWABA (Afrique du Sud)

S: Ms DE VILLERS

Mr MECINA (Pologne)

S: Ms KNYZ-GRZYWA
S: Mr JAS

Mr MUNTHE (Norvège)

S: Mrs SUNDE
S: Mrs THUE WIDTH

M. OKABA (Gabon)

S: M. MBOUTSOU
S: M. MAGNIMA MOUNGOMO
S: M. MOUKOUNGOU MAGAMA

Mr OLAWALE (Nigéria)

S: Mr YINUSA

Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)

S: Mr MOHAMMAD HOSSEIN FALLAH
S: Ms JAMEI

M. OWONA (Cameroun)

Mr PERCIVAL (Royaume-Uni)

S: Ms BECKWITH
S: Mr SYDER

Sra. PÉREZ DI GIACOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)

S: Sr. SANCHEZ

Sr. RICCI MUADI (Guatemala)

S: Srta. MAZARIEGOS ESPAÑA
S: Sra. VALENZUELA LÓPEZ

Sr. SOUSA (Panama)

S: Sr. SIZEMORE
S: Sr. LEDEZMA VERGARA

Mr TAN (Philippines)

S: Ms MITERIA

Mr TEEBAKI (Kiribati)

Mr TOKUMARU (Japon)

S: Ms KAMANO
S: Mr ITO
S: Mr MATSUI
S: Mr TANAKA
S: Mr OKUYAMA

M. TOLO (Mali)

S: M. OUEDRAOGO

Mme VAUCHEZ (France)

S: Mme RUDELLI

Mme VERINGA GIESKENS (Rép. démocratique du Congo)

S: M. ATIBU SALEH MWEKEE
S: M. MOANDA KANGI
S: Mme DOMAI IHAWA

M. VIEIRA LOPES (Portugal)

S: Mr HENRIQUE
S: Mme QUINTAS COUTO REGO

Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos

Mr AKKOL (Turquie)

S: Mr BATUR
S: Ms SERT

M. ALI ABBAS (Tchad)

Mr ALRABAH (Koweït)

S: Mr ALHOSSAYAN

Mr ANTONIOU (Chypre)

S: Mr HADJIKALLIS
S: Ms PANAYIOTOU
S: Mr PETROU
S: Mr TSIAKKIS
S: Mr MICHAEL
S: Mr POLYVIOU

Mr AUBAUER (Autriche)

S: Mr ZUMTOBEL
S: Mr SEKARDI

Sr. CARDENAL DEBAYLE (El Salvador)

S: Sra. FLORES IBARRA

Mr CARVALHO (Timor-Leste)

Ms CERIN (Slovénie)

Mr CHIBANDA (Zambie)

S: Mr CHISANGA
S: Ms CHALWE

M. COMPAORE (Burkina Faso)

S: Mme ZONGO

Sr. DE LA CRUZ DURAN (République dominicaine)

S: Sr. HERNANDEZ CONTRERA

M. DE MEESTER (Belgique)

M. DIOP (Sénégal)

S: M. THIAO

Mr DR.ROLEK (Hongrie)

S: Mrs BOROSNÉ BARTHA

Ms DRBALOVÁ (République tchèque)

Sr. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (Colombie)

S: Sra. MANRIQUE
S: Sr. RAMÍREZ PIZARRO

M. GEMAYEL (Liban)

S: M. CHERRY
S: Mme JAMMAL

Mrs HOARAU (Seychelles)

S: Ms PILLAY

Mr HOPE (Nouvelle-Zélande)

S: Mr RENNER
S: Mr O'REILLY

M. HOUNNOUVI (Bénin)

Mr KHAKI (Malawi)

Mr KHALIFA (Egypte)

S: Mr TORKI

M. KIEFFER (Luxembourg)

Mr KYRIAZIS (Grèce)

S: Ms CHARILOGI

M. MATTHEY (Suisse)

S: M. PIGUET

M. MEGATELI (Algérie)

Mr MODI (Inde)

S: Ms NAGARAJ

Sra. MODU EBUKA (Guinée équatoriale)

Mr MOLOBE (Botswana)

S: Mr MALUMBELA

Mrs MUGO (Kenya)

S: Mr CHERUIYOT
S: Mr GACONI
S: Mrs WAINAINA
S: Mr ONYANGO
S: Mr OBUYA

Mrs MUKWEHWA (Zimbabwe)

Mr OCENÁŠ (Slovaquie)

S: Ms ŠPÁNIKOVÁ

Mr PARKHOUSE (Namibie)

Sr. PARRA ROJAS (Cuba)

Sr. PORTUGAL FILHO (Brésil)

Mr RAHMAN (Bangladesh)

S: Sr. HUGUENEY DO AMARAL MELLO

S: Ms HUQ
S: Mr HATEM
S: Mr TABANI
S: Mr AHMED

Mr SANTOSO (Indonésie)

Mr SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)

S: Ms HANARTANI
S: Ms SOPUTRO

Mr SEGEV (Israël)

Mrs SEPHOMOLO (Lesotho)

Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)

Mr SOHN (République de Corée)

S: Ms MOSKVINA

S: Ms BAE

Mr SRIPIEAN (Thaïlande)

M. TAMEGNON (Togo)

S: Ms SITIKORNVORAKUL
S: Mr APICHATANAKUL
S: Mr NGADEESANGUANNAM

S: M. ADODO

Mr TORILAL (Suriname)

Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)

S: Sr. SOLORZANO DIAZ

Ms WÄRN (Finlande)

Ms WILLIE (Papouasie-Nouvelle-Guinée)

S: Ms FISI'IHOI
S: Mr NAVURU

Mr ZHU (Chine)

S: Mr SHANG

Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores

Ms CLARKE WALKER (Canada)
Sra. FAMILIA TAPIA (République dominicaine)
Sra. GÓMEZ MERAYO (Espagne)
Ms ISMAIL (Australie)
Ms MACKINTOSH (Nouvelle-Zélande)
Ms MAGAYA (Zimbabwe)
Ms OMAMO (Kenya)
Sra. RIFO CASTILLO (Chili)
Ms WÜNSCHE (Allemagne)

Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembreos trabajadores adjuntos

Mr ABDIRAIYM (Kazakhstan)
Mr ABDULKAREEM (Inde)
Sr. ACEVES DEL OLMO (Mexique)
Mme ADJABI (Algérie)
Mme AGOSTINHO MENDES (Suisse)
Mr AL KALAANI (République arabe syrienne)
Mr AL-KAABI (Qatar)
Mr ALSAHLI (Koweït)
Mr ALSHAMSI (Emirats arabes unis)
Mr AMENU (Ethiopie)
Mr ANANTHARASA (Malaisie)
Ms ARVANITAKI (Grèce)
Mr AWAN (Pakistan)
Mr BANDA (Zambie)
M. BEKALE (Gabon)
Mme BELKACEM (Algérie)
M. BIBOUM (Cameroun)
M. BLI (Côte d'Ivoire)
M. BOUNZANGA BOUSSOUGOU (Gabon)
Ms BROWN (Royaume-Uni)
Sra. CHACÓN BRAVO (Cuba)
M. CHAÏBOU (Niger)
Mr CHEKORSO (Ethiopie)
Ms CHIMOTE (Inde)
Sra. COELHO MONTEIRO (Brésil)
Mme CUCINIELLO (Italie)
Mrs DAVIS-WHYTE (Jamaïque)
Mme DIAWARA (Sénégal)
Mr DIRKSZ (Pays-Bas)
Mme DOYEN (Belgique)
Mme DRAGER (Suisse)
Mr DYUSSENOV (Kazakhstan)
M. EL KHANSA (Liban)
Mme EZZOUMI (Maroc)
Sra. FLEREZ GONZALEZ (Colombie)
Mme FRANCISCO (Angola)
Sra. GARCÍA CRUZ (Espagne)
Mr GIAN SINGH (Malaisie)
Ms GORSHKOVA (Fédération de Russie)
Mr GURBANOV (Turkménistan)
Mr HAMZEH (République islamique d'Iran)
Ms HEDEGAARD (Danemark)
Mr HEMDAN (Egypte)
M. HIEN (Burkina Faso)
Ms ILVESKIVI (Finlande)
Sr. IRALA DEL CASTILLO (Pérou)
Mrs JASSAM (Bahreïn)
Ms JESENŠEK (Slovénie)
Mr JOYCE (Irlande)
Mme KABORE/MANO (Burkina Faso)
M. ABDOU (Niger)
Mr ABDULLAH (Malaisie)
Mr ACHEAMPONG (Ghana)
Mrs AFAMASAGA (Samoa)
Mr AL BALOUSHI (Oman)
Ms AL-HINAI (Oman)
Mrs AL-KUWARI (Qatar)
Mr ALSHAMSI (Emirats arabes unis)
Mr AMECHI (Nigéria)
M. AMIRA (Tunisie)
Sra. ARGUETA CHINCHILLA (Honduras)
Mme ATAKPAMAÉPSE PASSOLI (Togo)
Mr AYYAD (Egypte)
Ms BARTON (Nouvelle-Zélande)
Mr BELANOVSKY (Bélarus)
Ms BERLAU (Danemark)
Mme BINET (France)
Mme BOUBOUTOU NÉE TCHICAYA MISSAMO (Congo)
Mme BRISHOUAL (France)
Mr BUCH (Slovaquie)
M. CHADARE (Bénin)
M. CHEFFI (Tunisie)
Ms CHI (République de Corée)
M. CLEMENT (Luxembourg)
Ms CORONACION (Philippines)
Mrs DAUMOVA (Kazakhstan)
M. DIARRA (Mali)
M. DIOP (Sénégal)
Mrs DONOVAN (Suède)
Mr DR.KÉRI (Hongrie)
Sr. DRULLET PÉREZ (Cuba)
Mme EL AMRI (Maroc)
Ms ETTL (Autriche)
M. FIRACHINE (Maroc)
Sr. FLORES VILLARROEL (Bolivie (État plurinational de))
Mme GALARZA QUINONES (Italie)
M. GEANA (Roumanie)
Ms GORISSON (Suriname)
Sr. GUAITA (Brésil)
M. HAIDARA (Mali)
Ms HEAP (Australie)
Mrs HELGESEN (Norvège)
Mrs HERCZEG (Hongrie)
M. HOUESSIONON (Bénin)
Ms INOUE (Japon)
Sra. JARA CAMPOS (Pérou)
Mr JAYAKODY (Sri Lanka)
Sra. JIMENEZ PANIAGUA (République dominicaine)
Sra. JUAREZ JIMENEZ (Honduras)
Mr KAEWVARN (Thaïlande)

Mr KANAU (Papouasie-Nouvelle-Guinée)
Mr KATHAN (Sri Lanka)
Mr KEITSENG (Botswana)
Mr KHALIL (République arabe syrienne)
Ms KLOTSHOK (Bélarus)
Mme KOMBO-MBONDO (Congo)
Mrs KRUPAVICIENE (Lituanie)
Ms LARSEN (Ghana)
Mme LE GARROY (Belgique)
Mrs LIEPINA (Lettonie)
Sr. LOPES (Brésil)
Ms MAGNO (Philippines)
M. MAHAMAT (Tchad)
Mr MALECKI (Pologne)
Sra. MARTINS BATISTA (Brésil)
Ms MATSUNO (Japon)
Ms MCMANUS (Australie)

M. MENDENE ASSOUMOU (Gabon)
Mrs MOHAMED (Bahreïn)
Sra. MOLINA VDA DE BONILLA (El Salvador)
Mrs MOORE (Barbade)
M. MOUSSOLE (Cameroun)
M. MVE MESSA (Gabon)
Ms NIYOM (Thaïlande)
Mme NSIAMA - ONTSIA (Gabon)
M. NYEMECK (Cameroun)
Ms PAK (République de Corée)
Sr. PALMA AGUILERA (Paraguay)
Mme PEMBE-MOUELET (Congo)
Ms POPELKOVÁ (République tchèque)
Mr POSTMA (Pays-Bas)
Mrs PREISA (Lettonie)
Ms PRYCE (Jamaïque)
Sra. REQUENA CASTILLO (Chili)
Mr ROBINSON (Seychelles)
Sra. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ (Costa Rica)
Mr RUSSELL (Royaume-Uni)
Sra. SABILLON PAZ (Honduras)
Mr SEMATLANE (Lesotho)
Ms SHINOZUKA (Japon)
Ms SIKANA (Zambie)
Ms SMALLMAN (Canada)
Ms SOLODOVNYK (Ukraine)
Mr SOSSION (Kenya)
M. SOUMAILA (Niger)
Ms STUDNIČNÁ (République tchèque)
Mme TRAORE (Mali)
Ms TROTMAN-EDWARDS (Barbade)
Ms UHLEROVÁ (Slovaquie)
Sr. VEGA TORO (Chili)
Mrs WATERS (Etats-Unis)
Ms WOLANSKA (Pologne)

M. KASSA MAMPO (Bénin)
Mr KAVUVI (Kenya)
Ms KHAING (Myanmar)
Ms KLIMOVA (Fédération de Russie)
Mme KNIESNER (Roumanie)
Ms KRISTMUNDSDÓTTIR (Islande)
Mr KUMKRATHOK (Thaïlande)
Mme LAWSON – OLOUKOUNLE (Togo)
Sra. LEGUIZAMON (Paraguay)
M. LOCHER (Suisse)
M. LOUDEGUE (République centrafricaine)
Mr MAGOOLA (Ouganda)
Mr MAHMOUDI (République islamique d'Iran)
M. MALOUKA (Congo)
Mr MATSUI (Japon)
Ms MCDONALD (Guyana)
Mme MEBIAME TANGONO ÉPOUSE EKOAN (Cameroun)
Mme MESSIAS (Portugal)
Mr MOLAMU (Botswana)
Mr MONAKWE (Botswana)
Sra. MORALES PEREZ (Nicaragua)
Ms MU (Myanmar)
M. NDENGA DIMALLA (Cameroun)
Mr NJERU (Kenya)
Mr NURYMBETOV (Kazakhstan)
Ms OLDFIELD (Nouvelle-Zélande)
Ms PAKIRISAMY (Singapour)
Mr PATEL (Malaisie)
M. PLOSCA (Roumanie)
Sr. PORTILLO QUISPE (Bolivie (État plurinational de))
Mr PRECIOUS MMEMA (Eswatini)
Mme PRELICZ-HUBER (Suisse)
Sr. RENDÓN JIMÉNEZ (Mexique)
Sr. RIVERON (Uruguay)
Sra. RODRÍGUEZ BUSTOS (Costa Rica)
Mrs ROOS (Pays-Bas)
Ms RUTTO (Kenya)
Mme SCHARER (Suisse)
Ms SEPAK-ROBIC (Croatie)
Mr SHOKAT (République islamique d'Iran)
Mme SIMALAÉPSE BARAGOU (Togo)
Ms SOE (Myanmar)
Mrs SORGE FOLKVORD (Norvège)
Mme SOUBEIGA (Burkina Faso)
Ms STOCKFISCH (Allemagne)
Ms TEE (Singapour)
Sra. TRIANA ALVIS (Colombie)
Mrs TURYAREEBA (Ouganda)
Ms VARCHALAMA (Grèce)
Mr WANGARA (Kenya)
Ms WINT (Myanmar)
Mrs YORDANOVA (Bulgarie)

M. YOUNES EL FAKHANI (Liban)
Mr ZAINAL ABIDIN (Malaisie)
M. ZANON (Luxembourg)
Mrs ZEGERIUS (Pays-Bas)
Sr. ZEPEDA LOPEZ (Nicaragua)
M. ZADA (Niger)
Mr ZAKIR (Maldives)
Sr. ZAPIRAIN (Uruguay)
M. ZEKRI (Maroc)

COMITÉ PLÉNIER
COMMITTEE OF THE WHOLE
COMISIÓN PLENARIA

Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales

AFRIQUE DU SUD	ALGÉRIE	ALLEMAGNE
ARABIE SAOUDITE	ARGENTINE	AUSTRALIE
AUTRICHE	AZERBAIDJAN	BAHREIN
BARBADE	BELARUS	BELGIQUE
BÉNIN	BOLIVIE (ÉTAT PLURINATIONAL DE)	BOTSWANA
BRÉSIL	BULGARIE	BURKINA FASO
CAMBODGE	CAMEROUN	CANADA
CHILI	CHINE	CHYPRE
COLOMBIE	RÉPUBLIQUE DE CORÉE	COSTA RICA
COTE D'IVOIRE	CROATIE	DANEMARK
EGYPTE	EMIRATS ARABES UNIS	ERYTHRÉE
ESPAGNE	ESTONIE	ETATS-UNIS
ETHIOPIE	FINLANDE	FRANCE
GEORGIE	GHANA	GRECE
GUATEMALA	GUINEE EQUATORIALE	HONDURAS
HONGRIE	INDE	INDONESIE
REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	IRLANDE	ISLANDE
ISRAEL	ITALIE	JAMAIQUE
JAPON	JORDANIE	KAZAKHSTAN
KOWEIT	LESOTHO	LETTONIE
LIBAN	LIBYE	LITUANIE
LUXEMBOURG	MADAGASCAR	MALAWI
MALI	MALTE	MAROC
MAURITANIE	MEXIQUE	RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
MONGOLIE	MONTENEGRO	MOZAMBIQUE
NAMIBIE	NEPAL	NIGÉRIA
NORVEGE	NOUVELLE-ZÉLANDE	OMAN
OUGANDA	PAKISTAN	PANAMA
PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PAYS-BAS	PÉROU
PHILIPPINES	POLOGNE	PORTUGAL
QATAR	ROUMANIE	ROYAUME-UNI
FÉDÉRATION DE RUSSIE	SÉNÉGAL	SEYCHELLES
SINGAPOUR	SLOVAQUIE	SLOVENIE
SOUDAN DU SUD	SRI LANKA	SUEDE
SUISSE	TCHAD	REPUBLIQUE TCHEQUE
TIMOR-LESTE	TUNISIE	TURQUIE
URUGUAY	ZAMBIE	ZIMBABWE

Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	EQUATEUR	GABON
GUINEE	IRAQ	KENYA
MYANMAR	THAILANDE	TOGO
VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU		

Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores

Mr AL YOUSSEF (Oman)

Mr ALKAABI MATTAR (Emirats arabes unis)

S: Mr ALGAIZI

Mr AL-MEER (Qatar)

S: Mr AL-KUWARI
S: Mrs AL-MOHANNADI

Sr. ALVEAR ARTAZA (Chili)

S: Sr. VALDES SANZ
S: Sr. SOTO ULLOA
S: Sr. BOBIC CONCHA

Mr BARKLAMB (Australie)

Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)

S: Sra. LEÓN DE CÉSPEDES

M. BOUBAKARI (Niger)

S: M. ISSAKA
S: M. MAMAN SAMBO

M. CAMARA (Guinée)

S: M. DIANE

M. COSTACHE (Roumanie)

S: Mme VLASCEANU

Sr. DE HOYOS WALTHER (Mexique)

S: Sr. CARVAJAL TRILLO
S: Sr. GARCÍA MÉNDEZ

Mr ENDRIS (Ethiopie)

S: Mr HAILE

Sr. FUNES DE RIOJA (Argentine)

S: Sr. DRAGÚN
S: Sr. ETCHEBERRY LÓPEZ FRENCH
S: Sr. CASTRO

Ms HERZOG (Etats-Unis)

S: Mr MACKALL
S: Mr LARSEN

Mrs HOARAU (Seychelles)

S: Ms PILLAY

Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)

S: Ms CALIGIURI
S: Ms GÖBEL

Mr HYNES (Canada)

S: Ms GAGNON

Mrs JANAHI (Bahreïn)

S: Mr ALAMER
S: Mr ALAYNATI

Sr. LACASA ASO (Espagne)

S: Sr. FERRER DUFOL
S: Sra. SANTOS FERNÁNDEZ

M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)

S: M. N'DRI
S: M. N'DOUMI
S: M. AKA-ANGHUI
S: M. MAGNE
S: M. KOUAKOU

Mr MDWABA (Afrique du Sud)

S: Ms MOABALOBELO
S: Ms JAMES
S: Mr MANYONI

Mr MECINA (Pologne)

S: Mr MAKSYMIUK
S: Mr GOBIS

Mr MOLOBE (Botswana)

Mr MUNTHE (Norvège)

S: Mrs ALSVIK

M. OKABA (Gabon)

S: M. TCHOUA
S: M. EVOUNA

Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)

S: Mr RAJABI
S: Ms OLANG

Sra. PÉREZ DI GIACOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)

S: Sra. SUÁREZ

Mr SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)

S: Mrs MUNTZ

Sr. SOUSA (Panama)

S: Sr. LEDEZMA VERGARA
S: Sra. GARZÓN

Mr TAN (Philippines)

Mr TOKUMARU (Japon)

S: Mr TANAKA
S: Mr OKUYAMA
S: Mr MATSUI

M. TOLO (Mali)

M. TONDELA (Angola)

Mme VAUCHEZ (France)

Mme VERINGA GIESKENS (Rép. démocratique du Congo)

S: M. NKALA KABASELE
S: M. SEKEY BELE
S: Mme KITAMBALA MAPEMBE
S: Mme MAMPUYA MPITUKU

M. VIEIRA LOPES (Portugal)

S: Mme COELHO VIEIRA
S: M. PENA COSTA
S: Mme FREIRE
S: Mme NAGY MORAIS

Ms WILLIE (Papouasie-Nouvelle-Guinée)

S: Ms FISI'IHOI
S: Mr NAVURU

Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos

Mr ACHEAMPONG (Ghana)

S: Mr FRIMPONG
S: Ms SAM-APPIAH

Mr AKKOL (Turquie)

S: Mr BABAYIGIT
S: Ms SERT

M. ALI ABBAS (Tchad)

Mr ALRABAH (Koweït)

S: Mr ALHOSSAYAN

Mr ANTONIOU (Chypre)

S: Ms PANAYIOTOU
S: Mr PETROU
S: Mr POLYVIOU
S: Mr HADJIKALLIS

Mr ARUMUGAM (Malaisie)

S: Mr BIN BARDAN
S: Mrs ABDUL GHANI
S: Mrs ABD KARIM

Mr AUBAUER (Autriche)

S: Mr ZUMTOBEL
S: Mr SEKARDI

Mr AZIZ (Pakistan)

Sr. CARDENAL DEBAYLE (El Salvador)

S: Sr. JIMENEZ RIVAS

Mr CARVALHO (Timor-Leste)

Ms CERIN (Slovénie)

Mr CHIBANDA (Zambie)

S: Mr KACHINDA
S: Ms MWAMBA
S: Mr MUSONDA
S: Mr NGULUWE
S: Mrs MHANGO

M. COMPAORE (Burkina Faso)

S: M. TOGOYENI

Sr. DE LA CRUZ DURAN (République dominicaine)

S: Sr. BRETON
S: Sr. HERNANDEZ CONTRERA

M. DE MEESTER (Belgique)

S: M. DENYS
S: Mme CATTELAIN
S: Mme COENEGRACHTS

M. DIOP (Sénégal)

S: M. THIAO

Mr DR.ROLEK (Hongrie)

S: Mr BALOGH
S: Mrs BOROSNÉ BARTHA

Mr DREESEN (Danemark)

S: Ms RABY
S: Ms ØBAKKE

Mr DURSUN (Maurice)

Sr. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (Colombie)

S: Sra. MANRIQUE
S: Sra. MARTÍNEZ

Mr FARRUGIA (Malte)

M. GEMAYEL (Liban)

S: Mme EL BODEN
S: M. BALBOUL

Mr HOPE (Nouvelle-Zélande)

S: Mr RENNER
S: Mr O'REILLY

Mr KHAKI (Malawi)

Mr KHALIFA (Egypte)

S: Mr TORKI

M. KIEFFER (Luxembourg)

S: M. SCHMIT
S: M. KOEHNEN

Mr KYRIAZIS (Grèce)

S: Mr ARAXOVAS
S: Mr ZOITOS

M. MATTHEY (Suisse)

S: M. TADDEI
S: M. MATILE

M. MEGATELI (Algérie)

S: Mme NEGHZA

Ms METS (Estonie)

S: Ms PÄÄRENDSON

Mr MODI (Inde)

S: Mr RUNGTA

Sra. MODU EBUKA (Guinée équatoriale)

Mrs MUGO (Kenya)

S: Mr CHERUIYOT
S: Mr GACONI
S: Mr ONYANGO

Mrs MUKWEHWA (Zimbabwe)

Mr OCENÁŠ (Slovaquie)

S: Mr LASZ

Mr OLAWALE (Nigéria)

S: Mr ONITA
S: Mr EDUGA
S: Mrs OLUFADE

M. OWONA (Cameroun)

S: Mme ACHARE BESSONG ÉPOUSE BATEY

Mr PARKHOUSE (Namibie)

S: Mr SHIKONGO

Sr. PARRA ROJAS (Cuba)

Mr PERCIVAL (Royaume-Uni)

Sr. PORTUGAL FILHO (Brésil)

S: Sr. DA COSTA AGUIAR ALVES
S: Sra. SILVA BERNARDES

Mr RAHMAN (Bangladesh)

S: Mr KABIR
S: Mr JAHIR
S: Mr MD ALI

Sr. RICCI MUADI (Guatemala)

S: Sra. VALENZUELA LÓPEZ

Ms RIZGELE (Lituanie)

Mme ROSSI (Italie)

Mr SANTOSO (Indonésie)

S: Mr NUGROHO
S: Ms HERMIJANTI

Mr SEGEV (Israël)

Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)

S: Ms MOSKVINA

Ms SLADOVIC (Croatie)

Mr SOHN (République de Corée)

S: Ms JOVANOVIC

S: Ms CHOI

Mr SRIPIEAN (Thaïlande)

M. TAMEGNON (Togo)

S: Ms SITIKORNVORAKUL
S: Mr APICHATANAKUL
S: Mr LEEYAVANIJA

S: M. AWESSO
S: Mme ABOTSI ÉPSE KLUTSE

Ms WÄRN (Finlande)

Mr ZHU (Chine)

S: Ms LIU

Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores

Mrs ABUDEEB (Bahreïn)
Mr AL KALAANI (République arabe syrienne)
Mr AL-JAHDHAMI (Oman)
Mr BALDZENS (Lettonie)
M. BRAHIM (Tchad)
Mme CAPPUCCIO (Italie)
M. DEMARET (Belgique)
Mr DURAISAMY (Singapour)
M. ELAULT (Congo)
Mrs FAUSKE (Norvège)
Sr. FERREIRA DO PRADO (Brésil)
Mr GINA (Eswatini)
Mme HAMDANE (Algérie)
Ms HAŠKOVÁ (Slovaquie)
Mrs HOUWING (Pays-Bas)
Mr IKOTA (Japon)
Ms LEE (République de Corée)
Mr LIKHTAROVITCH (Bélarus)
Mr MANOLOV (Bulgarie)
Mr MAUNG (Myanmar)
Sr. MEDINA TORRES (Mexique)
Mr MOLEFHE (Botswana)
Mr MTIMTEMA (Zimbabwe)
Mr MUKUKA (Zambie)
Mr NYARKO-OPOKU (Ghana)
Ms O'NEIL (Australie)
Mr PANDYA (Inde)
Mr PETRIASHVILI (Géorgie)
Mr POPELLO (Fédération de Russie)
M. RAMADAN (République centrafricaine)
M. SAKO (Niger)
Mme SCHAUL-FONCK (Luxembourg)
M. STAN (Roumanie)
Mr SÜKUN (Turquie)
Mme TAVARES (Portugal)
Sr. TORALES (Paraguay)
M. TSIKPLONOU (Togo)
Ms VOLLMANN (Allemagne)
Mr WALDORFF (Danemark)
Sr. ZAPIRAIN (Uruguay)
Mme AGOSTINHO MENDES (Suisse)
Mr ALHOSANI (Emirats arabes unis)
Mr ATWOLI (Kenya)
Sr. BAZÁN FIGUEROA (Pérou)
Mr ČÁP (République tchèque)
Sr. DEL RIO DOÑE (République dominicaine)
M. DIOUF (Sénégal)
Mme EL AMRI (Maroc)
M. ESSIGA ANAGA (Cameroun)
Ms FEINGOLD (Etats-Unis)
Sra. FIGUEROA SANDOVAL (Chili)
Mr GLIKSMAN (Pologne)
Mme HAMMAMI (Tunisie)
Mr HERATH MUDIYANSELAGE (Sri Lanka)
Ms HUNT (Royaume-Uni)
M. KABORE (Burkina Faso)
Mr LÉON (Canada)
Mr LYOMOKI (Ouganda)
Mr MANSOR (Malaisie)
M. MBOU MBINE (Gabon)
Sr. MOJICA VANEGAS (Colombie)
Mrs MOORE (Barbade)
Mr MUHAMED (Koweït)
Mr NORDDAHL (Islande)
Mrs NYGREN (Suède)
Mr OZO-ESON (Nigéria)
Mr PETERSON (Estonie)
Mr PIERI (Chypre)
Ms PSAROGIANNI (Grèce)
Sr. RAMIREZ (Nicaragua)
Sr. SALES ALVARENGA (Honduras)
Ms SOBOTA (Croatie)
Mr STOLZ (Autriche)
Mr SULISTRI (Indonésie)
Ms TESIORNA (Philippines)
Mme TRAORE (Mali)
M. VEYRIER (France)
Mr WAGSTAFF (Nouvelle-Zélande)
M. YASSINE (Liban)

Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembreos trabajadores adjuntos

Sr. ABDALA (Uruguay)
Mr ABDIRAIYM (Kazakhstan)
Mr ADJEI (Ghana)
Mme AGBEMEGNAH (Suisse)
M. AGBENOU (Togo)
Mr AHMAD (Indonésie)
Mme AKIRA (Congo)
Mr AL RAHBI (Oman)
Mr ALIBEIGI (République islamique d'Iran)
Sr. ALMENDAREZ (Honduras)
Mr ALSAHLI (Koweït)
Mr ALY (Egypte)
M. AMAKOUE (Togo)
Sr. ARENAS RANGEL (Colombie)
Mr ATENEIJI (Emirats arabes unis)
M. ATEZOE (Cameroun)
Mr AUNG (Myanmar)
Mr AZIZI (République islamique d'Iran)
Mr AZZOUZ (République arabe syrienne)
Mr BOONCHUEN (Thaïlande)
Mr BORNØ (Norvège)
Mr BUDZA (République de Moldova)
M. CEUSAN (Roumanie)
Mr CHIN (Singapour)
M. CIRIGLIANO (Suisse)
Sra. CORRAL JUAN (Espagne)
Mr DARWANTO (Indonésie)
Mr DASGUPTA (Inde)
M. DASSI (Cameroun)
Mrs DAUMOVA (Kazakhstan)
Mme DEL RIO (Italie)
M. DIALLO (Sénégal)
M. DIARRA (Mali)
Sr. DIAZ SANCHEZ (Chili)
Sr. DIAZ ZAVALA (Chili)
Mr DIRKSZ (Pays-Bas)
Mme DRAGER (Suisse)
M. DREWS (Luxembourg)
Mr DUBINSKI (Pologne)
Ms DUBOIS (Canada)
Mr DYUSSENOV (Kazakhstan)
Sra. FACIABEN LACORTE (Espagne)
Ms FILIMONAVA (Bélarus)
Mr FIROUZABADI YAZD (République islamique d'Iran)
M. GANGALA (Congo)
Ms GONO (Japon)
Mr GRIMM (Allemagne)
M. GUETORO (République centrafricaine)
M. GUEZO (Togo)
Mr GURBANOV (Turkménistan)
Mrs GUSTAFSSON (Suède)
Mr GYÖRGY (Hongrie)
M. HAIDARA (Mali)
Sr. HERMOSO FERNÁNDEZ (Espagne)
Mr HORECKÝ (République tchèque)
M. HOSSU (Roumanie)
M. HOUIR ALAMI (Maroc)
Mme HOULMANN (France)
Mr HTWE (Myanmar)
Mr HUSSEIN (Egypte)
Mrs ISAACS-DOTSON (Bahamas)
M. JACQUEMET (Suisse)
Mr JAISWAL (Inde)
Mrs JASSAM (Bahreïn)
M. JRAD (Tunisie)
Mr KANAU (Papouasie-Nouvelle-Guinée)
Mr KANDIE (Kenya)
Mme KEDJOUR (Algérie)
Mr KRAVCHENKO (Fédération de Russie)
Ms KRISSANASMIT (Thaïlande)
Mme LANDAS (France)
M. LANDOUKPO (Togo)
Mr LEBNAN (Canada)
Mr LEE (République de Corée)
M. LENDOUMA (Congo)
Sr. LEON (République dominicaine)
Mrs LIEPINA (Lettonie)
Mr LWIN (Myanmar)
Mr MABENGA (Zambie)
Ms MAGNO (Philippines)
M. MAHAMADOU (Niger)
M. MALAM (Niger)
Mr MANYANDO (Zambie)
Ms MCMANUS (Australie)
Ms MIDDLEMAS (Australie)
Mme MOREAU-AVILA (France)
Mr MUDA (Malaisie)
Sr. MULLER (Brésil)
M. MVE MESSA (Gabon)
Mr NADOME (Kenya)
M. NANA (Burkina Faso)
M. NDENGA DIMALLA (Cameroun)
Mr NURYMBETOV (Kazakhstan)
Sr. OLVERA SALINAS (Mexique)
Mr OMUCHEYI (Kenya)
Sra. ORTEGA FUENTES (Espagne)
M. OUEDRAOGO (Burkina Faso)
Sr. PALACIO CUESTA (Brésil)
M. PALANGA (Togo)
Sr. PINZÓN REAL (Panama)
Mme PRELICZ-HUBER (Suisse)
Mr PUHURIYAWIDANALAGE (Sri Lanka)

Mr RAMOKATE (Botswana)
Sr. RIVERA JÁCOME (Espagne)
Mr ROGALEWSKI (Pologne)
Mr RUSLY (Malaisie)
Mme SCHARER (Suisse)
M. SEME SEME (Cameroun)
Mme SEYE BENA MIKOLO (Congo)
M. SIMANGO (Mozambique)
M. SINTUBIN (Belgique)
M. SOULAIK (Maroc)
Ms STELCZENMAYR (Autriche)
Mr SUKMAI (Thaïlande)
Mr THAHA (Indonésie)
M. TORCHE (Suisse)
Ms VÄÄNÄNEN (Finlande)
Mr VAN DER WAL (Pays-Bas)
Mr WEAVERS (Royaume-Uni)
Mr YANKSON (Ghana)

Sr. REYES (Panama)
Mr ROBINSON (Seychelles)
Sr. ROJAS VÍLCHEZ (Costa Rica)
M. SAKR (Liban)
Mr SEMATLANE (Lesotho)
M. SERROYEN (Belgique)
Mr SHIRAFKAN (République islamique d'Iran)
Mr SINKALA (Zambie)
Mr SOKOLOV (Fédération de Russie)
Sr. SOUZA MAIA (Brésil)
Mr SUKITMAN (Indonésie)
M. TAHRI (Tunisie)
M. THIBAULT (France)
M. TRINDADE (Portugal)
M. VALENTIN (Belgique)
Sr. VASQUEZ GUTIERREZ (Honduras)
Mr WELSH (Malaisie)
Mr ZAKIR (Maldives)

COMMISSION DE PROPOSITION
SELECTION COMMITTEE
COMISIÓN DE PROPOSICIONES

Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales

ALLEMAGNE
AZERBAIDJAN
BAHREIN
BARBADE
BRÉSIL
CANADA
CHILI
CHINE
RÉPUBLIQUE DE CORÉE
COTE D'IVOIRE
ETATS-UNIS
ETHIOPIE
FRANCE
INDE
REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
IRLANDE
ITALIE
JAPON
LESOTHO
MAURITANIE
PANAMA
PÉROU
POLOGNE
ROYAUME-UNI
FÉDÉRATION DE RUSSIE
SÉNÉGAL
TCHAD
THAILANDE

Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos

ARABIE SAOUDITE
AUSTRALIE
BANGLADESH
BRUNEI DARUSSALAM
BULGARIE
CAMEROUN
CUBA
EQUATEUR
ESWATINI
FINLANDE
GRECE
GUATEMALA
INDONESIE
IRAQ
MAROC
MEXIQUE
MYANMAR
NAMIBIE
NEPAL
NIGÉRIA
OUGANDA
PARAGUAY
ROUMANIE
RWANDA
SUISSE
REPUBLIQUE TCHEQUE
TURQUIE
URUGUAY

Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores

Mr BARKLAMB (Australie)

Mr BIN BARDAN (Malaisie)

Sr. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (Colombie)

M. GHARIANI (Tunisie)

Ms HERZOG (Etats-Unis)

Sr. LACASA ASO (Espagne)

Ms LIU (Chine)

Mr MATSUI (Japon)

M. MEGATELI (Algérie)

Ms MOSKVINA (Fédération de Russie)

Mrs MUGO (Kenya)

Mr SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)

Ms TASDIGHI (République islamique d'Iran)

Sr. YLLANES MARTÍNEZ (Mexique)

Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos

Mr AHMED (Bangladesh)

Mr BECKETT (Canada)

Ms CHOI (République de Corée)

M. DE MEESTER (Belgique)

M. DIOP (Sénégal)

Mr FRIMPONG (Ghana)

Sr. MAILHOS (Uruguay)

Mrs MAYERS-GRANVILLE (Barbade)

Mr MLIMUKA (République-Unie de Tanzanie)

Mr MUNTHALI (Malawi)

Sr. RICCI MUADI (Guatemala)

Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)

Mr WEERASINGHE (Sri Lanka)

Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores

Mr ANTHONY (Fidji)
Mr DIMITROV (Bulgarie)
Ms GONO (Japon)
Sr. MARTINEZ (Argentine)
Sr. MORANTES ALFONSO (Colombie)
Mr NTSHALINTSHALI (Afrique du Sud)
M. THIBAULT (France)
Mme CAPPUCCIO (Italie)
Mme FRANCISCO (Angola)
Ms LIEW (Singapour)
Mrs MOORE (Barbade)
Mr NORDDAHL (Islande)
Mrs PASSCHIER (Pays-Bas)
Mr YOUSIF (Soudan)

Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembreos trabajadores adjuntos

Ms BROWN (Royaume-Uni)
Ms MENNE (Allemagne)

This document is printed in limited numbers to minimize the environmental impact of the ILO's activities and contribute to climate neutrality. Delegates and observers are kindly requested to bring their copies to meetings and to avoid asking for additional ones. All ILC documents are available on the Internet at www.ilo.org.

Le présent document a été tiré à un nombre restreint d'exemplaires, afin de réduire autant que possible l'impact environnemental des activités de l'OIT et de contribuer à la neutralité climatique. Nous serions reconnaissants aux délégués et aux observateurs de bien vouloir se rendre aux réunions munis de leurs propres exemplaires afin de ne pas avoir à en demander d'autres. Nous rappelons que tous les documents de la CIT sont consultables sur Internet à l'adresse http://www.ilo.org.

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

No. 2 – Tuesday, 11 June 2019

Nº 2 – Mardi 11 juin 2019

Núm. 2 – Martes 11 de junio de 2019

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

8A

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Fecha: miércoles 19 de junio de 2019

Sesión plenaria

Sesión inaugural de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

Página

Apertura de la reunión 1

Elección del Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo 1

Discurso del Presidente 2

Elección de los Vicepresidentes de la Conferencia 3

Designación de las Mesas de los Grupos 3

Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia 4

Suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otros trámites formales 5

Alocución de apertura del Director General 6

Presentación del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración 9

Discursos de apertura de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia 12

Alocución del Excmo. Sr. Alain Berset, Consejero Federal de la Confederación Suiza 19

Alocución de la Excma. Sra. María Fernanda Espinosa Garcés, Presidenta del 73.º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas 21

Lunes 10 de junio de 2019, a las 11.15 horas

Presidentes: Sra. Alfaro Espinosa, Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y Sr. Elmiger

Apertura de la reunión

Sra. Alfaro Espinosa
Presidenta del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

En calidad de Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, tengo el grato honor de inaugurar esta 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que conmemoraremos el centenario de la fundación de nuestra Organización. Cúmpleme aprovechar la oportunidad para extenderles la más cordial bienvenida a Ginebra y a ésta, nuestra Conferencia.

Confío en que la reunión de este año — en la que un gran número de jefes de Estado y de Gobierno nos honrarán con su presencia — y los resultados que esperamos emanen de nuestras labores al término de estas dos semanas estarán a la altura de las expectativas de los millones de ciudadanos en el mundo que han depositado su confianza en nosotros con la esperanza de un futuro del trabajo mejor para todos.

Elección del Presidente de la Conferencia

Sra. Alfaro Espinosa
Presidenta del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Procederemos en primera instancia a la elección del Presidente de la Conferencia.

Cedo la palabra al Sr. Sadiqov, representante gubernamental de Azerbaiyán y actual Presidente del Grupo Gubernamental, para que nos presente la candidatura de su Grupo.

Sr. Sadiqov
Gobierno (Azerbaiyán),
hablando en nombre del Grupo Gubernamental
(original inglés)

En nombre del Grupo Gubernamental, tengo el honor de presentar la candidatura del Excmo. Sr. Jean-Jacques Elmiger, Secretario de Estado de la Confederación Suiza, al cargo de Presidente de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(La propuesta es respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores.)

Sra. Alfaro Espinosa
Presidenta del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

La propuesta formulada por el Sr. Sadiqov ha sido debidamente presentada y respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores.

¿Hay alguna otra propuesta?

No habiendo más propuestas, me complace sobremanera declarar al Excmo. Sr. Jean-Jacques Elmiger, Secretario de Estado de la Confederación Suiza, Presidente de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sr. Elmiger le transmito mis más cálidas felicitaciones y le invito a subir al estrado y asumir la presidencia.

(El Sr. Elmiger, Secretario de Estado de la Confederación Suiza, es elegido Presidente de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y toma posesión del cargo.)

Discurso del Presidente

El Presidente
(original francés)

Me han otorgado ustedes su confianza para presidir la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, «nuestra» reunión del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Quiero expresarles mi sincero agradecimiento, ya que el honor que me conceden es extensible a mi país, Suiza, miembro fundador y anfitrión de la Organización.

Año tras año, la Conferencia Internacional del Trabajo contribuye a impulsar el multilateralismo y la influencia de Suiza y de la Ginebra internacional. Mi deseo es que esta tradición se prolongue más allá del centenario de la OIT. Acostumbro a decir que la OIT es la casa de la concertación social y del diálogo social, valores que también Suiza tiene en alta estima. La Conferencia es el parlamento mundial del trabajo y ofrece una ocasión única a sus Estados Miembros y a los interlocutores sociales de debatir de manera tripartita y responsable sobre cuestiones sociales y relativas al trabajo decente en el mundo. Este año, nuestra Conferencia adopta un formato especial y adquiere un sentido bien singular. Celebramos el centenario de la OIT y sobre todo cien años de lucha por la justicia social al servicio de la paz en el mundo.

Nuestros predecesores llevaron a cabo una obra pionera cuando crearon, en 1919, una institución internacional tripartita. También demostraron una inquebrantable valentía política al elaborar normas internacionales que hicieran realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, labor que ha ejercido una influencia positiva y duradera en las legislaciones de bienestar social de todos los países del mundo. Al construir la solidaridad en torno a las normas del trabajo y a la cooperación para el desarrollo, la OIT contribuye a instaurar condiciones marco internacionales propicias para el establecimiento de relaciones económicas y sociales equitativas. Convertida, al término de la Segunda Guerra Mundial, en la primera institución del sistema de las Naciones Unidas, la OIT vio coronada su obra con el Premio Nobel de la Paz en 1969, de forma ciertamente merecida. Debemos ser dignos de los fundadores y de la misión de la OIT para trazar el camino de la OIT de mañana, en aras del futuro del trabajo.

De quienes estamos aquí, de todos nosotros, depende nuestra capacidad de crear, o más bien de volver a crear, confianza en torno a un modelo económico, social y ecológicamente responsable. Un modelo que permita a las empresas innovadoras y responsables crear puestos de trabajo en condiciones de trabajo decentes. Un modelo que permita a todos los actores económicos aprovechar equitativamente los beneficios del crecimiento.

Tenemos ante nosotros un programa muy cargado en esta reunión de la Conferencia: todos los mandantes tripartitos, incluidas numerosas visitas de alto nivel, discutirán en sesión plenaria el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo; también se adoptará

un documento final del centenario de la OIT, en forma de declaración; a continuación, se adoptarán normas internacionales del trabajo para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; adoptaremos el Programa y Presupuesto para 2020-2021; se procederá al control de las normas internacionales del trabajo, que sigue constituyendo la espina dorsal de nuestra institución; y, por último, se celebrarán los debates y eventos temáticos relacionados con el futuro del trabajo.

El espíritu del centenario de la OIT debe impregnar nuestra labor y nuestra voluntad política para que esta reunión crucial de la Conferencia sea un éxito no sólo para la OIT, sino también para la comunidad internacional, cada gobierno, cada empleador, cada trabajadora y cada trabajador. El tripartismo abrazado por la OIT y aceptado por sus Estados Miembros ha sobrevivido a numerosas crisis y a sucesivos eventos económicos y políticos. Este modelo ha sabido adaptarse a los cambios económicos y sociales. Ante los desafíos de un mundo del trabajo sujeto a continuos cambios, demostremos la voluntad y la disposición necesarias para lograr consensos que hagan avanzar los valores de la OIT, manteniendo presente lo que enuncia con fuerza la Declaración de Filadelfia: «el trabajo no es una mercancía».

Haré por tanto todo lo posible para dirigir nuestros trabajos en esa dirección y no escatimaré ningún esfuerzo para que esta reunión de la Conferencia sea el éxito de todas y todos los aquí presentes.

Elección de los Vicepresidentes de la Conferencia

El Presidente
(original francés)

Nuestra primera tarea consiste en elegir a los Vicepresidentes de la Conferencia. Cedo la palabra a la Secretaria de la Mesa de la Conferencia, la Sra. Dimitrova, quien dará lectura a las candidaturas propuestas por los diferentes Grupos.

Sra. Dimitrova
Secretaria de la Mesa de la Conferencia
(original inglés)

Las candidaturas que se proponen para las tres vicepresidencias de la Conferencia son las siguientes: Grupo Gubernamental, Sra. Izata (Angola), Grupo de los Empleadores, Sra. Mugo (Kenya), y Grupo de los Trabajadores, Sr. Dimitrov (Bulgaria).

El Presidente
(original francés)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que se aprueban estas propuestas?

(Se aprueban las propuestas.)

Designación de las Mesas de los Grupos

El Presidente
(original francés)

Procederemos ahora a las designaciones de los miembros de las Mesas de los Grupos de los Gobiernos, los Empleadores y los Trabajadores. Cada Grupo es autónomo a la hora de elegir a sus miembros. Los nombres de las personas designadas por los Grupos son los siguientes:

Grupo Gubernamental

Presidente	Sr. Sadiqov (Azerbaiyán)
Vicepresidente	Sr. Kadiri (Nigeria)

Grupo de los Empleadores

Presidente	Sr. Mdwaba (Sudáfrica)
Vicepresidentes	Sr. Echavarría Saldarriaga (Colombia) Sra. Hornung-Draus (Alemania) Sr. Matsui (Japón) Sr. Megateli (Argelia) Sr. Robinson (Estados Unidos)
Secretario	Sr. Suárez Santos (Organización Internacional de Empleadores)

Grupo de los Trabajadores

Presidenta	Sra. Passchier (Países Bajos)
Vicepresidentes	Sra. Carvalho Francisco (Angola) Sra. Liew Kiah Eng (Singapur) Sr. Martínez (Argentina) Sr. Thibault (Francia)
Secretaria	Sra. González (Confederación Sindical Internacional)

Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia

El Presidente
(original francés)

El siguiente punto del orden del día se refiere a la constitución y composición de las comisiones permanentes y las comisiones técnicas que deben examinar los puntos inscritos en el orden del día de la reunión de la Conferencia.

Como ya saben los iniciados en la Conferencia, cada año se constituyen cuatro comisiones permanentes: la Comisión de Proposiciones, la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Verificación de Poderes.

En lo que respecta a la Comisión de Proposiciones, tal como propuso el Consejo de Administración en su 335.ª reunión (marzo de 2019), se sugiere que sólo se reúna de ser necesario. Aun así, la Conferencia debe designar a sus miembros. La Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras está integrada, como su nombre indica, por todos los delegados gubernamentales que participan en la reunión de la Conferencia, por lo tanto, no es necesario inscribirse para participar en sus labores.

Con objeto de examinar las dos cuestiones técnicas inscritas en el orden del día de la Conferencia, se propone constituir dos comisiones más: la Comisión Plenaria, encargada de examinar el proyecto de declaración del centenario de la Organización, y la Comisión normativa sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Las listas completas de la composición de las comisiones figuran en las *Actas Provisionales* núm. 2, disponibles en la página web de la Conferencia.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que se aprueban estas propuestas?

(Se aprueban las propuestas.)

Suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otros trámites formales

El Presidente
(original francés)

Procederemos a continuación con el siguiente punto del orden del día relativo a la suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otros trámites formales que han de adoptarse en la sesión de apertura.

En lo que respecta a la suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia, el propósito de la suspensión es permitir la ejecución de los diversos cambios propuestos por el Consejo de Administración con el fin de mejorar el funcionamiento de la Conferencia y, en particular, en lo que respecta a su menor duración. Algunas de las suspensiones corresponden a las labores de la plenaria y otras a los trabajos de las comisiones.

En cuanto a los otros trámites formales, el Consejo de Administración recomendó que la Conferencia aprobase en su sesión de apertura todos los trámites formales necesarios para que la Conferencia pudiera acometer sus labores, incluidos algunos de los trámites formales de los que solía ocuparse en el pasado la Comisión de Proposiciones. Entre estas formalidades está la fecha de cierre de la lista de los oradores que deseen participar en la plenaria, la aprobación del plan de trabajo provisional de la Conferencia, la adopción de propuestas para facilitar la labor de la Conferencia y sus comisiones y la autorización de invitar a organizaciones internacionales no gubernamentales para que participen en las comisiones.

Todas estas propuestas figuran en las *Actas Provisionales* núm. 1 disponibles en la página web de la Conferencia.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia desea proceder a la suspensión de las disposiciones del Reglamento, conforme a lo dispuesto en las *Actas Provisionales* núm. 1?

De no haber objeciones, ¿debo asimismo considerar que la Conferencia aprueba las decisiones sobre los trámites formales que se explican en la segunda parte de las *Actas Provisionales* núm. 1?

(Se aprueban las propuestas.)

Alocución de apertura del Director General

El Presidente
(original francés)

Habiendo finalizado las cuestiones administrativas y procedimentales necesarias para el establecimiento de los órganos de la Conferencia, podemos abordar ahora las cuestiones de fondo.

Es para mí todo un honor poder dar la palabra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia, el Sr. Ryder, quien nos presentará su visión de las labores que se desempeñarán en la presente reunión de la Conferencia.

Sr. Ryder
Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

«A pesar de todas las miserias de un mundo que sigue dividido y perturbado, a pesar de la dificultad de los pueblos para descubrirse y conocerse, creemos que, gracias a los esfuerzos de la OIT, se logrará establecer la justicia social en el mundo».

Este era el pensamiento de Albert Thomas, primer Director General de la OIT, en 1926.

Hoy, cuando felicitamos al Presidente por su elección para conducir esta Conferencia, en reconocimiento a Suiza como país anfitrión de la OIT y al propio Sr. Elmiger por su contribución a nuestra Organización, y cuando damos la bienvenida a todos los participantes en esta reunión del centenario, creo que todos podemos reflexionar un momento sobre las palabras de Albert Thomas. Porque sigue habiendo gran división en el mundo, demasiada confusión, y porque el diálogo y la comprensión en nuestros países y entre ellos parecieran eludirnos con frecuencia.

Con todo, también perdura la confianza en la capacidad de la OIT. He sido testigo de esa confianza. La han expresado los Estados Miembros a lo largo de este año del centenario. Lo demuestra la visita de más de 40 Jefes de Estado y de Gobierno que honrarán nuestra Conferencia con su presencia en los próximos días, y lo confirma de la manera más concreta la afluencia de los representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores a este gran parlamento mundial del trabajo.

Ustedes están hoy aquí porque comparten la visión y la confianza de Albert Thomas y su convicción de que somos capaces de generar las condiciones de un trabajo decente para todos, en el que las empresas prosperen, las personas realicen su potencial y las sociedades progresen.

Esta confianza importa. En realidad, es vital. Pero por sí misma no será suficiente. La confianza debe ir acompañada de la voluntad política de trabajar juntos para producir resultados, y nos obliga a aportar creatividad e innovación a todo lo que emprendamos para hacer avanzar nuestra causa común.

El desafío crucial de esta Conferencia surge del hecho de que el centenario de la OIT coincide con el proceso de cambio más profundo y transformador del mundo del trabajo al que la OIT se haya visto confrontada a lo largo de su historia.

Pero nada hay en estos cambios que cuestione la pertinencia del mandato de la OIT o le reste importancia. Más bien, ocurre lo contrario, ya que las incertidumbres e inseguridades de nuestro tiempo subrayan cuán fundamental es el logro de la justicia social para la estabilidad y la paz, y cuán vital es el acceso al trabajo decente para el progreso del bienestar humano.

No hemos sido convocados para cuestionar, revisar o incluso incrementar los objetivos para los cuales se creó la OIT, y que constituyen su gran contrato social por la paz y la justicia social. En todo caso, sí tenemos que llevar a cabo un examen riguroso de la forma exacta en que nos proponemos proceder para alcanzar esos objetivos. Habida cuenta de la transformación del mundo del trabajo como consecuencia del impacto combinado de la innovación tecnológica, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización, es improbable, por decir lo menos, que la mejor manera de servir a nuestra Organización sea dejar de lado la reflexión y seguir actuando como si no hubiera ocurrido nada. La verdad es que lo que ayer dio buenos resultados podría ser un fracaso mañana. Lo que no nos pareció necesario en años anteriores tendremos que abordarlo en el futuro, como, por ejemplo, la integración de la sostenibilidad ambiental en todos los campos de actividad de la OIT.

Sin duda, esta es una enseñanza que nos deja nuestra historia. ¿A qué debe la OIT su longevidad, sus 100 años de actividad ininterrumpida y sin parangón en el sistema internacional? A mi juicio, se lo debemos a tres cosas.

En primer lugar, se lo debemos a nuestro mandato de obrar por la justicia social, porque el reflejo humano de buscar la justicia y el respeto de los derechos es universal y permanente. En segundo lugar, se lo debemos a nuestra composición tripartita, porque seguramente no es accidental que, cuando han desaparecido otras organizaciones puramente intergubernamentales, sólo la OIT tripartita ha sobrevivido. Por último, se lo debemos a nuestra capacidad constante de adaptación, que nos permite plantar cara a los desafíos del cambio, en vez de esquivarlos.

Hay que reconocer que gran parte de los asuntos que abordaremos en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se parecen, al menos en la forma, a otros que ya hemos examinado en Conferencias anteriores, durante décadas. Por lo tanto, sería tentador considerar que son asuntos «de rutina». Pero se trata de mucho más que eso. Cuando adopte las nuevas normas internacionales del trabajo para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, esta reunión de la Conferencia estará asestando un rudo golpe a los abusos que ofenden los preceptos básicos de la decencia que todos y cada uno de nosotros defendemos. Es nuestro deber hacerlo. Cuando hayamos adoptado estas normas, también habremos dado un paso más en la histórica trayectoria que la OIT ha recorrido en el establecimiento de una legislación laboral internacional. Ésta fue la esencia de la visión fundadora de nuestra Organización, que ciertamente debe seguir guiándonos. De otra manera, la OIT se vería despojada de todo reconocimiento.

Trazar las reglas laborales para la economía globalizada tiene sentido únicamente si su aplicación es vigilada con eficacia. La OIT puede estar legítimamente orgullosa del sistema de control normativo que ha construido a lo largo de los años, hasta convertirlo en uno de los más notables del sistema multilateral. Indudablemente, exigir que los Estados Miembros rindan cuenta de sus obligaciones en virtud de los convenios que han ratificado no es la parte más fácil del mandato de la OIT; pero hay pocas funciones, o tal vez ninguna, que sean más importantes, y todos deberíamos esforzarnos por no menoscabarla.

Desde la perspectiva histórica de nuestro centenario, podemos ver que esta reunión de la Conferencia consolidará nuevos componentes del extraordinario edificio levantado por la actividad normativa de la OIT y llevará a nuevos niveles la causa del imperio del derecho internacional.

En consonancia con las decisiones tomadas por nuestros Estados Miembros hace cinco años, esta Conferencia del Centenario está dedicada sobre todo a nuestro futuro y al futuro del trabajo. Creo que esas decisiones eran totalmente acertadas. En efecto, las actividades de la OIT en este período, los 110 diálogos tripartitos nacionales sobre el futuro del trabajo, las deliberaciones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT y sus aportes al conjunto del sistema de las Naciones Unidas, así como, con particular fuerza, la expresión de las esperanzas y las preocupaciones de los ciudadanos en todos nuestros países y su impacto en la vida pública nacional, muestran que las personas de todas las regiones reconocen claramente que en el debate sobre el futuro del trabajo están planteados los desafíos, las oportunidades y las opciones que serán de extraordinaria importancia para determinar el destino futuro de las personas, las familias, las comunidades y las sociedades.

Este no es un ejercicio oscuro, introvertido o de auto satisfacción emprendido para conmemorar los 100 años de una organización venerable. Más bien, se trata de abordar los problemas que más interesan a las personas, en un momento en que éstas reclaman con urgencia respuestas y acciones, y en que nuestra capacidad colectiva para proporcionarlas está en entredicho. Hoy en día, cuando las personas parecen sentir la necesidad de recuperar el control de sus vidas, postulamos que, independientemente de la intensidad de las fuerzas que están transformando tan profundamente la vida de quienes trabajan, en formas que se hacen sentir mucho antes de que logremos comprenderlas, el futuro del trabajo no está predeterminado. Nadie podrá decidir por nosotros, ni los robots, ni la inteligencia artificial. Esto importa, por supuesto, y también importan muchas otras cosas. Sea como fuere, el futuro del trabajo será el resultado de nuestras decisiones, nuestras opciones, nuestra capacidad para llevarlas adelante, nuestra disposición a aunar fuerzas para hacer que el futuro del trabajo sea el que queremos, es decir, un futuro que asegure la continuidad de la visión centenaria de los fundadores de la Organización Internacional del Trabajo y las aspiraciones de los ciudadanos del futuro, a través del avance constante del trabajo decente, de la justicia social y de la paz.

La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT nos ha exhortado a que todos asumamos la responsabilidad de esta tarea. Más tarde, hoy día, nos sentiremos honrados de escuchar a los copresidentes de esa Comisión, el Presidente Ramaphosa y el Primer Ministro Löfven. Como ellos y la Comisión lo han resumido, nuestro desafío consiste en revitalizar el contrato social que nació con la OIT.

Esta Conferencia, de manera inigualable, ha congregado a quienes pueden hacer lo que otros no pueden. Ustedes son las personas adecuadas: los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores; ustedes se encuentran hoy en el lugar correcto: la OIT; y están aquí en el momento oportuno: ¡ahora! La declaración que se les invita a negociar y adoptar puede ser — y ello depende de ustedes mismos — una declaración de intenciones crucial, una hoja de ruta estratégica para la OIT, precisamente porque el futuro del trabajo es el futuro de la OIT, un llamado movilizador a cada uno de nuestros Estados Miembros, y una plataforma para la cooperación con nuestras organizaciones hermanas del sistema internacional.

En este sentido, habida cuenta de que el sistema multilateral se encuentra bajo presión y debe llevar adelante una profunda reforma de las Naciones Unidas — proceso en el que la OIT participa de manera tan activa —, debemos poder demostrar sin lugar a dudas que estamos dispuestos a impulsar la promoción de una mayor coherencia, coordinación y comunidad de propósitos entre todos los actores cuyo mandato tiene repercusiones en el mundo del trabajo. Eso es lo que exigen nuestras responsabilidades comunes de dar cumplimiento a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Lo exige también el simple hecho de que las organizaciones internacionales que operan, por ejemplo, en los ámbitos del trabajo, las finanzas y el comercio, tienen mandatos totalmente compatibles, complementarios e interactivos.

El Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, se unirá a nuestra Conferencia en el día de clausura. ¿Podría haber una mejor manera de mostrar al Secretario General la fuerza y la contribución que el tripartismo y el diálogo social pueden aportar a las Naciones Unidas reformadas, que la adopción de una declaración ambiciosa sobre el futuro del trabajo?

En definitiva, está claro y es un hecho que la actual reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es diferente de las demás.

Es diferente porque en la decisión que adopte deberá decirle al mundo que tenemos la confianza, el propósito común, la voluntad y los medios para construir un futuro del trabajo con justicia social para todos. Estoy convencido de que lo haremos. Y lo haremos porque el trabajo no es una mercancía. Lo haremos porque las condiciones laborales con injusticia, sufrimiento y privaciones ponen en peligro la paz y la armonía en el mundo. Lo haremos porque cada ser humano tiene el derecho de buscar su bienestar material y su desarrollo espiritual en libertad y dignidad. Lo haremos porque la libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de expresión son esenciales para el progreso sostenido. Haremos todo esto actuando conjuntamente, porque la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos. Lo haremos porque cuando una nación no adopta condiciones humanas de trabajo pone obstáculos a los esfuerzos de otras naciones que desean hacerlo.

Lo haremos, debemos hacerlo, porque ésta es la Organización Internacional del Trabajo, porque sabemos cuál ha sido nuestra trayectoria y porque hemos asumido juntos la responsabilidad de determinar lo que ha de ser nuestro futuro.

El Presidente
(original francés)

Gracias, señor Director General, por esta presentación en la que ha desgranado los aspectos más destacados y los desafíos que se plantean a esta Conferencia. Estoy convencido además de que los mandates tripartitos aquí reunidos van a tomar muy en serio su mensaje a esta reunión de la Conferencia del centenario de la Organización.

Presentación del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración

El Presidente
(original francés)

Continuaremos ahora con la presentación del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración a la Conferencia Internacional del Trabajo para el año 2018-2019. Dicho documento figura en el Informe I (B). Tengo ahora el honor de ceder la palabra a la Presidenta del Consejo de Administración, la Sra. Alfaro Espinosa.

Sra. Alfaro Espinosa
Presidenta del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Ante todo, señor Presidente reciba usted y, por su intermedio, las vicepresidentas y los vicepresidentes miembros de la Mesa mis más calurosas felicitaciones por su elección.

Permítanme empezar esta intervención reiterando mi más profundo agradecimiento al Consejo de Administración, así como al Grupo Gubernamental, al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores de toda la Organización Internacional del Trabajo por la

confianza depositada en mi persona para desempeñar este cargo. Ha sido un gran honor para mí, mi predecesor el Sr. Claudio de la Puente y mi Gobierno, el Gobierno de la República del Perú, tener el privilegio de ejercer la Presidencia del Consejo de Administración de esta Organización durante los últimos doce meses, y de hacerlo en un momento tan emblemático para la Organización.

Deseo agradecer igualmente a mis compañeros, los miembros de la Mesa del Consejo de Administración, la Sra. Passchier y el Sr. Mdwaba, por la calurosa acogida que me brindaron a mi llegada y reconozco la forma en que han sabido representar los intereses de sus respectivos Grupos al tiempo que han estado a la altura de la responsabilidad colectiva que tiene la Mesa del Consejo de Administración con la labor de la OIT en su conjunto. Asimismo, quiero expresar mi especial aprecio al Director General, el Sr. Ryder, y a su equipo por el apoyo y la amistad que me han brindado. Finalmente, pero no por ello menos importante, mi agradecimiento especial al valiosísimo equipo de la Misión Permanente del Perú en Ginebra sin el cual mi tarea no hubiera sido posible.

El informe que les presento hoy, titulado *Informe de la Presidenta del Consejo de Administración a la Conferencia Internacional del Trabajo para el año 2018-2019,* Informe I (B), abarca las actividades del Consejo de Administración desde junio pasado hasta el día de hoy.

No es mi intención entrar en detalles respecto de todas las deliberaciones que el Consejo de Administración celebró en el último año. No obstante, si me lo permiten, quisiera aludir brevemente a algunos de los resultados más destacados de nuestras labores.

En lo que respecta a la función de gobernanza del Consejo de Administración, considero que una de las tareas más fructíferas ha sido la preparación de esta reunión de la Conferencia. El Consejo de Administración no ha escatimado esfuerzos para que la presente reunión sea digna del evento que conmemoramos este año, el centenario de la fundación de nuestra Organización. Asimismo, el establecimiento del orden del día de sesiones futuras de la Conferencia ha sido igualmente satisfactorio, pues hemos conseguido adoptar decisiones que permitan a la Oficina emprender los preparativos necesarios para la celebración de dichas reuniones, al tiempo que hemos mantenido el margen necesario para integrar los resultados de la presente reunión de la Conferencia en las actividades futuras de la Organización.

El segundo aspecto de las labores del Consejo de Administración que quisiera destacar es el relativo al sistema de control normativo de la OIT. Debo resaltar los importantes avances realizados respecto de la iniciativa relativa a las normas, en particular la evaluación de la misma desde 2015 y la adopción de un plan de trabajo para el fortalecimiento del sistema de control de las normas. Igualmente, deseo reconocer desde una perspectiva positiva que aún tenemos algunas tareas pendientes en este asunto de carácter fundamental para la OIT, que requieren que continuemos trabajando de manera tripartita en la búsqueda de entendimientos y consensos para poder resolverlos adecuadamente.

También en materia normativa, el otoño pasado, el Consejo de Administración declaró cerrada una queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, abierta en 2012 y relativa a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Otro de los temas destacados en las labores del Consejo de Administración este año ha sido la reforma de las Naciones Unidas y la necesidad de que la OIT acompañe dicho proceso de manera proactiva. El Consejo de Administración examinó detenidamente el proceso de reforma y, en particular, sus posibles consecuencias para la OIT. En vista de ello, nos hemos centrado en cómo preservar aspectos tan fundamentales para nuestra Organización como el tripartismo o la especificidad de nuestro sistema normativo, entre otros asuntos.

No podría concluir este discurso sin aludir a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 que el Consejo de Administración aprobó en marzo pasado y que somete a la Conferencia en la presente reunión. La adopción del presupuesto siempre es un momento importante en la vida de una organización. En el presupuesto que el Consejo de Administración somete a la Conferencia se ha previsto el margen necesario para dar cabida a la aplicación de los resultados de la presente reunión de la Conferencia en las actividades de la Organización durante el próximo bienio.

Quisiera concluir la presentación de mi informe de las actividades del Consejo de Administración para consideración de la Conferencia con unas breves reflexiones. El multilateralismo actual se encuentra en constante evolución. En ese contexto, el tripartismo que caracteriza a esta Organización tiene un enorme potencial para facilitar consensos que tal vez resultarían más difíciles si tuvieran que negociarse únicamente entre gobiernos. En ello reside la fuerza y el valor añadido de nuestra estructura tripartita singular. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, de manera conjunta, debemos continuar fortaleciendo ese potencial.

La conmemoración del primer centenario de la Organización Internacional del Trabajo nos invita a preguntarnos por el papel fundamental que ha tenido la OIT desde su creación. Este papel fundamental está básicamente dedicado a la protección de los derechos laborales y al incansable empeño por construir un mundo en el que prevalezca la justicia social. En ese sentido, en esta reunión de la Conferencia tenemos el importante desafío de, por un lado, adoptar una declaración, la Declaración del centenario, en la que se abordará el futuro del trabajo y de nuestra Organización, y por otro, elaborar un instrumento normativo para acabar con la violencia y el abuso en el mundo del trabajo.

La OIT trata temas transversales vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, por lo que debemos asegurarnos de que continúe siendo el organismo líder en estos temas en el sistema de las Naciones Unidas, sin perder de vista que el foco de nuestra atención es el ser humano y la necesidad de generar las condiciones para que exista un trabajo digno y decente.

Por ello, además de los resultados de esta Conferencia, el futuro nos exige seguir fortaleciéndonos como sociedad y como Organización para poder enfrentar desafíos tales como el trabajo de los autónomos, los nuevos empleos en la era digital, la informalidad laboral, la competitividad y la productividad, el empleo de los jóvenes, la brecha salarial y la igualdad de género, entre otros temas importantes que nuestra Organización deberá abordar y continuar desarrollando indefectiblemente en su segundo centenario de vida.

Hago votos por que juntos sepamos llevar a buen puerto esta Conferencia del centenario durante las próximas dos semanas.

El Presidente
(original francés)

Gracias, Sra. Alfaro Espinosa, por esta presentación de los trabajos que se han llevado a cabo durante este último año. Como ha recalcado, este año ha sido especialmente intenso. Por ello, cúmpleme dar las gracias a todos los miembros del Consejo de Administración por su contribución al logro de consensos tripartitos sobre una gran cantidad de cuestiones.

En nombre de todos los participantes de la reunión de la Conferencia aquí presentes, le extiendo mis más sinceras felicitaciones, así como a su predecesor, por la forma eficaz en que ha sabido gestionar los debates del Consejo de Administración durante los últimos doce meses. Felicito asimismo a sus colegas, los Vicepresidentes empleador y trabajador, y al Consejo de Administración en su conjunto.

Discursos de apertura de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia

El Presidente
(original francés)

Procederemos ahora a escuchar los discursos de apertura de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia, que presentarán la visión que tienen sus Grupos sobre las labores de la Conferencia.

Sr. Mdwaba
Empleador (Sudáfrica),
Presidente del Grupo de los Empleadores
(original inglés)

Good morning, buenos días, molweni, sanibonani, dumelang, asubuhi nzuri. Si les he deseado buenos días en varios idiomas diferentes es porque me acabo de percatar de que no hay una sola lengua africana entre los idiomas utilizados por la OIT en sus 100 años de existencia, situación que quizá debamos examinar a medida que avanzamos hacia el futuro. Quiero también desearnos a todos un feliz centenario, en el que espero que reine un ambiente festivo y que tengamos tiempo para bailar, algo que es importante para algunos de nosotros.

Permítanme comenzar felicitando al Presidente y los Vicepresidentes de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo por su elección, y recordar que están presidiendo una reunión histórica de la Conferencia. Como todos ustedes saben, profeso un enorme respeto por cada uno de ellos, así como por el trabajo que hemos realizado juntos año tras año. Sigamos, pues, haciendo historia durante las próximas dos semanas.

Es un honor excepcional y un gran placer tomar hoy la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, con ocasión de un acto que marca un verdadero hito en la historia de la OIT: la ceremonia de apertura de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebra en el año del centenario de la OIT. Para mí, que crecí en el medio rural de Sudáfrica, se trata de una doble celebración, pues en mi país estamos conmemorando el también centenario del nacimiento de Nelson Mandela. Pienso que esta coincidencia no es una mera casualidad. Y es que no creo en las coincidencias, sino en las conexiones universales.

Cuando el pasado 22 de enero dimos el pistoletazo de salida para las celebraciones del centenario en la sede de la OIT, aquí en Ginebra, mencioné que durante 100 años habíamos estado viviendo un sueño «inalcanzable». Estas fueron las palabras con las que, en 1941, el Presidente de los Estados Unidos Franklin D. Roosevelt describió la gobernanza tripartita de la OIT. Y bien, dicho sueño ha mejorado literalmente la vida de miles de millones de personas y ha cambiado el curso de la historia. A veces, hemos tenido la impresión de que ese sueño era, en efecto, imposible de alcanzar, pero lo cierto es que siempre nos ha ido llevando hacia un mundo mejor.

Nuestro sueño inalcanzable surgió en la penumbra que dejó la primera guerra mundial. Luego, la Comisión sobre la Legislación Internacional del Trabajo de la Conferencia de Paz de París propuso la creación de una organización permanente y la adopción de una serie de medidas urgentes para mejorar las condiciones de los trabajadores en el mundo. Estas disposiciones se convirtieron en la Constitución de la OIT, y fueron adoptadas por la Conferencia de Paz de París el 11 de abril de 1919. La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo tuvo lugar en octubre de ese mismo año en los Estados Unidos, en Washington, DC.

Uno de los momentos más destacados en la trayectoria de la OIT fue la obtención del Premio Nobel de la Paz, en 1969. Entonces, la Presidenta de la Comisión Nobel afirmó que eran pocas las organizaciones que habían tenido el éxito conseguido por la OIT para llevar a la práctica el principio moral esencial que constituía su fundamento.

Nuestra extraordinaria capacidad para el diálogo nos ha sido muy útil en situaciones de guerra, y también cuando se construyeron (y todavía se construyen) muros para separarnos. Nuestra fuerza, amigos míos, reside en nuestra capacidad para comunicarnos entre nosotros, respetarnos y encontrar intereses comunes. Deberíamos, pues, proteger celosamente y alimentar esta poderosa fuerza, con toda nuestra energía colectiva, para transmitirla a las generaciones futuras.

Cuando pasamos revista a nuestros cien años de historia, comprobamos que tenemos muchos motivos por los que sentirnos orgullosos. Hemos salido airosos de desafíos de gran envergadura, superado numerosos obstáculos y aprovechado las oportunidades que se nos han presentado. No siempre ha sido un camino de rosas; ha habido conflictos e, inevitablemente, los seguirá habiendo. Pero no cejaremos en nuestro empeño y, como M. Scott Peck escribió en *El camino menos transitado:* «Una vez que admites que la vida es difícil, el hecho en sí ya no tiene consecuencias importantes. Una vez que aceptas tu responsabilidad, puedes tomar decisiones mejores».

El Grupo de los Empleadores tiene el profundo convencimiento de que en el mundo del trabajo deben imperar reglas del juego equitativas. No se debe dejar a nadie atrás, y debemos ir más allá de la retórica para conseguir hacer de estos principios una realidad. Y hay otro aspecto muy importante para nosotros: el trabajo no es una mercancía, es humanidad.

Compartimos la convicción de la OIT de que una fuerza de trabajo calificada es la clave del éxito, no sólo para las empresas, sino para la sociedad en su conjunto. Estamos empeñados en promover el diálogo social para garantizar el crecimiento económico sostenible con estabilidad y una paz duradera. Defendemos firmemente que la libertad sindical es una condición indispensable para la paz social, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Mi presencia hoy aquí simboliza el compromiso activo del Grupo de los Empleadores con la OIT desde su creación en 1919. Con ocasión de esta celebración, y en nombre de mi Grupo y de la Organización Internacional de Empleadores — de la que actualmente forman parte más de 50 millones de empresas de todo el mundo, y cuyo propio centenario tendrá lugar en 2020 —, quiero reafirmar rotundamente nuestro compromiso profundo y arraigado y nuestra gratitud hacia la OIT y el objetivo de garantizar la justicia social basada en el acceso a la igualdad de oportunidades, el empleo productivo y el trabajo decente para todos.

Nosotros, los empleadores, reconocemos que la OIT ha ayudado en gran medida a que las organizaciones de empleadores continúen existiendo en todo el mundo. Sin su acción dudo que yo y, de hecho, la mayoría de nosotros pudiéramos estar aquí en estos momentos. Y lo que es más importante: los esfuerzos de la OIT para proteger a las organizaciones de empleadores no sólo han salvado instituciones, sino también vidas.

Creemos que la existencia de convenios, recomendaciones y sistemas de control equilibrados es un aspecto importante para las empresas. Valoramos las orientaciones que brinda la OIT en materia de políticas para dar forma a los debates nacionales e internacionales de manera equilibrada y para que así se beneficien tanto los trabajadores como los empleadores. Deseamos de todo corazón seguir tomando la palabra, alto y claro, en esos debates, es decir, hacer oír la voz de los empleadores en la OIT.

Dicho esto, no todo va bien en nuestra casa tripartita. Se ha acusado a los empleadores, de una forma malintencionada e inaceptable, de poner «frenos» al trabajo de la OIT porque osamos expresar opiniones discrepantes y porque insistimos en que debemos ser consultados. Ello se debe también a que instamos a todos a asegurar que «la marmita de tres patas», a la que siempre hago referencia simbólicamente, tenga verdaderamente tres patas de igual longitud, ya que, de lo contrario, se perderán los valiosísimos alimentos que contiene. Si bien se pretende atribuir a esos «frenos» una connotación negativa, nosotros pensamos que, en realidad, su connotación es muy positiva: ¿dónde estaríamos, en términos de seguridad, si no hubiera frenos? Los frenos son, de hecho, un elemento esencial en el acelerado mundo en que vivimos.

En muchas ocasiones, nuestra voz es inaudible. Demasiado a menudo tenemos que luchar en batallas que no deberíamos estar librando, y generamos energía negativa que querríamos evitar. Lo mismo sucede cuando la Oficina opina que consultar a los tres Grupos de mandantes es demasiado arduo. Dejar de lado las opiniones de los mandantes es perjudicial para el conjunto de la Organización. Socava los principios fundacionales de la OIT, su mandato y su trabajo, y pone en entredicho el valor agregado de la Organización. Somos nosotros quienes estamos saboteando el diálogo social y el tripartismo desde el interior, y luego acusamos al mundo exterior de hacer lo mismo. Las decisiones sobre el establecimiento y la estructuración de nuestras actividades — incluso las relativas a la invitación de oradores — son tomadas por los niveles superiores de la Oficina sin consultarnos, lo cual es completamente inaceptable. Después, somos nosotros quienes tenemos que poner orden en el caos provocado por la Oficina, ¡pese a no ser los responsables! Hace unos días, una discusión tuvo que ser anulada porque no se consultó a un Estado Miembro.

El Pacto Mundial, que se nos ha impuesto del exterior, y la presión ejercida para respaldarlo utilizando recursos de la OIT, es otro ejemplo de prácticas cada vez menos aceptables. Es cada vez más frecuente que algunos Estados Miembros y grupos regionales sean tratados como «más iguales que otros», porque tienen recursos más importantes o la capacidad de financiar programas; y, así y todo, decimos que no vamos a dejar a nadie atrás. Esto no ayuda a nadie. Nos estamos contradiciendo a nosotros mismos. ¡Respetemos el diálogo social y demostremos en la práctica ese respeto, actuando de forma consecuente! De lo contrario, el presente centenario será el único que celebre la OIT.

Como sudafricano que fue víctima de opresión, que no tuvo derecho alguno ni igualdad de trato durante prácticamente la mitad de su vida en la antigua República de Sudáfrica, hoy lucho contra la injusticia y el trato desigual. Históricamente, la OIT ha tenido una incidencia extraordinaria en la democratización de mi país y en la libertad de asociación y la libertad sindical. Quiero que siga siendo así durante los próximos 100 años, quiero que las cosas no cambien por inadvertencia.

La fuerza de la OIT reside en su excepcional estructura de gobernanza tripartita. Existen instituciones que atienden independientemente los intereses comerciales, mientras que otras representan a los trabajadores, pero no hay ningún otro lugar en el mundo en que se allanen las barreras entre los principales actores del mundo del trabajo para colaborar juntos en aras de un futuro mejor.

Hoy, dirijo un llamamiento a cada uno de nosotros para que tomemos medidas concretas a fin de reforzar y renovar nuestro compromiso con la gobernanza tripartita de la OIT. Debemos velar por que esta gobernanza sea más equilibrada y transparente. Ello quiere decir que la Oficina tiene que esforzarse por garantizar que se atiendan y promuevan los intereses de los tres Grupos de mandantes en condiciones de igualdad. Es aquí donde la retórica debe traducirse en acción. Ésta es tanto la casa de los empleadores y de las empresas, como de los trabajadores y los gobiernos. ¡Es nuestra casa! Ello también significa que, al igual que celebramos nuestros éxitos, los mandantes debemos asimismo señalar siempre los

fracasos cuando éstos se producen. Somos conscientes de que el 3 de julio es un día crítico para nosotros como Organización — para todos nosotros — en lo que al personal se refiere; pase lo que pase, debemos valorar a nuestro personal, nuestra gente, y hacernos cargo de ellos, y ser un ejemplo para el mundo en cuanto al respeto y la atención que debe brindarse a las personas, al igual que en la Organización. Los empleadores amamos lo que la OIT representa, así que, entre todos, ¡hagamos que estos principios sigan brillando con la misma intensidad!

Para terminar, querría indicar que el programa de esta reunión del centenario es extremadamente ambicioso. Comparto con mi Grupo el apoyo a la discusión sobre la violencia y el acoso, y a la adopción de un convenio al respecto. Pero debemos mantener un diálogo constructivo. La Comisión Plenaria se encargará de redactar el documento final del centenario. Querría pedir cautela al respecto y que se proceda de manera adecuada, empleando los métodos de trabajo tradicionalmente utilizados en una discusión de este cariz; experimentar en nuestra reunión del centenario con nuevos métodos de trabajo que nunca hemos aplicado antes podría ser muy, muy arriesgado. Pensamos unánimemente que, a medida que avanzamos, debemos trabajar todos juntos.

Celebro que, tras un período de dificultades, hayamos conseguido que la Comisión de Aplicación de Normas sea un órgano que funciona convenientemente y presta orientación tripartita del más alto nivel para aplicar las normas de la OIT. Apoyamos este aspecto y tomamos nota de que este año, en lo que concierne a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), que constituye un tema muy pertinente para el futuro del trabajo, las recomendaciones y conclusiones de esta Comisión tienen mucho peso, incluso cuando, a veces, no coinciden con las de otros órganos, como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Pero incluso si no siempre logramos alcanzar el consenso tripartito con respecto a todos los puntos, sabemos que esta es la manera de avanzar.

Retomo las palabras pronunciadas en la reunión de la Conferencia de 2007 por mi compatriota Nelson Mandela, uno de los fundadores de la democracia en Sudáfrica, que se convirtió en un icono mundial: «Confiamos en que la OIT seguirá luchando para que el trabajo decente [y yo me permito añadir: el empleo productivo] sea[n] una realidad mundial».

Nos encontramos ante una oportunidad formidable de reafirmar los valores y principios de la OIT, y de encauzar a la institución por una senda justa e integradora que la conduzca a su segundo siglo de existencia, si tenemos la valentía de manifestar lo que pensamos y de modificar algunos aspectos para mejorarla y hacer que sea más eficaz para nuestra gente. Un embajador, cuyo nombre no voy a mencionar, me dijo hace poco: «La vieja dama [la OIT] ha acumulado mucho polvo con el paso de los años, y es hora de limpiarlo a fin de prepararla para los próximos 100 años». Aguardo con gran interés las discusiones que vamos a mantener durante las dos próximas semanas, pues seremos nosotros, los mandantes de la OIT — gobiernos, empleadores y trabajadores — quienes situaremos a la Organización en la senda que recorrerá durante los próximos 100 años. Cuando estemos trabajando durante las próximas dos semanas, habrá momentos de desacuerdo, en que nuestras discusiones se prolongarán hasta bien entrada la noche. Pero una vez que hayamos alcanzado un entendimiento común y un objetivo compartido, haremos historia.

Espero impacientemente la celebración de esta reunión histórica de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sra. Passchier
Trabajadora (Países Bajos),
Presidenta del Grupo de los Trabajadores
(original inglés)

Tengo el honor de dirigirme hoy a esta asamblea en nombre de los trabajadores y trabajadoras del mundo, de esos millones de personas sin voz ni protección en el trabajo, para los cuales, desde hace un siglo, la OIT es sinónimo de esperanza en un futuro mejor y más justo.

En primer lugar, quisiera felicitar al Presidente y a los tres Vicepresidentes con motivo de su elección, así como a nuestros delegados, y desearles lo mejor en sus labores durante esta reunión de la Conferencia.

La OIT se creó hace cien años, al final del primer y devastador conflicto mundial, sobre la base del reconocimiento de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Se estableció entonces una estructura de gobernanza tripartita que no tiene parangón. Además, en el mandato de la OIT se asignó un lugar central al establecimiento y el control de la aplicación de normas internacionales del trabajo a fin de evitar una carrera hacia la baja a expensas de los derechos de los trabajadores, de crear una convergencia ascendente y de asegurar reglas de juego equitativas para las empresas.

En 1944, cuando se vislumbraba el fin de una segunda guerra mundial, la Conferencia adoptó la Declaración de Filadelfia en la que, como ya se ha indicado, se reafirmaron los principios fundamentales de la Organización, en especial, que el trabajo no es una mercancía, que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante, y que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

Estos principios fundamentales conservan hoy en día toda su pertinencia. Sí, cierto es que se han logrado progresos sociales y económicos, pero siguen existiendo importantes déficits de trabajo decente. La globalización desenfrenada en la era de la digitalización está agravando la desigualdad, la inseguridad y la violación de los derechos de los trabajadores. Un número creciente de trabajadores ve peligrar la estabilidad de sus empleos, ingresos y pensiones, mientras que observa el aumento vertiginoso de los beneficios de las grandes empresas. Muchas regiones del mundo están siendo desgarradas por los conflictos, lo que provoca movimientos migratorios involuntarios. En muchos lugares, el espacio democrático está disminuyendo.

La sensación de inseguridad que ocasiona todo esto, sumada a los sentimientos de injusticia y a la falta de perspectivas positivas de futuro, es el fermento de un malestar considerable y del recurso al nacionalismo, el proteccionismo, el racismo y la xenofobia. Reclamar el cierre de las fronteras y la construcción de muros es una reacción equivocada y destructiva, que no tiene en cuenta la desesperación de tantas personas a las que no queda otra opción que abandonar sus hogares para buscar refugio y una vida digna en otro lugar.

La mejor fórmula, como ha demostrado la OIT en sus más de cien años de existencia, es la justicia social, que ofrece protección para todos y una distribución justa de las oportunidades y recursos del planeta. Sin embargo, la existencia de estos recursos está hoy amenazada, mientras que el cambio climático causa pobreza e inestabilidad y pone en peligro la vida en nuestro planeta. Sabemos que no habrá empleos en un planeta muerto. Sin embargo, hay escaso reconocimiento de la necesidad urgente de actuar *ahora mismo*. Debemos escuchar a los jóvenes que salen a las calles para salvar *su* planeta y *su* futuro. Por lo tanto, necesitamos un cambio fundamental de dirección que ponga en entredicho el modelo empresarial cuya prioridad es el lucro, por encima de las personas y el planeta.

Los desafíos a que se ve confrontado el mundo del trabajo son enormes y la inacción sencillamente no es una opción. Como indica la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, «si no intervenimos con resolución estaremos deambulando hacia un mundo donde la desigualdad irá en aumento, la incertidumbre se acentuará y la exclusión se hará fuerte, con repercusiones demoledoras a nivel político, social y económico». Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores espera que los mandantes de la OIT que participan en la presente reunión de la Conferencia pongan todo su empeño en adoptar una declaración del centenario audaz y ambiciosa, con medidas de seguimiento claras.

El mandato de esta Organización, establecido en 1919 y 1944 y reafirmado en 2008 por la Declaración sobre la Justicia Social, conserva toda su actualidad: la justicia social, el trabajo decente y la protección de los trabajadores y sus familias contra antiguos y nuevos riesgos en el mundo del trabajo, como componentes de un modelo de globalización equitativa. Los derechos fundamentales garantizados por la OIT son universales y su aplicación también debe ser universal. Esto es esencial para renovar el contrato social.

La tecnología conlleva enormes promesas y oportunidades. Sin embargo, debemos aprender del pasado y del sufrimiento inicial que causó la revolución industrial. Se ha necesitado más de un siglo, en el que las políticas y las normas de la OIT han desempeñado una función clave, para sentar las bases del trabajo decente, que todavía no es una realidad en todo el mundo. El cambio tecnológico no genera automáticamente bienestar ni resultados equitativos para todos los trabajadores. Es necesaria una reglamentación para gestionarlo y dominarlo y, de este modo, aprovechar sus beneficios.

Debemos garantizar que la noción de «trabajador» de la OIT siga siendo incluyente y brinde una protección adecuada a todas las formas de trabajo, tanto nuevas como tradicionales. Esto debe abarcar el derecho de sindicación, tan fundamental en esta Organización, en particular para los trabajadores independientes y los trabajadores de la economía informal, de manera que puedan movilizarse colectivamente para reivindicar la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo.

Para crear el futuro del trabajo que *nosotros* queremos, necesitamos un enfoque bajo control humano en el que la OIT desempeñe un papel normativo y de orientación destacado. Apoyamos firmemente el llamamiento de la Comisión Mundial a revitalizar el contrato social y aplicar un drástico cambio de rumbo en las políticas sociales y económicas de modo que las personas sean su prioridad principal. Esto implica reafirmar el tripartismo, el diálogo social y la negociación colectiva como motores fundamentales para negociar las condiciones de una transición social y ambiental justa. Asimismo, debemos abordar las «cuestiones inconclusas» de la Declaración de Filadelfia, a fin de asegurar que la OIT mantenga su posición de liderazgo en el sistema multilateral por lo que se refiere al trabajo decente y la justicia social.

Permítanme referirme ahora a otras cuestiones importantes incluidas en el orden del día de la reunión de la Conferencia.

La Comisión de Aplicación de Normas debe acometer una labor constitucional esencial que hace que la OIT sea una organización tan singular en el sistema de las Naciones Unidas. En demasiados países, la consecución de los objetivos del trabajo decente y la justicia social sigue viéndose amenazada por las violaciones de los derechos laborales, en particular los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Así, los debates que se mantienen en dicha Comisión son fundamentales. La ratificación ha de ir acompañada de un compromiso por parte de los Estados Miembros de dar efecto a los convenios de los que han pasado a ser signatarios voluntariamente, así como de cumplir sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT.

En la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919, de un total aproximado de 500 participantes inscritos, 22 eran mujeres. Uno de los mayores cambios que se han producido en el mundo del trabajo ha sido la entrada masiva de la mujer en nuestros mercados de trabajo y su ocupación en puestos de gestión y liderazgo en nuestras sociedades. Sin embargo, todavía no hemos logrado superar todos los obstáculos con que tropiezan. Uno de ellos se ha inscrito en el orden del día de la reunión de este año: la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Cientos de millones de mujeres experimentan cada año en todo el mundo alguna forma de violencia y acoso. Ahora bien, aun cuando las mujeres se ven afectadas de forma abrumadora y desproporcionada, los hombres tampoco son inmunes. Además, la discriminación en perjuicio de determinados grupos exacerba la incidencia y los efectos de la violencia y el acoso.

El Grupo de los Trabajadores observa con satisfacción que, en lo relativo a esta materia, hay un apoyo tripartito amplio a la adopción de un convenio complementado por una recomendación. Cien años después de la creación de la OIT, los miembros de la comisión encargada de esta cuestión tienen ante sí una ocasión única para demostrar la pertinencia de la función normativa de la OIT, que contribuirá a crear lugares de trabajo más seguros y productivos para las mujeres y los hombres.

También quisiera dar las gracias al Director General por el Anexo a su Memoria titulado *La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados*. La ocupación de esos territorios, que dura ya cincuenta años, sigue haciendo extremadamente difíciles las condiciones de vida y trabajo de los palestinos, sin verdaderas perspectivas de mejora. Se necesitan esfuerzos renovados y genuinos para alcanzar una paz justa, poner fin a la ocupación y lograr la paz y la prosperidad para todos. Entretanto, respaldamos plenamente las medidas adoptadas por la OIT y sus mandantes tripartitos destinadas a brindar apoyo a los diferentes actores que se esfuerzan por remediar los problemas sociales y laborales más graves.

Por último, en esta reunión de la Conferencia del centenario de la OIT, el debate se centra en el futuro del trabajo que *nosotros* queremos. Se trata de que nos convirtamos en los impulsores de un cambio con un enfoque humano y un equilibrio de género y orientado hacia la preservación de nuestro planeta. Se trata de reconocer que el trabajo aporta valor, dignidad e influencia a quienes venden su fuerza de trabajo, así como justicia social y estabilidad a sus economías y sociedades.

La OIT debe aprovechar esta oportunidad para mostrar que puede desempeñar una función clave, también en el próximo siglo, en las estructuras de gobernanza a escala mundial necesarias para acompañar este cambio. Pero podrá desempeñar esta función sólo si sus mandantes tripartitos se lo permiten.

Para ello, es indispensable contar con empresas orientadas hacia el futuro, cuya visión trascienda los intereses a corto plazo y se centre en la importancia de la sostenibilidad a largo plazo. También es necesario que los gobiernos sean valientes y vayan más allá de las perspectivas nacionales y regionales, prestando a la OIT todo el apoyo que ésta requiere para hacer frente con energía a los desafíos que se le plantean. Y por cierto, también se necesitan trabajadores sindicados que apoyen la configuración de un futuro mejor.

Las graves perturbaciones que experimenta el mundo requieren liderazgo. Es lo que la OIT puede y debe ofrecer, como lo hizo en 1919, con la justicia social como principio rector y objetivo primordial para garantizar una paz y una estabilidad duraderas. Todo el mundo del trabajo nos observa con grandes expectativas. ¡Tenemos que cumplirlas!

Les deseo a todos una fructífera reunión de la Conferencia del centenario de la OIT.

El Presidente
(original francés)

Tengo el honor de recibir al Excmo. Sr. Alain Berset, Consejero Federal de la Confederación Suiza, que se dirigirá a esta asamblea en nombre de Suiza, el país anfitrión de la Oficina Internacional del Trabajo. A continuación, tendremos el honor de recibir a la Excma. Sra. María Fernanda Espinosa Garcés, Presidenta del 73.º período de sesiones de la Asamblea General

Alocución del Excmo. Sr. Alain Berset, Consejero Federal de la Confederación Suiza

Sr. Berset
Consejero Federal de la Confederación Suiza
(original francés)

Es un gran privilegio para Suiza albergar la reunión de la Conferencia del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La instalación en Ginebra de la OIT y la Sociedad de Naciones, hace cien años, fue una de las piedras angulares del desarrollo del multilateralismo y de la proyección de la Ginebra internacional. Como Miembro fundador de la OIT, Suiza comparte los valores fundamentales de la Organización: la justicia social, la concertación social, el respeto de los derechos humanos y la búsqueda de la paz en general y de la paz en el mundo. Y desde hace cien años, a lo largo de estos últimos cien años, la OIT no ha dejado de promover los principios y los derechos fundamentales en el trabajo, obrando sin descanso en favor de la justicia social en el mundo.

Hay que recordar cómo era el mundo cuando fue creada la OIT. Había terminado entonces la primera guerra mundial, y los fundadores de la Organización Internacional del Trabajo se guiaron por consideraciones de seguridad, pero también de orden humanitario, político y económico. En aquellas circunstancias difíciles, era necesario poder ofrecer condiciones de trabajo similares y un trato decente a los trabajadores de los diferentes países que competían en los mercados.

Los fundadores de la OIT llevaron a cabo una labor pionera al crear la única organización tripartita del sistema multilateral, que congrega en sus órganos ejecutivos a representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. De este tripartismo, la gran fuerza de la Organización, nace la concertación social. Todavía hoy — casi diría que hoy más que nunca — el tripartismo confiere una legitimidad fundamental a la labor de la OIT, así como a los convenios y recomendaciones que adopta. Cuando ustedes adoptan recomendaciones o convenios, estos instrumentos comprometen a las tres partes representadas en torno a la mesa de discusión.

Si pensamos ahora en la Constitución de la OIT, ésta ha sido y sigue siendo el contrato social internacional más ambicioso de la historia. Cien años después de su creación, la misión de la Organización Internacional del Trabajo no ha cambiado, a saber, proteger los derechos de todas las trabajadoras y todos los trabajadores en el mundo entero, garantizarles una protección social suficiente y mejorar el acceso de las mujeres y los hombres a un trabajo decente y productivo, libremente elegido y ejercido en condiciones de seguridad, respetuosas de la dignidad humana.

Las normas promulgadas por la OIT tienen repercusiones positivas en el mundo del trabajo. En el contexto actual de globalización, digitalización de la economía y cuestionamiento del libre comercio, contexto en el que en ocasiones constatamos el avance

de las desigualdades, estas recomendaciones y normas son más necesarias que nunca para preservar la cohesión social, la solidaridad y la confianza en la democracia.

Como sabemos, las nuevas tecnologías revolucionan los intercambios, generan nuevas formas de empleo y ofrecen nuevas oportunidades. Sin embargo, también sabemos que no todo el mundo gana con la digitalización. Cierto es que las nuevas formas de trabajo, más flexibles, abren nuevas oportunidades, pero también conllevan riesgos de precarización. Hoy, sigue vigente la misma pregunta fundamental que nos preocupaba en 1919. Por más que el contexto haya cambiado totalmente, seguimos preguntándonos: ¿Cómo podemos garantizar a todos condiciones de trabajo decentes y una protección social suficiente en el futuro?

El empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para conseguir un desarrollo sostenible, lograr una globalización equitativa y reducir la pobreza. Ello requiere que seamos capaces de crear empleos de calidad y mejorar la situación de millones de personas que trabajan a tiempo parcial o no ganan lo suficiente para superar el umbral de la pobreza. Un trabajo decente implica una remuneración adecuada, pero supone asimismo la seguridad en el lugar de trabajo, una protección social suficiente y perspectivas de desarrollo personal.

La igualdad de oportunidades y de trato para todos, hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, es primordial. Quisiera, a este respecto, felicitar por su labor a la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC). Celebramos que la OIT haya lanzado esta iniciativa, en colaboración con ONU-Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Debo decirles que para Suiza fue evidente que debía adherirse de inmediato a la EPIC, ya que considera que es fundamental garantizar un salario equitativo y decente a las mujeres y alentar una competencia leal entre las empresas, tanto a nivel nacional como mundial. Quisiera aprovechar la ocasión que se me brinda esta mañana para invitar a todos los países a que se sumen a esta Coalición. Podremos alcanzar este objetivo de igualdad únicamente si aunamos las competencias y conocimientos especializados de todos y la experiencia de nuestros países, nuestros empleadores y nuestros trabajadores.

Con motivo de este centenario, la OIT ha emprendido una oportuna reflexión sobre el futuro del trabajo. Quisiéramos celebrar aquí, señor Director General, la iniciativa que ha puesto usted en marcha. Esta reflexión se ha plasmado en la publicación del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que inspirará los trabajos de esta reunión de la Conferencia.

Al respecto, quisiera destacar algunos aspectos fundamentales para el futuro del trabajo. En primer lugar, la concertación social. Como ustedes saben — y también lo sabemos nosotros en Suiza, pues lo vivimos a diario — el diálogo es imprescindible. Es preciso que los interlocutores confíen unos en otros. Deben buscar juntos soluciones pragmáticas. Y esta concertación social robusta, basada en la confianza mutua, es determinante para asegurar, en un entorno económico cambiante, un equilibrio entre las expectativas de las trabajadoras y los trabajadores y las expectativas de las empresas. La concertación social y la paz en el trabajo son garantías de estabilidad. Permiten — y esto es esencial — poner en marcha condiciones marco adecuadas para que todas las partes puedan participar en el éxito económico. El objetivo debe ser un crecimiento económico sostenible y respetuoso del medio ambiente. Para ello, es preciso ofrecer un entorno competitivo a las empresas y, al mismo tiempo, posibilidades de empleo y condiciones de trabajo decentes a la mayoría. También deben sentarse las bases del bienestar económico y personal de todos los miembros de la sociedad. Esa es la razón por la que el modelo tripartito de la OIT, que aplican varios países, Suiza entre ellos, debe hacer escuela. En segundo lugar, el aprendizaje a lo largo de la vida. El futuro del trabajo reside, por supuesto, en la formación de los jóvenes. Hay que invertir en la educación de base y en la formación profesional. Asimismo, el futuro

del trabajo pasa por una primera formación al ingresar en el mercado del trabajo, pero supone también la capacidad de formarse de manera continuada a lo largo de toda la vida activa. Por eso, hay que ofrecer posibilidades, un empleo calificado, naturalmente, pero también una evolución relacionada con el aprendizaje permanente. Y en tercer lugar, la protección social. El futuro del trabajo pasa también por una protección social sólida y universal, que se extienda desde el nacimiento hasta la vejez. Se trata, por cierto, de uno de los objetivos de desarrollo sostenible recogidos en la Agenda 2030.

Los sistemas nacionales de seguridad social eficaces son medios potentes para garantizar la seguridad del ingreso, prevenir y reducir la pobreza y las desigualdades, y promover la inclusión social. Los sistemas nacionales de seguridad social eficaces forman parte de las condiciones marco esenciales que permiten a las empresas crear empleos y desarrollarse.

Quisiera añadir que, todavía hoy, subsisten grandes desigualdades en cuanto a las condiciones de trabajo. En esta era de absoluto predominio digital y en el contexto de las economías globalizadas, necesitamos disponer más que nunca de normas comunes para asegurar una competencia leal entre los países. Ésta es una de las razones por las cuales la Organización Internacional del Trabajo es tan importante. Y en todos nosotros recae la responsabilidad, en el marco de la OIT, de elaborar, aprobar y aplicar estas normas comunes.

Aprovecho esta ocasión para recordar aquí que el futuro del mundo del trabajo, así como la cuestión de la justicia social, exigen una sólida cooperación internacional. No hay alternativa a una cooperación internacional fuerte. Hay procesos de reforma que debemos alentar y críticas que debemos poder formular, pero no hay alternativa a un multilateralismo vigoroso y a una cooperación internacional en la que debemos creer y por la que debemos trabajar. Es en este marco que, juntos, podremos responder a los desafíos planteados por las mutaciones actuales. Es muy notable constatar que, cien años después de su creación, la Organización Internacional del Trabajo sigue siendo un actor central y un marco privilegiado en el que puede y debe promoverse el multilateralismo.

El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo lo formula así: «La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social». Ese mensaje conserva toda su pertinencia y su actualidad. Nos recuerda una vez más la importancia del diálogo, la confianza y el pragmatismo. Con estas palabras, quisiera una vez más desearles a todos la bienvenida a Suiza, a la reunión de la Conferencia del centenario. Muchas gracias por su atención.

Alocución de la Excma. Sra. María Fernanda Espinosa Garcés, Presidenta del 73.º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas

Sra. Espinosa Garcés
Presidenta del 73.º período de sesiones de la Asamblea General

Un monumento a la paz y la justicia social, así definió a la Organización Internacional del Trabajo, su primer Director General, Albert Thomas. La visión y determinación de sus fundadores para edificar esta institución imprescindible merecen nuestro tributo, pues la levantaron de las ruinas que dejó la Primera Guerra Mundial y en respuesta a la desesperanza y a la frustración de millones de trabajadores. Por ello, en este centenario, debemos rendir tributo al movimiento obrero y sindical. Sus históricas luchas y sus aportes han sido cruciales para la reivindicación de los derechos y garantías de los trabajadores, hombres y mujeres.

En estos 100 años, la OIT ha pasado de ser un sueño inalcanzable a ser una realidad tangible y un modelo único de asociación tripartita que facilita el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores, y ha sido acogida por esta maravillosa Ginebra internacional.

Pero, además, nos ha legado una obra inmensa, con cientos de convenios, políticas y mecanismos que han inspirado leyes e instituciones laborales para promover condiciones seguras, trato digno, libertad de asociación y no discriminación, entre otros muchos derechos.

Efectivamente, los tres principios fundamentales de la OIT expresados en la Declaración de Filadelfia de 1944 tienen mayor vigencia que nunca: el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos. Importantes estos principios de la Declaración de Filadelfia.

Permítanme referirme a tres temas.

En primer lugar, quiero señalar cuán fundamental sigue siendo asegurar el trabajo decente para todas las personas, sin dejar a nadie atrás. Este imperativo es central para el cumplimiento de la Agenda 2030. El trabajo decente es esencial para erradicar la pobreza y reducir la desigualdad dentro y entre los países y lograr el bienestar de nuestros pueblos. No obstante, el desafío es enorme considerando que 2 000 millones de personas basan su sustento en la economía informal, que 780 millones de personas trabajan, pero viven en situación de pobreza, y que más de 190 millones de personas siguen desempleadas. Para revertir estas cifras, y generar los 600 millones de nuevos trabajos que se requieren hasta 2030 para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la voluntad política es fundamental. Necesitamos acciones firmes para aprovechar todo el potencial de las transformaciones económicas y las transiciones demográficas en curso. Los avances tecnológicos, la lucha contra el cambio climático y la cuarta revolución industrial son sólo algunos de los fenómenos que están dando forma a los trabajos del futuro.

Sin duda, los desafíos para el futuro del trabajo están ligados no sólo al número de empleos que debemos crear sino a la calidad del empleo y a la capacidad del trabajo de traer bienestar, satisfacción, cohesión social y de aprovechar el potencial creativo de las personas.

Consciente de la importancia de acelerar la acción para cumplir el ODS8 de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, al asumir la Presidencia de la Asamblea General de las Naciones Unidas, establecí el trabajo decente como una de mis prioridades. En ese marco, el pasado 10 de abril, organicé junto con la OIT, una Reunión de Alto nivel sobre el Futuro del Trabajo, en la que también conmemoramos el centésimo aniversario de esta Organización. En ese evento, uno de los mensajes que resonó con más fuerza es que tenemos la capacidad de determinar y construir el futuro del trabajo que queremos. También se destacó el potencial de la tecnología en la creación de trabajo productivo, y no siempre como una amenaza; la importancia de la capacitación y el aprendizaje permanentes; la necesidad de una mayor inclusión y la no discriminación; y el papel de la protección social durante todo el ciclo de vida.

En segundo lugar, quiero referirme a la importancia de alcanzar la igualdad de género en el mundo del trabajo, uno de los más apremiantes desafíos que tenemos por delante. Las mujeres siguen siendo discriminadas, violentadas y excluidas en todos los ámbitos, y el laboral, definitivamente, no es una excepción. De hecho, muchas de las brechas se encuentran precisamente allí, en el mundo del trabajo. En promedio, las mujeres siguen ganando un 20 por ciento menos por el mismo trabajo que realiza un hombre. Esta situación

es injusta e insostenible. No se puede concebir un futuro, al menos un futuro justo y sostenible, en el que las mujeres no sean parte activa de la economía y el trabajo.

Por último, me referiré al valor del multilateralismo y al futuro del trabajo. La OIT fue pionera y semilla del sistema multilateral. Por eso su centenario tiene tanta significación. La cooperación y el diálogo son los cimientos de su origen. Por ello, la OIT ha fortalecido y potenciado el multilateralismo que, a su vez, es determinante para el diseño del futuro del trabajo. Nuestra presencia aquí, en esta sesión histórica, con la presencia de Jefes de Estado y de Gobierno de todo el mundo, es un testimonio de ello.

El camino al trabajo decente requiere un diálogo amplio con todos los actores: gobiernos, sector privado, sindicatos, trabajadores y sociedad civil. No hay otra manera de enfrentar eficazmente los urgentes desafíos que se nos plantean como erradicar el trabajo infantil o la esclavitud moderna.

Quiero destacar que durante los últimos meses en la Asamblea General de las Naciones Unidas hemos tenido una intensa agenda de actividades. He impulsado que se incluya al trabajo decente y al futuro del trabajo de manera transversal en todas nuestras actividades de acuerdo al mandato de los Estados Miembros.

A modo de ejemplo, en el Evento de Alto Nivel sobre Cultura y Desarrollo Sostenible que acabamos de tener dimos énfasis a las economías creativas como fuente de crecimiento económico inclusivo, de creación de empleos y de innovación.

En la Reunión sobre Protección del Clima Mundial para las Generaciones Presentes y Futuras abordamos los enormes beneficios de una acción climática audaz, que generará réditos económicos y creará más empleos de los que desaparecen. Allí también conocimos las oportunidades que brindan los modelos de conversión a la producción orgánica y la transición hacia economías bajas en carbono.

Felicito todas esas iniciativas que reconocen el rol histórico de la OIT y abordan los grandes retos para el futuro. Precisamente hace pocos días, se celebró en la ciudad de París, la Reunión Ministerial del G-7 Social para el Empleo y el Trabajo. Como dije en mi mensaje para esa ocasión es indispensable fortalecer el sistema multilateral y el diálogo entre las organizaciones internacionales en favor de la justicia, la protección social y la reducción de las desigualdades.

La paz duradera y universal está en gran medida vinculada al trato digno a los trabajadores, como en 1919. Y aunque hoy, la OIT inicia una nueva etapa — un nuevo centenario —, su visión y aportes son más necesarios que nunca para promover la justicia social, particularmente en este momento de profundas transformaciones en el mundo.

Confío en que los nuevos desafíos del siglo XXI nos encuentren aún más comprometidos con la OIT y su irreemplazable rol en favor del bienestar y la dignidad de todas las personas.

El Presidente
(original francés)

Declaro clausurada la sesión de inauguración de la Conferencia del centenario de la Organización Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 13.10 horas.)

108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Ginebra, 10 al 21 de junio de 2019

Transcripción de la discusión de la Memoria del Director General y del Informe del Presidente del Consejo de Administración

La interpretación permite facilitar la comunicación y su transcripción no constituye un acta literal o auténtica. Solo el discurso original es auténtico.

Índice

Miércoles 12 de junio 2019 1

Empleador (Sudáfrica) 1

Trabajador (Bélgico) 5

Gobierno (Singapur) 7

Gobierno (Argelia) 8

Gobierno (Paraguay) 9

Gobierno (Chile) 10

Trabajador (Bulgaria) 11

Gobierno (Irlanda) 12

Gobierno (Arabia Saudí) 13

Gobierno (Líbano) 14

Trabajador (Singapur) 15

Gobierno (Uzbekistán) 16

Empleador (Bulgaria) 17

Gobierno (Uruguay) 18

Empleador (Líbano) 19

Gobierno (Zambia) 20

Gobierno (Polonia) 21

Gobierno (Perú) 22

Empleador (Chile) 24
Gobierno (Senegal) 25
Empleador (Túnez) 26
Empleador (Irlanda) 27
Gobierno (Pakistán) 28
Gobierno (Qatar) 29
Gobierno (Mali) 30
Trabajador (Polonia) 31
Gobierno (Estonia) 32
Gobierno (Camerún) 33
Trabajador (Uzbekistán) 34
Gobierno (Afganistán) 35
Representante (Organización Mundial de la Salud) 36
Jueves 13 de junio 2019 37
Trabajador (Ucrania) 37
Empleador (Bahréin) 38
Gobierno (Bahamas) 38
Trabajador (Colombia) 39
Gobierno (República de Corea) 40
Trabajador (Myanmar) 42
Gobierno (Seychelles) 43
Trabajador (Uruguay) 44
Gobierno (Turquía) 45
Empleador (Nepal) 46
Empleador (República de Corea) 47
Gobierno (Túnez) 48
Empleador (Polonia) 49
Gobierno (Noruega) 50
Empleador (Turquía) 51

Gobierno (Marruecos) 52
Gobierno (Armenia) 53
Trabajador (Túnez) 54
Gobierno (Bielorrusia) 55
Gobierno (Líbano) 56
Gobierno (Omán) 57
Gobierno (Costa de Marfil) 58
Trabajador (Chile) 59
Gobierno (Egipto) 60
Gobierno (Panamá) 61
Trabajador (Noruega) 63
Gobierno (Burundi) 64
Representante (Organización Arabe del Trabajo) 65
Trabajador (Paraguay) 66
Trabajador (República Árabe Siria) 67
Gobierno (Samoa) 68
Trabajador (República de Corea) 69
Empleador (Bangladesh) 70
Gobierno (Congo) 71
Gobierno (Ecuador) 72
Trabajador (Turquía) 73
Empleador (República Dominicana) 74
Gobierno (Turkmenistán) 75
Gobierno (Camboya) 76
Trabajador (Marruecos) 77
Gobierno (Nepal) 78
Trabajador (Perú) 79
Gobierno (Djibouti) 81
Empleador (Paraguay) 82

Gobierno (Somalia) ... 83
Empleador (Noruega) ... 84
Gobierno (Mauricio) ... 85
Trabajador (Nepal) ... 86
Gobierno (Kuwait) ... 87
Gobierno (Guatemala) ... 88
Empleador (Mongolia) ... 89
Trabajador (Mauricio) ... 90
Gobierno (Guinea) ... 91
Gobierno (Palestina) ... 92
Trabajador (Egipto) ... 93
Gobierno (Libia) ... 94
Gobierno (Madagascar) ... 95
Gobierno (Kiribati) ... 96
Empleador (Guinea) ... 97
Gobierno (República Democrática del Congo) ... 98
Gobierno (Uganda) ... 99
Gobierno (Gabón) ... 100
Gobierno (Fiyi) ... 101
Trabajador (República Dominicana) ... 102
Representante (Asociación Internacional de Seguridad Social) ... 103
Representante (Jóvenes trabajadores cristianos internacionales) ... 104
Representante (Federación internacional de trabajadores del hogar) ... 105
Representante (Coordinación Internacional de Jóvenes Trabajadores Cristianos) ... 106
Viernes 14 de junio 2019 ... 108
Trabajador (Líbano) ... 108
Empleadores (Bahamas) ... 109
Trabajador (Bielorrusia) ... 110
Gobierno (Etiopía) ... 111

Empleadores (Peru) 112
Gobierno (Baréin) 113
Gobierno (República Bolivariana de Venezuela) 114
Trabajador (Senegal) 115
Gobierno (Jordania) 116
Empleadores (Costa Rica) 117
Trabajador (República Islámica de Irán) 118
Gobierno (Croacia) 119
Trabajador (Baréin) 120
Gobierno (Botsuana) 120
Trabajador (Palestina) 122
Empleadores (Etiopía) 122
Trabajador (Suiza) 123
Trabajador (Hungría) 124
Empleadores (Rumania) 125
Gobierno (Kenia) 126
Gobierno (Finlandia) 127
Empleadores (Pakistán) 128
Gobierno (Jamaica) 130
Empleadores (Irak) 131
Gobierno (El Salvador) 132
Gobierno (India) 133
Representante (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) 134
Gobierno (Albania) 135
Gobierno (Malawi) 136
Gobierno (Mozambique) 137
Trabajador (India) 138
Empleadores (Uzbekistán) 139
Gobierno (Hungría) 140

Trabajador (Madagascar) 141

Empleadores (Egipto) 142

Gobierno (Comoras) 143

Trabajador (Jamaica) 144

Gobierno (Honduras) 145

Trabajador (Sri Lanka) 146

Trabajador (Argentina) 147

Gobierno (Benin) 148

Trabajador (Etiopia) 149

Trabajador (República Bolivariana de Venezuela) 150

Empleadores (Malta) 151

Trabajador (Benin) 153

Gobierno (Mongolia) 154

Empleadores (Panamá) 154

Gobierno (Mauritania) 155

Trabajador (Costa Rica) 157

Representante (Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares) 157

Representante (Federación Árabe de Trabajadores del Petróleo, Minas y Químicos) 158

Representante (Internacional de Servicios Públicos) 159

Representante (Sindicato Internacional de Pensionistas y Jubilados) 160

Representante (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera) 161

Representante (Union Africaine de la Mutualité) 162

Representante (Confederación General de Sindicatos) 163

Representante (StreetNet International) 164

Representante (Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales) 165

Representante (Internacional de la Educación) 166

Representante (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales) 167

Representante (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando) 168

Representante (Confederación Internacional de Sindicatos Árabes) 169
Representante (Kolping International) 170
Representante (Confederación Internacional de Técnicos) 171
Representante (Federación Internacional de Sindicatos de la Enseñanza) 172
Representante (Asociación Internacional de Libre Pensamiento) 173
Representante (Organización de la Unidad Sindical Africana) 174
Representante (Comisión Internacional Católica de la Migración) 175
Representante (Centro de Intercambios y Cooperación para la América Latina) 176
Representante (Alternativa Democrática Sindical de las Américas) 178
Representante (Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas) 179
Representante (Make Mothers Matter) 180
Lunes 17 de junio 2019 182
Empleadores (Chipre) 182
Trabajadores (Indonesia) 183
Gobierno (Myanmar) 183
Empleadores (España) 184
Gobierno (Zimbabwe) 185
Trabajador (Japón) 186
Gobierno (Bulgaria) 187
Gobierno (Namibia) 188
Empleadores (Argelia) 189
Gobierno (China) 190
Gobierno (Emiratos Árabes Unidos) 191
Trabajador (Irlanda) 191
Empleadores (República Islámica de Irán) 191
Gobierno (Barbados) 192
Empleadores (Filipinas) 194
Trabajador (Dinamarca) 195
Gobierno (Angola) 196

Empleadores (Namibia) 197
Gobierno (Trinidad y Tobago) 198
Gobierno (Nigeria) 199
Gobierno (México) 200
Trabajador (Filipinas) 201
Gobierno (Austria) 202
Empleadores (México) 203
Trabajador (Guatemala) 205
Empleadores (Colombia) 206
Gobierno (Sudán del Sur) 207
Gobierno (Reino Unido) 208
Empleadores (Sri Lanka) 209
Trabajador (Viet Nam) 210
Empleadores (Mauricio) 211
Gobierno (Kazajistán) 212
Trabajador (China) 214
Gobierno (República Árabe Siria) 215
Trabajador (Somalia) 215
Gobierno (Nueva Zelanda) 216
Empleadores (India) 218
Trabajador (Italia) 219
Gobierno (Surinam) 220
Trabajador (Chipre) 221
Gobierno (Sri Lanka) 222
Empleadores (China) 223
Gobierno (Montenegro) 224
Empleadores (Brasil) 225
Gobierno (Japón) 226
Trabajador (Reino Unido) 228

Gobierno (Bangladesh) 229
Gobierno (Timor-Leste) 230
Trabajador (México) 231
Gobierno (Níger) 232
Empleadores (Japón) 233
Gobierno (Rumanía) 234
Gobierno (Rusia) 235
Trabajador (Tailandia) 236
Gobierno (Vanuatu) 237
Gobierno (Estado Plurinacional de Bolivia) 238
Empleadores (Myanmar) 239
Trabajador (Georgia) 240
Gobierno (Irak) 241
Gobierno (República Dominicana) 242
Gobierno (Brasil) 243
Gobierno (Islandia) 245
Trabajador (Rumanía) 246
Gobierno (Islas Cook) 247
Gobierno (República Bolivariana de Venezuela) 248
Trabajador (Gabón) 249
Trabajador (Papúa Nueva Guinea) 250
Representante (IPU) 252
Trabajador (Tanzania) 253
Representantes (UNI Global Union) 254
Representante (Federación Internacional de Trabajadores del Transporte) 255
Representante (Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control) 256
Representante (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas) 257
Representante (Organización de Entidades Mutuales de las Américas) 258

Representante (Centro Europeo para asuntos de los Trabajadores) 259

Representante (Unión Internacional de Asociaciones de Trabajadores de la Alimentación, la Agricultura, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines) 261

Representante (Organización Mundial de Trabajadores) 261

Martes 18 de junio 2019 263

Gobierno (Eslovenia) 263

Empleador (República Democrática Popular de Lao) 264

Trabajador (Bélgica) 265

Gobierno (Canadá) 266

Empleador (Uruguay) 267

Gobierno (Portugal) 268

Gobierno (Argentina) 269

Gobierno (Brasil) 270

Empleador (Rusia) 271

Gobierno (Holanda) 272

Empleador (Argentina) 273

Gobierno (Irán) 274

Gobierno (Suecia) 276

Trabajador (Rusia) 277

Gobierno (Indonesia) 278

Empleador (Emiratos Árabes Unidos) 279

Trabajador (Portugal) 279

Trabajador (Barbados) 281

Gobierno (Australia) 282

Trabajador (República Democrática Popular Lao) 283

Empleador (Indonesia) 283

Gobierno (Filipinas) 284

Gobierno (Tailandia) 285

Trabajador (Finlandia) 286

Gobierno (Ucrania) 287
Gobierno (Cabo Verde) 288
Empleador (Tailandia) 289
Representante (Unión Europea) 290
Gobierno (La Santa Sede) 291
Trabajador (Zambia) 292
Trabajador (Bangladesh) 293
Gobierno (Guinea Ecuatorial) 294
Gobierno (Israel) 295
Trabajador (Cuba) 296
Gobierno (Malasia) 297
Trabajador (Países Bajos) 298
Empleador (Portugal) 299
Gobierno (Macedonia del Norte) 301
Gobierno (Republica de Lituania) 302
Trabajador (Brasil) 303
Gobierno (República Democrática Popular Lao) 304
Trabajador (Nigeria) 305
Gobierno (Azerbaiyán) 306
Trabajador (Francia) 307
Gobierno (Viet Nam) 308
Trabajador (Angola) 309
Gobierno (Republica de Tanzania) 310
Empleador (Bélgica) 311
Gobierno (Brunéi Darussalam) 312
Gobierno (Estados Unidos) 313
Trabajador (Pakistán) 314
Empleador (Viet Nam) 315
Trabajador (Panamá) 316

Trabajador (Suecia) 317
Trabajador (Malta) 318
Gobierno (España) 319
Empleador (Venezuela) 320
Gobierno (Eritrea) 321
Empleador (Cuba) 322
Trabajador (Seychelles) 323
Trabajador (España) 324
Gobierno (Italia) 325
Trabajador (Cabo Verde) 326
Gobierno (Republica de Moldavia) 327
Gobierno (San Cristóbal y Nieves) 328
Trabajador (Kenia) 329
Gobierno (Suiza) 330
Trabajador (Malasia) 331
Empleador (Estados Unidos) 332
Representante (Federación Sindical Mundial) 333

Miércoles 12 de junio 2019

Empleador (Sudáfrica)

Presidenta, excelencias, señoras, señores, buenas tardes a todos los que están presentes aquí en la sala y buenas tardes a quienes nos ven a distancia. Presidenta, en primer lugar me quisiera disculpar una vez haya intervenido mi colega de los trabajadores voy a tener que abandonar la sala porque tengo que estar presente en la Comisión de Finanzas en unos 15 minutos de no ser así llegaré tarde. Me disculpo. He estructura mi intervención en base a dos partes, en la primera haré referencia a la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Ahora que celebramos el centenario de la OIT, el grupo de los empleadores celebra que se debata por primera vez sobre el futuro del trabajo. Queríamos que la conferencia confiriera más atención y más tiempo a esta cuestión pero me imagino que esta será solo una primera deliberación sobre esta cuestión. Estos quince días también tendrá lugar el primer debate tripartito sobre el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Es un documento de 78 páginas que se publicó en enero y que supone una interesante contribución a este tema en constante evolución. Damos las gracias pues a los participantes y a los autores por su contribución. Algunos de nosotros participamos en esa comisión a título personal y lo hicimos a título individual, no como representantes de nuestros mandantes, por lo tanto es importante tener en cuenta que el informe de la comisión no representa la posición de esta casa. Es una contribución más, una contribución externa que permite estimular las deliberaciones y reflexionar sobre el tema y no supone la última palabra. Como han dicho muchos de mis colegas de mi grupo: se opina, no se prescribe. No es una última palabra. Hemos de recordar que el futuro mundo del trabajo no corresponde a un concepto estático que puede quedar plasmado satisfactoriamente en un único informe. El futuro de nuestro mundo del trabajo es desconocido y está en constante evolución. Asimismo, la combinación de factores que determinan y cincelan nuestra vida laboral también se verán modificados si no se puede adivinar cuáles serán las medidas más óptimas, tampoco cuáles de las herramientas de que disponemos serán más apropiadas. Así pues, tenemos que seguir debatiendo constantemente sobre este tema para entender el fenómeno y no tener un punto de vista sesgado, no anticipar, y no podemos además vincular nuestra respuesta a un único informe, sobre todo cuando se trata de un texto que no ha sido objeto de acuerdo tripartito. Colegas, quisiera ahora hacer referencia al contenido de este informe. Por una parte el informe incluye algunos elementos importantes. El objetivo principal del informe es que se inviertan en las capacidades de las personas, las instituciones laborales y en el trabajo sostenible y decente. Es un objetivo noble que secundamos. En segundo lugar, el informe plasma los retos ingentes que nos aguardan y se toma en cuenta las oportunidades que ofrecen los adelantos tecnológicos. De hecho, nos alegramos de que en este informe se tenga en cuenta la diversidad existente en las formas del trabajo y nos alegramos de que este informe no se haya ceñido a la terminología más convencional de la OIT y que no haya contrapuesto las modalidades formales e informales del trabajo. Además en este informe se reconoce la función de las pymes y las microempresas. Se consideran como socios importantes en el diseño de enfoques locales para adaptarse al cambio climático. Los planes de adaptación nacional se fundan convencionalmente en políticas orientadas por los estados por lo tanto se recomienda que se colabore con las mipymes, lo cual se considera un planteamiento innovador. Por otra parte no puedo sino mencionar que los empleadores concuerdan con este informe, un informe que vamos a debatir en estos 15 días y en el futuro. La finalidad es que se adopte un enfoque en la OIT sobre el futuro del trabajo que esté en consonancia con la posición de los mandantes. Concordamos con el objetivo general de este informe, ahora bien, el reto radica en su limitada definición y también será difícil poner en práctica esa perspectiva. No se alcanzará ese objetivo ambicioso si no se tiene un entorno comercial o empresarial propicio. Quisiera ser contundente. Se trata de una amenaza

ocupacional. La OIT tiene que empeñarse más para que el entorno sea propicio, para que se creen empleos, para que ese sea el dínamo del empleo, para que los empleos sean más decentes. Si la OIT se muestra renuente como ocurre ahora se socavará el progreso y las múltiples ventajas que se podrían alcanzar, los empleadores por lo tanto se ven frustrados pues en este informe no se toma en cuenta el valor que aporta el sector privado al mundo del trabajo y ello pese a nuestras reiteradas solicitudes y propuestas de terminología. Esa perspectiva se insistió pero no se incluyó. En este informe no se incluye ninguna recomendación para mejorar el entorno empresarial. No se hace referencia a que hay que promover el dinamismo, la inversión, no se hace hincapié en la productividad y en que se tienen que crear empleos productivos. De hecho se denota las tendencias generales en materia de elaboración de políticas que tienen un enfoque descendente, que son punitivas, que incluyen medidas de cumplimiento que ahogan la inversión y dificultan el dinamismo. Si se quieren alcanzar los ambiciosos ODS, por ejemplo en la conferencia que tuvo lugar en Asia, Singapur, en abril al intervenir en el marco de las celebraciones del centenario el Director General mencionó que si se examina la situación en la región asiática en este contexto hay todavía muchos motivos por los que organizar celebraciones, hay optimismo, confianza, una confianza en la región que sigue superando a todas las demás en materia de crecimiento económico. El índice de crecimiento es del 5 %, cifras correspondientes a 2007-2017, un porcentaje que superó con creces el porcentaje promedio, es pues esa región una de las economías que más crecen en el mundo, región que está representada en esta sala, hoy están presentes aquí casi todos los países asiáticos y en casi todos se supera ese crecimiento anual del 5 %. Ese es el fin de la cita del Director General, del Sr. Ryder. Lo cual señores y señoras demuestra que hay que hacer hincapié en promover, en propiciar un sector privado dinámico en la región. Una región como en un ejemplo similar al de la película *Black Panda*. Es un ejemplo de innovación, de productividad que permite crear comunidades más sostenibles y más felices. Por último, pese a las buenas intenciones muchas recomendaciones son ambiguas, irrealistas e inalcanzables. Por ejemplo, se recomienda establecer una garantía de trabajo universal, también se hace referencia a otros elementos que suponen un problema para mi grupo, los consideramos demasiado vagos, inviables y costosos, como ocurre en la película citada quisiera que no se suscriba el informe como se menciona en la página 75, porque no se puede secundar esas medidas de garantía de trabajo universal que no se entiende. Creo que ha habido una intriga, creo que la intención puede ser que se quisiera lograr algo único en el marco de este centenario pero yo soy pragmático y soy una empresa que ha creado y vendido empresas, una persona que siempre ha prestado atención a cumplir con su palabra en lugar de presentar conceptos populares. No se puede vender un producto utópico y que no tiene sentido, es injusto que las expectativas sean irrealizables. Lo que se necesita es un sistema de gobernanza que cree plataformas de empleo para conectar a las empresas con los clientes, para que se respeten los derechos, las normas mínimas en materia de protección y creemos que es difícil y no creemos que ese sistema de derechos transnacionales pueda instituirse ni gestionarse satisfactoriamente por el contrario se podría explotar, utilizar para vulnerar determinadas libertades. Además se exige, es necesaria, más investigación, pruebas empíricas para saber cuál debe ser el planteamiento. Hay que ser conscientes de que algunos países todavía siguen luchando por incluir el término «digital» en sus discursos. De ser así estaríamos actuando de manera contraria a nuestras promesas, no se estaría siendo incluyente y no sería más que una retórica vacua, se estaría ensanchando aún más la brecha entre el mundo desarrollado y el mundo en desarrollo, se estaría atrincherando el dominio de algunos dejando a otros rezagados. Por último, la recomendación sobre las estructuras empresariales sobre los incentivos en la agenda centrada en los seres humanos carece de una propuesta que permita establecer esos incentivos para que las empresas prosperen en el futuro y para que se invierta en tecnología. Colegas, conforme evoluciona el mundo del trabajo, también hemos de evolucionar nosotros de manera simultánea. Las organizaciones de empleadores conocen esa dificultad y se está examinando con cautela decidiendo cuál debe ser nuestra función en el futuro ahora que nos enfrentamos a la innovación tecnológica, cambios demográficos, al cambio climático, al hecho de que sea necesaria una mayor sostenibilidad, ahora que hay carencia de aptitudes lo

cual es necesario para superar esos retos. Este año se publicó un informe propio para orientar a las organizaciones de empresas, empleadores, para que se puedan identificar las oportunidades que aportan esos cambios y para establecer acciones prioritarias para emprender esas transformaciones adaptándonos e innovando. Consideramos que las empresas tienen que seguir confiando en las posibilidades disponibles, tienen que poder colaborar o colaborarse con las organizaciones de empleadores en empresas que ofrecen esa representación equitativa, que ofrecen servicios equitativos. El futuro del trabajo es una perspectiva difícil para todos, nos supone un reto. Por lo tanto nosotros entablamos debates entre nuestros miembros sobre su futuro, sobre su futura función para saber cómo adaptarse e innovar de manera óptima y prestar servicios a los miembros de la sociedad en su conjunto. Señoras, señores, la causa que determina, el factor que determina la manera en que debemos gestionar el futuro del trabajo también es el mismo factor que habrá que tomar en cuenta para superar los retos del mundo del trabajo sociales, trabajo infantil, sector informal, todo ello es de crucial importancia para la educación y las aptitudes y permítanme emplear una cita, citar a mi amado expresidente, al Sr. Nelson Mandela, cuyo vídeo, el vídeo de su visita a esta asamblea fue proyectado en esta sala cuando estuvo presente el Sr. Ramaphosa, mi actual presidente, con motivo del centenario de su nacimiento que concluirá en julio de este año. Cito de nuevo: «La educación es el arma más poderosa que se puede utilizar para modificar o cambiar el mundo» Fin de la cita. Es la cita de Nelson Mandela. Y este tuísmo se aplica en los gobiernos a quienes elaboran políticas, a quienes asignan las partidas presupuestarias y a quienes determinan los currículos, a los empleadores, a quienes contratas y a quienes forman en aptitudes y a las personas ordinarias, a los trabajadores y a los miembros de las familias y a las comunidades. Y este tuísmo, también por él, pese al apartheid de mi país, pese a la voluntad del apartheid de destruirnos a algunos de nosotros, y pese a que hayan fallecido personas en esa jornada incluso en localidades aisladas donde no había infraestructuras, el apartheid fracasó y en parte se debe a que no se había educado. Y creo por lo tanto en la educación, en que la educación y las aptitudes liberan y esa es nuestras responsabilidad colectiva. Tenemos que permitir que todos los seres humanos accedan a la educación y por lo tanto tenemos que colaborar y que nadie quede a la zaga, cuando se decida la manera en que se utiliza de manera colectiva nuestros recursos, nuestras aptitudes, la formación debe ser una prioridad. Roberto Suarez, nuestro Secretario General, ya mencionó este aspecto en su intervención anteriormente pero merece la pena repetirlo. Las aptitudes son la moneda del lugar de trabajo moderno, y el centrarnos en el desarrollo de las aptitudes es el mejor cauce para empoderar a los trabajadores, para que desarrollen su potencial y puedan atender a sus familias, y sí, estamos luchando por el trabajo decente, pero el trabajo decente será una ilusión sino hay empleo y los trabajadores no podrán acceder a un empleo y mucho menos a un buen empleo sin aptitudes. No hay otra solución. Es necesaria una transición justa, se necesita educación, aptitudes, de no ser así la retórica será vacua. Y de hecho, como se dice en nuestro informe, cada vez es más difícil contratar a las personas con las aptitudes necesarias y los sistemas educativos son también en parte responsables de ello. Por otra parte en nuestro informe se demostró que las empresas están interesadas en desempeñar una función dinámica en el desarrollo de las aptitudes y ese objetivo exige inversiones, nuevos enfoques, atender necesidades a largo plazo, lo cual es evidente para los directivos empresariales. Una mejor educación y el desarrollo hacia las aptitudes son un imperativo y mi grupo insta a OIT y a sus estados miembros a que inviertan o a que concedan cada vez más interés a los programas de aprendizaje a lo largo de toda la vida, lo cual es esencial para contar con una base laboral y con talento para que la demanda corresponda a la oferta y para que se pueda garantizar un trabajo decente en un mercado en transformación. Recientemente leí un libro *Faithfulness* redactado por un profesor sueco, Hans Rosling, un libro en que se explica, en que se enumeran 10 motivos, en que se explica por qué nos equivocamos en algunos casos y también explica ese profesor que hay que educar mejor a los ciudadanos, sobre todo a los niños, por ejemplo dice que hay que enseñar a los niños que sus países en todos los ámbitos, la salud, los ingresos, en muchos de esos países esa situación corresponde al promedio y también explica que hay que informar a los niños sobre la situación socioeconómica de su país, respecto al resto del mundo y explicar

la manera en que cambia constantemente la situación. Hay que defender dos tipos de ideas de manera simultánea, hay muchas cosas que empeoran pero muchas otras mejoran, explica que hay que explicar que el mundo seguirá cambiando y que habrá que adaptar los conocimientos y sus perspectivas del mundo a lo largo de su vida. Y estos comentarios, sobre todo el último, creo yo, son la receta que permitirá adaptar un enfoque honesto respecto a nuestro reto, respecto a los jóvenes y respecto de los trabajadores. Esa es la manera de que se adapten y crezcan. Si queremos que los trabajadores se adapten a las circunstancias de este mundo en transformación habrá que ofrecer formación de calidad, oportunidades para el desarrollo de aptitudes. En relación con el informe de la Presidenta del Consejo de Administración yo quisiera centrar el contenido de este informe correspondiente al periodo 2018-2019 como representante del empleador puedo dar fe de los análisis que se han realizado en los últimos meses en los temas que se abarcaban en el informe. Agradecemos a la presidenta por haber presentado el informe y quisiéramos hacer las siguientes observaciones: si bien dista un trecho todavía hasta que no se alcance la ratificación plena de los convenios fundamentales con las 123 ratificaciones que hacen que sean necesarias todavía 43 estados miembros, es alentador que muchos estados que han presentado informes nos han deparado una gran información muy rica de la situación en esta materia. Más información de calidad permitirá que los encargados sigan el curso del progreso y apoyen los mandantes sobre el terreno para superar los retos mediante solicitudes concretas de asistencia técnica por ejemplo, y como ya dije la rectificación es importante, pero más importante si cabe es la implementación eficaz, lo uno sin lo otro no nos aportará un impacto positivo sobre el terreno. Segundo, en cuanto a la iniciativa relativa a la empresa la estrategia para un compromiso mayor, un diálogo mayor de la OIT con el sector privado es una prioridad para nuestro grupo. El dialogar con las empresas de todos los tipos y de todas las regiones permitirá a la oficina entender mejor y más cabalmente los retos y las realidades a que se enfrentan las empresas y puede ayudar a la oficina a desarrollar enfoques más prácticos para la resolución de problemas. También facilitaría un intercambio mutuo, en doble sentido, de información. Tercero, los empleadores piden a la OIT que incremente esfuerzos para promover y proteger el rol, el papel de los copartícipes sociales en todos los aspectos de la reforma de Naciones Unidas y sus resultados. No ha habido suficientes consultas con los empleadores y el sector privado en una serie de temas y nos preocupa que los esfuerzos por amalgamar de alguna manera la labor entorno a lo que hacen los coordinadores residentes va a seguir debilitando más nuestra voz. Un objetivo compartido concreto al que sirvieron el Sr. Roberto Suarez y Sharon Burrow también anteriormente, es que nuestra organización, la de los empleadores reciba el estatus de observador permanente en la asamblea general de las organizaciones de las Naciones Unidas. Esperemos que podamos contar con su apoyo, de la OIT también para hacer esto realidad. Y por último, la oficina tiene que hacer un mayor esfuerzo, mucho mayor, para representar a los tres mandantes por igual, en sus labores y en su composición, ya planteé esta cuestión en mi alocución inicial de esta semana y le remito a lo que dije en esta intervención. En cuanto a la situación relativa a la situación de los trabajadores árabes en territorios ocupados durante 40 años, señoras y señores, el Director General nos ha presentado un informe sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados. El informe de este año es el producto de una misión de la OIT a la franja de la rivera occidental, la franja de Gaza, el Golán ocupado y una reunión en Damasco, la información sobre el mercado del trabajo en los territorios árabes ocupados nos arroja un cuadro sombrío: ha aumentado el desempleo sobre todo en Gaza y la participación general en materia laboral se ha reducido. Es una política de larga tradición del grupo de los empleadores el no comentar sobre los conflictos políticos que están muy enraizados y encallados que son objeto de tensiones entre los estados. Pero mi grupo quisiera hacer algunos comentarios sobre el mercado de trabajo en estos territorios: primero, parece que está claro que con la merma de recursos públicos los empleos tendrán que ser generados por el sector privado, tanto en Gaza como en Cisjordania, pero es muy difícil para el sector privado poder invertir en estas ubicaciones y por lo tanto alentamos tanto a las autoridades de Israel como de Palestina a que se enfrasquen y lleven a cabo un diálogo productivo con las empresas propicio para la creación de empleo. Segundo,

alentamos a la comunidad internacional a que incremente el apoyo financiero que presta para ayudar a los que están en situación más vulnerable en estos territorios y deponga la restricciones impuestas a actividades económicas para permitir que las empresas puedan actuar y operar y contribuir a la creación de empleo. Tercero, al avanzar en los sistemas de pagos de salarios por medios electrónicos esto podría servir de ayuda en estas actividades. Cuarto, como dijimos los empleadores el año pasado la OIT tendría que aportar asistencia técnica de gran escala para afianzar e incrementar las capacidades de todos los mandantes sobre el terreno en el marco del programa de bandera, el *flagship program* sobre los países frágiles y la respuesta ante la situación. Quinto, la OIT tendría que seguir apoyando el proceso o procesos de reforma laboral mediante colaboraciones y alianzas tripartitas y consultas, y por último, alentamos a la OIT que ofrezca asistencia y asesoramiento técnicos sobre el desarrollo de las habilidades de los trabajadores palestinos. Señoras y señores, para terminar este segmento de la conferencia recoge y encara muchos retos existentes en el mundo de hoy, naturalmente estamos aquí para celebrar los éxitos de la OIT gracias a los esfuerzos de sus mandantes, creo que es muy oportuno y adecuado, hay que celebrarlo, pero el que hayamos llegado a los 100 años no significa que podamos seguir gozando de otros 100 más. No podemos dormirnos en los laureles y el grupo de los empleadores se toma este reto muy seriamente, repito les remito a todos a lo que dije el lunes en mi intervención para que vean un poco el contexto en que nos situamos. Estamos convencidos de que hay que ser honestos respecto a los retos y las incertidumbres que nos aguardan y hay que alentar a los trabajadores y a los empleadores, sobre todo a las jóvenes generaciones a que asuman estos retos que les aguardan para el futuro, para empoderarlos, para titularizarlos y para permitirles crecer y mejorar, y, citando al Presidente Mandela tendríamos que hacer que las opciones reflejen nuestras esperanzas y no nuestros temores. Este es el futuro que tenemos que forjar todos, muchísimas gracias por su atención.

Sr. Luc Cortebeeck

Trabajador (Bélgico)

Gracias Sra. Presidenta, Secretario, Director General, distinguidos colegas, ha sigo un placer y un gran honor para mí conjuntamente con Philip Jennings y Reema Nanavati, los colegas del grupo de los trabajadores formar parte de la Comisión Global sobre el futuro del trabajo. 27 personas procedentes de diversas regiones con distintos antecedentes y realmente gocé sobremanera, en tanto que miembro ex oficio de la comisión, al calibrar la relación entre el Consejo de Administración en la Comisión. Pudimos contar con la excelente copresidencia del Presidente Cyril Ramaphosa y del primer ministro Löfven y el apoyo del Director General el Sr. Guy Ryder y sus colaboradores. Me gustó mucho la riqueza del análisis, la brillantez de las ideas, el interés mutuo en las experiencias de unos y otros y las opiniones expresadas y el debate tan abierto que se estableció. Fue una excelente idea, una excelente iniciativa del Director General apoyada luego por el Consejo de Administración para iniciar los preparativos del centenario y discutir el tema del futuro del trabajo con otras personas, personas con otras experiencias pero que no solo formaban parte de la OIT y sus mandantes. A esto cabe añadir que pudimos contar con el compromiso de los comisionados y todos estos elementos hicieron que el informe fuera un informe, naturalmente de la oficina, pero también de una comisión muy variopinta, muy diversa. En el informe presentado con el título Labores en pro de un futuro más brillante, un mejor futuro. Tiene un gran poderío. El mensaje está claro. El mundo está pasando por tiempo difíciles en que la mayoría de la gente del mundo está quedándose a la zaga. Esto empeorará si no actuamos y lo que es seguro es que no estamos listos para el futuro del trabajo y por ende el contrato social por muy ambicioso que sea tiene que ser realimentado, reforzado para evitar que las crisis que ya aparecen en nuestras sociedades empeoren. Fue notable que los dirigentes, que los estados que intervinieron ayer y hoy se refirieran al momento pues de la creación de la OIT con el contrato social más importante de la historia, no fue simplemente un lapsus o una imagen

retórica exagerada para complacer al público de la OIT, ni mucho menos, la Comisión no se perdió ninguno de los valores y objetivos de Versalles o de Philadelphia que siguen siendo válidos y que tienen que ser realimentados y reforzados. La agenda centrada en el ser humano de la Comisión nos aporta tres pilares de acción y diez recomendaciones que son un poco pues los elementos más importantes en los que nos permitiremos basarnos para entregar, para cumplir el contrato social. Una de las oraciones más importantes aparece en la página 28, y cito: «No se trata solo de ajustar a la gente para que encaje en este nuevo panorama, es una visión mucho más osada que intenta guiar las transformaciones que ahora ya se han iniciado hacia el futuro, de una forma que garantice la dignidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades y que amplíe el ámbito de las libertades humanas». Fin de la cita. Yo quisiera también recordar a este distinguido auditorio algunos de los puntos más fuertes del informe: invertir en las personas para que tengan un derecho universal a seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida en el contexto laboral, guiar a las personas a través de momentos de transición, las fases de transición. Una agenda transformativa y conmensurable de igualdad de género para poner fin a la violencia en el trabajo, la extensión tanto horizontal como vertical de la protección social para que nadie se quede atrás, a la zaga. Esto es importante, sobre todo y ante todo para los trabajadores rurales y los trabajadores de la economía informal, pero también para la economía «gig». Celebro el papel de la relación en materia de empleo como elemento capital en protección laboral, en cualquier caso la protección laboral es necesaria para cualquier trabajador cualquiera que sea su estatus o tipo de empleo o arreglo contractual. Otro aspecto que marca también la diferencia en el informe es la garantía laboral universal, añadiendo tres temas importantes, un salario adecuado que permita una vida decente, límites máximos en los horarios de trabajo y seguridad en lugares seguros y salubres que vienen a añadirse a los derechos fundamentales de los trabajadores. Yo sé que este es un aspecto difícil desde el punto de vista de nuestros colegas del grupo de empleadores. Pero a este respecto escuché a los líderes ayer y hoy mundiales que apoyaron diversos aspectos de ese concepto de la garantía laboral universal. Un instrumento nacional es necesario para las plataformas digitales es otro punto también que se apoyó, otra idea que se apoyó. Yo celebro la idea de un derecho a desconectarse digitalmente, el reglamento de los trabajadores supeditados a que se les llame, *on call*, que estén a la espera de trabajo y la garantía de horas mínimas de trabajo y soberanía en materia del uso de horarios. Esa exhortación dirigida a los gobiernos para fomentar la representación también de los empleadores y trabajadores en este sentido. La necesidad de un diálogo social y de negociación colectiva y la insuficiencia de los enfoques individuales. El reconocimiento de la importancia del sistema de estándares laborales y el mecanismo de supervisión, el enfoque de que los seres humanos sigan al mando de la evolución no solo en materia de altas tecnologías sino de gestionar la tecnología, la tecnología tiene que ser una opción de la sociedad. La inversión en atención, cuidados, la economía verde y la infraestructura para crear empleos. Los indicadores adicionales más allá del PIB para comensurar el progreso centrado en los seres humanos vinculado con incentivos y alternativas de negocios para gobernar las empresas para evitar una visión a corto plazo. Estos son aspectos muy importantes del informe. La Comisión llevamos a cabo discusiones muy profundas sobre temas que queríamos que aparecieran en el informe, o con más detalle por lo menos. Los retos para la democracia y los peligros del populismo como mencionaron también algunos jefes de estado ayer. El análisis que hicimos sobre los modelos de negocios y su influencia sobre los problemas a los que nos enfrentamos actualmente, de la visión a corto plazo y del concepto del *buy back*. El modelo de valor para los accionistas, la evasión fiscal y la necesidad de reformas para un registro financiero global, sistemas fiscales para la economía digital, el papel de los principales actores, las empresas multinacionales, las cinco grandes empresas digitales tanto desde el punto de vista de cómo devengan y pagan tasas o impuestos y como controlan y utilizan los datos, las estadísticas. Los datos y el valor que se extrae de ellos en la labor digital y su idea para un lucro privado más frecuentemente que no que para los fines sociales. Las cadenas de suministro globales y cómo comercian ese aspecto a la necesidad del respeto del derecho de los trabajadores y se utilizan métodos obligatorios de debida diligencia, *due diligence*, la contracción de poder. A este respecto encontramos

también apoyo, como se dijo ayer en las intervenciones, ayer y anteayer a cargo de algunos jefes de estado. La exhortación a los estados miembros a que asuman su responsabilidad en la agenda centrada en ser humano y la necesidad de apoyar nuevas normas para reglamentar los numerosos abusos de derechos que vienen con la digitalización y que inspiren a los estados miembros y garanticen un campo de juego parejo. El papel de los servicios públicos de calidad que se menciona en el informe pero que tendría que recalcarse más fuertemente. En el papel de la negociación colectiva ambos lados de una frontera, de forma interfronteriza, que tiene que enfatizarse más. Y aún así hay algunos puntos débiles. Aun así, como digo el informe fue acogido con beneplácito por parte de grupos de trabajadores, por los mandantes tripartitos en diversos estados y por la sociedad civil.

Sra. Josephine Teo

Gobierno (Singapur)

Muchas gracias, tras la intervención de los portavoces de los empleadores y de los trabajadores me voy a pegar al plazo que me han impartido, cinco minutos. Sra. Presidenta, señores delegados Singapur quisiera felicitar a la OIT por su centenario. Se trata de un hito claramente de gran significado, atestigua de la pertinencia continuada de la OIT y de su estructura singular tripartita. Singapur quisiera también felicitar al Director General, Sr. Guy Ryder por su liderazgo a la hora de iniciar conversaciones muy importantes sobre el futuro del trabajo. El informe de la Comisión Global: Las labores para un futuro más brillante, mejor futuro, son un clarín que anuncia lo que tiene que hacerse en cada país en nuestras economías para prepararnos para el futuro del trabajo. En cuanto a fomentar algunos temas importantes estamos convencidos en Singapur que es muy importante aprender mutuamente unos de otros. En ese sentido Singapur coorganizó una conferencia sobre el futuro del trabajo con la OIT. Ese evento atrajo a 700 delegados tripartitos de 18 países incluyendo a los 10 países que son los estados miembro de la ASEAN lo seis diálogos de la ASEAN para el diálogo: Australia, China, la India, Japón, Nueva Zelandia y la República de Corea, así como Mongolia y Timor del Este. Durante la conferencia los ministros de trabajo de la ASEAN reafirmaron su compromiso de preparar a los trabajadores y las empresas de ASEAN para el futuro del trabajo y lo que fue significativo fue que publicamos una declaración conjunta, la primera declaración conjunta al cargo de un grupo regional. Basándonos en este ímpetu y para contribuir al legado de este centenario de la OIT nosotros propiciamos la idea de una iniciativa para el futuro del trabajo a nivel regional para un diálogo continuado y fomento de capacidades en la ASEAN. Esperemos que esto aliente otras iniciativas regionales que fomenten las posibilidades de compartir experiencia y la colaboración. Singapur de hecho ya ha empezado a prepararse, se empezó a preparar para el futuro del trabajo hace algunos años ya. Introdujimos iniciativas muy importantes tomando en cuenta los retos muy especiales y las circunstancias demográficas de nuestro país. Durante muchos años hemos tenido más empleos que gente que busca empleo. Esto ha contribuido a la creación de posibilidades en la región pero nuestra contribución para el futuro hace que estemos en situación vulnerable respecto a las cadenas de trabajo, el suministro de mano de obra. Al mismo tiempo esto crea una gran presión para transformar los empleos, las habilidades, etc. Ante este telón de fondo tenemos el reto y la oportunidad de incrementar la longevidad laboral, la gente ahora vive más años y tiene más salud, gozan de más salud en esos años. ¿Cómo podemos hacer pues que la longevidad sea más productiva para los trabajadores, para las empresas y para la sociedad? ¿Cómo podemos surcar, trazar el curso, del mercado laboral juntos? Y para nosotros la solución está clara y nos aúna a otros, es el tripartismo. Durante los últimos tres o cuatro años los organismos económicos y los copartícipes tripartitos han trabajado codo a codo para la transformación industrial en nuestras economías, abarcando más del 80 % de estos sectores. Esto permite crear empleos de más calidad además el

Congreso Sindical Nacional de Singapur, NTUC, trabajará con los trabajadores para crear comités de capacitación de empresas. Esos comités de formación o capacitación de las empresas identificarán áreas de capacitación de nuevas habilidades para los trabajadores para que sigan la evolución de la transformación industrial. Esto está apoyado también por la Federación Nacional de Empleadores de Singapur. Otro ejemplo es el grupo de trabajo tripartito sobre trabajadores de más edad. Ese grupo de trabajo ya ha forjado un consenso sobre las edades de jubilación o del reempleo y que está considerando unos pasos para encarar la cuestión de la longevidad laboral. Nuestra versión del futuro hace que la seguridad y salubridad laboral siga siendo un pilar muy importante. En ese sentido elaboramos una nueva estrategia, el índice de fatalidad laboral se ha reducido a razón del nivel actual de 1,4 trabajadores por 100.000 en los últimos tres años, menos de 1 para el año 2028 sobre un carácter sostenido. Nosotros vamos a ratificar el convenio de la OIT sobre salud y salubridad del trabajo, el convenio 155. En conclusión, conjuntamente con la OIT quisiéramos apoyar los esfuerzos por una agenda para el futuro del trabajo centrada en el ser humano, muchísimas gracias.

Sr. Tidjani Hassan Haddam

Gobierno (Argelia)

Buenas tardes, señoras y señores, excelencias, ministros, señoras y señores: esta sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo es una muy distinguida sesión pues que celebra el centenario de la creación de nuestra organización, de esfuerzos cada vez mayores para potenciar la justicia social en el mundo del trabajo. En esta sesión vamos a tratar temas importantes que desembocarán en resultados importantes relacionados con la orientación futura de nuestras actividades en la OIT. El informe que ahora discutimos es el resultado de un distinguido grupo de estudiosos que establece una serie de parámetros relacionados con el futuro del trabajo. Además la cuestión de potenciar el espacio democrático al servicio del diálogo social y en aras de tener en cuenta todas las necesidades [vgr INTERRUPTION 2:41]. Este documento de referencia que sitúa al ser humano en el centro de las políticas sociales y desarrollo de trabajo y desarrollo social en un mundo cada vez más digitalizado da cuenta del compromiso de la OIT con el contrato social al servicio de las generaciones venideras. Todos encuentran un lugar para expresar sus capacidades al servicio del desarrollo económico y social, justo y armonioso dejando nadie al margen. Sra. Presidenta, señoras y señores, de este informe esperamos que pueda derivarse una hoja de ruta activa para la OIT, que pueda servir para hacer frente a los desafíos que atañen al mundo del trabajo. En esta ocasión Argelia pide un mayor respaldo a los países miembros y en especial a los países africanos para permitir que puedan seguir aplicando los programas que puedan ayudar para materializar el trabajo decente y ampliar la protección social poniendo o zanjando los problemas de desarrollo social y en este contexto quisiera subrayar la importancia de incorporar a aquellos que trabajan en el sector informal y traerlos al sector formal. Este es uno de los retos principales a los que tiene que hacer frente la OIT en su centenario. El continente africano más que ninguna otra región del mundo tiene que hacer frente al problema de ofrecer una protección social universal encontrando los diferentes mecanismos para que todos puedan disfrutar de este derechos tal y como lo establecen los convenios internacionales por solidaridad con los países africanos y los estados árabes el gobierno de Argelia en cooperación con la OIT participa activamente en programas de contexto de alianzas sur-sur de protección social, hay una serie de países que se van a beneficiar de la experiencia de Argelia en este ámbito y destaco la disposición de Argelia de coordinar con la OIT el compartir las experiencias de Argelia. Señores y señoras, Argelia apoya las recomendaciones y directrices del Informe de la Comisión Global basados en los valores de justicia y equidad, destacando los principios de primero de noviembre del 54 de Argelia, la batalla de liberación nacional por la que se estableció la República de Argelia como estado democrático y social. Argelia ha hecho avances importantes en el ámbito del desarrollo

humano y ha ofrecido [vgr INTERRUPTION 7:37] En esta ocasión Argelia reitera su apoyo al pueblo palestino, pueblo que lucha por su libertad, justicia y sus derechos humanos, sobre todo en lo relativo a los derechos de trabajo en los territorios ocupados palestinos y también reitera su compromiso con los principios de la declaración de Philadelphia sobre el establecimiento de esta organización, gracias por su atención.

Sra. Carla Bacigalupo Planas

Gobierno (Paraguay)

Muy buenas tardes [vgr INTERRUPTION 0:38] internacional de erradicación del trabajo infantil que desde el año 2002 la OIT ha instalado para dimensionar su magnitud y llamarnos a todos a una acción concreta. Aún en el mundo existen 160 millones de niños y niñas que no están en las aulas sino en lugares de trabajo. Hoy, señores y señoras, no nos podemos traer a pensar, no podemos hablar del futuro del empleo sino nos preocupamos del futuro de nuestros niños y niñas que merecen un mundo de oportunidades lejos del trabajo infantil que menoscaba el desarrollo integral. Ellos merecen la oportunidad de trabajar en una sola cosa: construir sus sueños. Si no cuidamos hoy el futuro de nuestros niños y niñas no habrá futuro para la humanidad. Paraguay tiene un alto compromiso con la erradicación del trabajo infantil, ha disminuido de hecho sus números en los últimos años, pero aún hoy más de 100.000 niños y niñas en Paraguay siguen realizando actividades laborales. Ratificando este compromiso hemos lanzado la Estrategia Nacional de Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente. Seguiremos por esta senda, trabajando desde el tripartismo y multilateralismo. De cara al futuro del empleo y al derecho de aprendizaje permanente en atención a las recomendaciones que la comisión mundial conformada por la OIT ha hecho hemos iniciado profundos cambios en el sistema de formación para el trabajo conforme a la demanda laboral y a las nuevas habilidades requeridas por el mundo del trabajo con innovación y tecnología y un trabajo directo con las mesas sectoriales empresariales y las centrales obreras. En normas hemos dado un paso histórico iniciando la ratificación del convenio 102 sobre Seguridad Social y el 175 de empleo a tiempo parcial con expertos de la OIT. Esto nos permitirá tener un marco regulatorio fuerte para el avance de la necesaria reforma del sistema de la Seguridad Social que Paraguay requiere. En materia de formalización del empleo, el Paraguay, que presenta altos niveles de informalidad ha adoptado como política pública nacional por decreto presidencial la estrategia integrada para la formalización del empleo diseñada con la Organización Internacional del Trabajo, logrando con esto que más de 16.000 trabajadores hoy a ocho meses de iniciada la estrategia ingresen al sistema de protección social. Paraguay, al igual que otros países de la región, está atravesando una disminución del consumo aunque su política macroeconómica y de empleo se mantienen sólidas y estables. Hemos iniciado medidas económicas que generarán más de 40.000 empleos formales en el área de infraestructura, economía rural e inversiones extranjeras apostando en todas estas áreas al empleo juvenil y de aprendices. Nuestros servicios de empleo han empezado seriamente a incorporar innovación y tecnología utilizando inteligencia artificial para conectar oferta y demanda laboral de manera más eficiente y rápida. La descentralización de nuestros servicios de empleo y el involucramiento de la academia constituyen elementos innovadores que construimos gracias al diálogo social y al trabajo cercano a las empresas. La inclusión laboral de sectores excluidos y de extrema pobreza es una prioridad para nosotros por lo que establecimos proyectos específicos de acción directa en alianza con organizaciones de la sociedad civil. No podemos seguir permitiendo la exclusión de estos sectores más vulnerables, debemos entender todos que ante un futuro del empleo más exigente en habilidades tecnológicas debemos redoblar esfuerzos en capacitar a los grupos vulnerables que históricamente fueron excluidos de un sistema de educación de calidad. Entendemos que

debe ser una prioridad para todos el empleo juvenil por lo que hemos impulsado la sanción de la ley de empleo a tiempo parcial y una política fuerte de fomento a aprendices. Para una mayor equidad de género hemos puesto en marcha el plan Emplea igualdad y en materia de violencia y acoso sexual en el trabajo nos hemos puesto metas muy elevadas. Finalmente, deseo agregar y agradecer a la OIT por el soporte constante que nos ha brindado para llevar adelante las iniciativas tripartitas. Desde Paraguay abogamos por más alocados sueños tripartitos que cambien vidas. Deseamos a la OIT otros 100 años de éxito en la lucha por el trabajo decente y una mayor justicia social, muchas gracias.

Sr. Nicolas Monckeberg Diaz

Gobierno (Chile)

…afecto en nombre del gobierno de Chile y del Presidente Sebastián Piñera. Este estrado ha sido el lugar por más de un siglo, donde se han defendido aquellos principios que constituyen el alma de esta institución, la defensa y respeto de la dignidad del trabajo y el trabajador. Hace 100 años el mundo enfrentaba la peor crisis de empleo del siglo y desde aquí se alzó la voz. Desde aquí se escuchó con fuerza este siglo la voz de dirigentes cuando gobiernos dictatoriales violaban derechos humanos de cientos y miles de trabajadores. Hoy mientras conmemoramos los 100 años de la OIT se están vulnerando en forma sistemática los derechos humanos de miles de trabajadores y empleadores en Venezuela y en otras naciones encabezadas por regímenes antidemocráticos. Señores delegados, nuestro deber es alzar con fuerza la voz, como se hizo en el pasado, esa voz del tripartismo para condenar con firmeza tales abusos. Por cierto, creemos y defendemos la libre determinación de los pueblos pero no la libre determinación de los dictadores. La historia de América Latina ha sido muchas veces marcada por el sufrimiento y por el dolor. Pero también nuestro continente es la tierra de la imaginación y de la magia, hoy tenemos una oportunidad volver a ser el Nuevo Mundo y el lugar para los visionarios y para los audaces. Y nos corresponde redefinir la cuestión laboral con la mirada puesta en la nueva sociedad por supuesto sin abandonar el respeto irrestricto a aquellos derechos laborales que emanan de la dignidad del trabajador y de toda su familia. Hoy hay preguntas ineludibles: ¿Qué estamos haciendo con la revolución tecnológica que honra la mente humana, con la revolución de las comunicaciones que difuma las fronteras de los países? Llegó el momento de que las manos tendidas hacia el futuro reemplacen a los puños alzados del milenio anterior. La revolución del Siglo XXI también llama a emanciparse, pero a emanciparse del pasado y de aquellas costumbres laborales heredadas no solo de otra época sino me atrevo decir de otro mundo. ¿Qué sentido tiene hoy clasificar a los trabajadores entre trabajadores manuales e intelectuales, fabricantes o inventores, explotadores o explotados, productores o consumidores? Se trata de dicotomías obsoletas, desde ahora en una misma vida seremos sucesivamente, y a veces simultáneamente creadores, consumidores, productores aquí y allá inventores y artesanos. Son los trabajadores los que están llamados a apoderase del momento y de las oportunidades que se ofrecen. Quizás por primera vez en la historia de la humanidad estas cartas están todas arriba de la mesa para que cada uno pueda cumplir su papel en forma más expedita. Debemos revalorizar más que nunca el valor de la libertad del trabajador en el marco de la relación laboral. Si hacemos las cosas correctamente, flexibilidad laboral no tiene por qué significar precariedad como algunos nostálgicos los pasado lo dicen reiteradamente. Al contrario, es humanidad laboral, es mejorar la calidad de vida. En los primeros 15 meses de gobierno hemos impulsado una agenda modernizadora cuyo eje central ha sido precisamente abrir nuevas oportunidades para el trabajo decente, para mantener y mejorar estas opciones, para diversificar si así lo desea las fuentes de ingreso, para mejorar la capacitación haciéndola más continua, manteniendo las condiciones de seguridad social. Si creemos en la libertad es imperativo el respeto a las reglas y el respeto restricto a cada uno de los derechos laborales del trabajador. Señores delegados, nada precarizaría más a nuestros trabajadores que hacerlos creer que podemos ponernos una venda en los ojos y asumir que todo seguirá igual.

Nuestra tarea es adaptarnos, defendiendo los principios y valores inmutables del trabajo decente en un mundo distinto. Debemos perder el temor a los cambios, dejando atrás esas visiones catastrofistas, porque hoy, y termino, no hay ni habrá algoritmo capaz de reemplazar a la persona cuando se trata de motivar al compañero, cuando se trata de corregirlo o de premiarlo. No habrá robot que logre reconocer de verdad a aquel que lo dio todo por su causa. Muchas gracias, que Dios bendiga a nuestras naciones y felices 100 años de la OIT.

Sr. Dimitar Manolov

Trabajador (Bulgaria)

Honorable presidenta, señoras y señores delegados, en primer lugar permítanme felicitarles en nombre de los trabajadores de Bulgaria en el centenario del aniversario de la OIT, la organización que a escala mundial tiene el mayor impacto para la protección de los derechos de los trabajadores a través de su trabajo administrativo así como de los mecanismos que tiene establecidos para garantizar la aplicación de la legislación laboral. Al mismo tiempo la OIT tiene el deber de hacer frente a los desafíos planteados por el nuevo mundo digital, la OIT tiene que responder a esos desafíos desarrollando y mejorando el sistema para proteger el derecho del trabajo oponiéndose a la mayor presión a la que hacen frente los trabajadores. Las obligaciones son necesarias para poder hacer frente a las condiciones cambiantes para garantizar trabajo decente y condiciones de vida para los trabajadores y sus familias. Bulgaria es uno de los países de mayor pobreza en la Unión Europea, uno de cada tres búlgaros está en riesgo de exclusión. Las inequidades y la polarización entre los grupos sociales en nuestra sociedad se profundizan. En ese sentido ya es hora de entender que para luchar contra la pobreza y la exclusión social esto es algo que es necesario para poder progresar en nuestro país. En Bulgaria una gran proporción de la población depende de un ingreso mínimo pero no hay ningún mecanismo para mejorar esta situación pese a la relativa estabilidad de los indicadores financieros combinados con un crecimiento económico sostenible y baja tasa de paro, la tasa muy baja de distribución de los impuestos y el bajo nivel de protección social sigue exacerbando las inequidades y las desigualdades y dejando a los trabajadores en una trampa de pobreza obrera. La redistribución de ingresos en el presupuesto nacional tiene que cambiarse para conseguir la redistribución más justa entre el capital y los trabajadores y el valor añadido realizado. Los desafíos principales en cuanto a la protección del trabajo decente en Bulgaria es el pago de horas nocturnas, la frecuencia de cambios realizados por el estado bajo la presión del capital. El último año el estado búlgaro se ha negado a aumentar la remuneración para las horas de trabajo nocturnas. La investigación muestra que el trabajo nocturno causa mayor daño actualmente de lo que se había considerado antes, aumenta la posibilidad de accidentes laborales, la correlación entre el trabajo nocturno y la emergencia de ciertas enfermedades entre las personas que hacen turnos de noche se ha demostrado científicamente. En Bulgaria el pago de este trabajo nocturno es humillante. El problema con esta población está limitando la posibilidad del trabajo decente y la desagregación del tiempo de trabajo del pasado para ayudar a los trabajadores en la zona en la época difícil de la transición ha tenido una repercusión muy negativa en los trabajadores y se han desviado mucho de las normas internacionales de tiempo de trabajo. El éxito en las horas de trabajo del horario laboral de acuerdo con las normas de la OIT con operaciones sin interrupción donde la naturaleza del trabajo necesita turnos encadenados. Esta restricción en Bulgaria se ha suspendido. El año pasado el Ministerio de Política Social realizó una gran campaña para cambios en el trabajo y ha habido una serie de iniciativas gubernamentales para revisar la legislación laboral como práctica sistemática en respuesta a la presión ejercida por ciertos inversores y en la mayor parte de los casos su objetivo es limitar los derechos de los trabajadores. Gracias a la oposición fuerte de los sindicatos, el diálogo acerca de las enmiendas de la legislación laboral propuesta por el estado se ha aplazado pero todos nuestros esfuerzos se ven cuestionados por el proceso de globalización del capital de la producción se destina a países donde no se

aplican normas laborales y los salarios son más bajos. Los impuestos en Bulgaria resultan de la competencia de países que representan la amenaza más importante para el mundo del trabajo. Señoras y señores, en cualquier caso, delegados, creo que en conclusión debemos tener en cuenta que el aumento de la eficacia del diálogo social y fortalecer el papel de los interlocutores sociales es una de las mejores garantías para proteger a los trabajadores en esta época de zonas borrosas entre la vida laboral y la vida profesional, con todo esto les doy las gracias por su amable atención.

Sr. Pat Breen

Gobierno (Irlanda)

Sí, efectivamente Presidenta y distinguidos delegados, señoras y señores, es un honor para mí estar entre ustedes hoy dirigiéndome a la sesión plenaria de la 108.ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo de este año del centenario de la OIT. Este centenario de la organización tiene muchos ecos con Irlanda, habida cuenta el papel importante que jugó un irlandés Edward Phelan en la fundación de la OIT en 1919. Durante su mandato el Director General del 41 al 48 fue el autor principal de la declaración seminal de Philadelphia que trazó un nuevo recorrido para esta organización y reafirmó sus valores fundacionales. En la Conferencia Internacional del Trabajo las mandantes están juntos negociando la declaración del Centenario que va a llevar a esta organización a sus siguientes 100 años y les deseo todo éxito en este sentido. La relación cercana de Irlanda con la OIT se hace evidente por el hecho de que la OIT fue la primera organización internacional que el estado libre irlandés al que se unió en 1923. Además, el centenario coincide con el primer mandato de Irlanda como miembro del Consejo de Administración que es una fuente de gran orgullo para nosotros y es un hecho el que Irlanda este año preside la Comisión de Aplicación de las normas. En febrero de este año, me satisface decir que Irlanda se convirtió en el 29.º estado que ratificó el primer protocolo del trabajo demostrando el esfuerzo de Irlanda en combatir el trabajo forzoso en todas sus formas y lo ha hecho parte de su campaña de libertad y es fundamental jugar un papel activo en la OIT demostrado por la cooperación de los interlocutores sociales, la ICTU e Ibec, con respecto a los procesos de ratificación. Uno de los comités del centenario de las comisiones está negociando la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El gobierno de Irlanda se ha comprometido a la aprobación de un convenio que es ampliamente ratificable con respecto a este tema. Al entrar en sus siguientes 100 años el trabajo de la OIT va a ser crucial en ofrecer un futuro mejor para todos en el mundo del trabajo. Muchos de los elementos se recogen en la Iniciativa de Trabajo Futuro del gobierno irlandés. El cambio que se ha producido en Irlanda en los últimos 7 años es destacable sin embargo no podemos dormirnos en nuestros laureles puesto que Irlanda hace frente a toda una serie de retos incluyendo reducción de producción en las pymes, limitaciones infraestructurales, déficits de capacidades, así como concentraciones en algunos sectores. Internacionalmente el Brexit y el proteccionismo del comercio y otros riesgos son retos. El marco nuevo global del gobierno de Irlanda es la respuesta de nuestro gobierno y todos los interlocutores sociales han intervenido en este proceso para su desarrollo. Future Jobs Ireland se hace eco de mucho de los temas que se recogen en la Comisión Global sobre el futuro del trabajo. Los avances tecnológicos requieren cambios por parte de las persona y los negocios. Es esencial que identifiquemos estos cambios de antemano, un elemento clave del marco de trabajo futuro es la creación de un modelo de equipos de transición para ayudar a preparar a los trabajadores en trabajos vulnerables y empresas en sectores de declive tomando medidas para garantizar su futuro. El grupo de reflexión tripartito de Irlanda, el consejo social y económico nacional va a guiar el trabajo en este sector y vamos a identificar sectores, empleos y roles que son los más vulnerables y vamos a crear un marco para reformar a los trabajadores. Renovamos nuestro compromiso con el aprendizaje a lo largo de toda la vida, esto va a ser una cosa crucial. Irlanda entiende que la importancia del impacto

de la digitalización va a cambiar muchas cosas y esto va a cambiar muchos empleos en su forma actual, va a crear nuevas funciones en el mundo del trabajo, y mi departamento está llevando a cabo una estrategia de inteligencia artificial nacional que va a examinar las consideraciones de cómo Irlanda puede aprovechar las ventajas y oportunidades de la inteligencia artificial, garantizando que las personas estén en el corazón de nuestras consideraciones, estudiando también la protección del trabajador y el consumidor de los datos. Finalmente, señoras y señores, el nivel de ambición de la CIT de este año no tiene parangón. Esta reunión facilita la reunión de gobierno, trabajadores y empleadores de 187 países y esto va a permitir cumplir estas ambiciones y deseo a todo el mundo éxito para el importante trabajo que se ha tomado en este año del centenario, gracias.

Sr. Ahmad Suliman Alrajhi

Gobierno (Arabia Saudí)

Señora Presidenta, señor Director General, señoras y señores jefes de las delegaciones de la estructura tripartita de la OIT que la paz de Dios esté con todos ustedes. Es un placer para mí felicitar a la Presidenta de la conferencia de este año en su periodo especial de sesiones, la 108. Felicitaciones también a los vicepresidentes augurando a todo el mundo el éxito en la dirección de los trabajos de la conferencia. Quisiera también agradecer al excelentísimo Director General de la OIT por sus esfuerzos tendentes a elevar el nivel de esta organización que celebra un centenario valorando muy altamente su papel para la consecución de la justicia social. Señora Presidenta, el Director General nos ofrece en este periodo de sesiones, un periodo especial, distinto a lo que habíamos acostumbrado a recibir en las demás ocasiones. Su carácter especial no solamente lo observamos en su contenido que establece la primera piedra para el futuro del trabajo sino también en cuanto a los esfuerzos desplegados por la Comisión Global de alto nivel sobre el futuro del trabajo presidida por el Sr Stefan Löfven, presidente del gobierno de Suecia y el señor Matamela Ramaphosa, presidente de Sudáfrica. Este informe es el inicio y no el final de nuestro camino. El inicio de nuestro trabajo para el futuro y nuestro futuro para el trabajo en donde participan todos los interesados en hacer frente a sus responsabilidades para aprovechar esta ocasión para ofrecer a los trabajadores la protección de las amenazas y el respeto de sus derechos. Señoras y señores, a veces nuestro futuro es incierto y borroso pero ello no quiere decir que el futuro es menos seguro y menos justo. Son muchas las opiniones sobre las repercusiones de las nuevas tecnologías sobre los puestos de trabajo actualmente y en el futuro. Algunos pesimistas creen que nos quitarán oportunidades de trabajo, otros optimistas creen lo contrario, pero sea cual fuere, el papel de los gobiernos sigue necesario para preparar a los ciudadanos con los conocimientos necesarios de modo que puedan hacer frente a los cambios tecnológicos y sus repercusiones y los modos de trabajo y sus pautas y sus relaciones. Los cambios demográficos también y sus repercusiones sobre el aumento del número de personas que buscan trabajo entre los menores y también el aumento de la edad activa económicamente de las personas ha llevado a un cambio en la estructura de la fuerza laboral. También no podemos olvidar la repercusión del medio ambiente y del cambio climático y también en cuanto a las oportunidades de trabajo nuevas en otras áreas. Señora presidente, el partenariado y hacer frente a la responsabilidad entre las distintas partes a nivel nacional y la claridad de la visión y los objetivos y la cooperación y coordinación entre los actores de producción es fundamental para fundar un futuro mejor y más brillante y más seguro para todos también la cooperación y la mejora de la relación entre las partes fundamentales a nivel internacional, países, organizaciones, gobiernos y no gubernativos es importantísimo. Esperamos que este estrado y otros foros como este, por ejemplo el grupo de los G20, un ejemplo excelente para la importancia de la cooperación fructífera multilateral y haremos todos los trabajos a través de nuestra presidencia del G20 el año que viene. El Reino de Arabia Saudí ha insistido en la necesidad del partenariado, la

coordinación y la complementariedad entre las distintas partes, visión 2030 en nuestro país también para incentivar la economía a través de trabajos sostenibles para nuestros ciudadanos y los ciudadanos de los países amigos, entre ellos el proyecto de la Ciudad del Futuro (NEOM) que se extiende sobre 460 kilómetros en la cosa del Mar Rojo. El sector privado también desempeña un papel importante en el futuro del trabajo. Hemos establecido 68 iniciativas para incentivar al sector privado para ofrecer más oportunidades de trabajo. Finalmente, el futuro del trabajo somos nosotros quien establece sus cualidades, al final quisiera agradecerles y deseando a la OIT todo el éxito con este Centenario y que la paz de Dios esté con todos ustedes.

Sr. Camille Abousleiman

Gobierno (Líbano)

Sra. Presidenta, excelentísimos señoras y señores, es un placer para mí dirigirme a ustedes en nombre del grupo árabe que participa en las labores de la 108 sesión de la Conferencia General del Trabajo. Felicitaciones dirigidas también a la Presidenta y a los miembros de la mesa por la confianza en ellos depositada deseándoles todo el éxito en las labores de esta conferencia. Es un placer también para mi aprovechar esta ocasión para felicitar al señor Guy Ryder, el Director General de la OIT, por parte del grupo árabe en ocasión del centenario de la fundación de esta organización y por las actividades que ha ido despegando desde entonces en aras de mejorar la situación de los trabajadores y las condiciones de trabajo digno en el mundo y en especial en la región árabe. Nosotros como grupo árabe quisiéramos también insistir en lo atinado de la elección de los temas de este centenario. El grupo árabe insiste en que seguiremos trabajando en la misma dirección trazada por la OIT desplegando todos nuestros esfuerzos para hacer frente a los desafíos en aras de luchar contra la violencia y la pobreza y reducir los niveles de desempleo y garantizar un entorno para un trabajo digno en aras que podamos conseguir los objetivos de desarrollo sostenible y la agenda de 2030. Quisiera también en nombre del grupo árabe insistir en la necesidad de la importancia y el aumento de la cooperación de desarrollo para los países árabes y sobre todo en el estado de Palestina a través del respaldo que se le ofrece mediante el fondo de protección social, un pueblo que sigue viviendo bajo la ocupación, la comunidad internacional debe de hacer frente a sus responsabilidades ante esta causa justa que requiere interés y solidaridad y no podemos hablar de justicia social cuando todo un pueblo está privado de todos sus derechos. El grupo árabe también quisiera manifestar a la OIT su agradecimiento por los informes que prepara sobre la situación de los derechos de los trabajadores palestinos y pedimos a los grupos tripartitos en la OIT a que pongan en práctica el contenido de estos informes a través de una serie de planes de acción y mecanismos que garanticen el derecho de los trabajadores palestinos a un trabajo digno y recuperar todos sus derechos. Señoras y señores estamos convencidos de que esta conferencia desembocará en una declaración del centenario que contendría muchos de los principios en los cuales creemos como grupo árabe pero insistimos en que esta declaración histórica debería de deferirse al derecho de los pueblos que viven bajo la ocupación para conseguir su libertad, independencia y desarrollo y vida libre sobre su territorio y espero que todos los países participantes insistan en esta situación en los principios generales de la declaración. Finalmente quisiera insistir en la importancia del papel de los actores de producción en los países miembros de la organización y en la importancia de la solidaridad y desplegar esfuerzos para conseguir la justicia social y el bienestar de todos los países del mundo sin ninguna discriminación. Muchas gracias.

Sr. Chee Meng Ng

Trabajador (Singapur)

Presidenta, los pensadores han insistido en que es necesario cambiar, transformarse, dirigirse a la industria 4.0. Sin embargo, muchos trabajadores me han informado de que temen a la tecnología y la transformación digital, y ¿por qué, por qué temen la tecnología? Temen que les arrebaten sus empleos. Yo entiendo ese temor pero la tecnología incrementa la base económica, la cual ofrece más empleos y empleos de más calidad pero tenemos que contribuir a cambiar esa mentalidad. Ahora solo hay que preguntarse cuándo, cómo. El congreso del sindicato nacional de Singapur, el SNTUC está reflexionando sobre este concepto del trabajador 4.0. La industria 4.0 no puede funcionar sin ese tipo de trabajador, ese sector industrial solo tendrá éxito si los trabajadores consideran que también pueden obtener beneficios. Los gobiernos, las empresas, los sindicatos lo saben. En Singapur el trabajador 4.0 tiene una combinación de aptitudes adaptación, conocimientos tecnológicos y técnicos. Con estas actitudes puede ser más productivo aumentar el valor para las empresas y obtener mejores salarios. La SNTUC o el Congreso sindical está adoptando medidas prácticas para ayudar a esos trabajadores, se está trabajando con los sindicatos, con las empresas para crear CTC, comités de formación en las empresas en que los directivos y los sindicatos colaboren para que los trabajadores se reciclen y mejores sus aptitudes, medida alentada por las empresas. En apenas tres meses se han creado 50 CTC y nuestro objetivo es alcanzar los 1000 CTC en tres años. ¿En qué consiste su trabajo? Lo resumiré con tres A en inglés: primero se acelera la aceptación de la tecnología con una plataforma bidireccional oficial en que se debate sobre cómo la tecnología puede beneficiar a las empresas y trabajadores, se ayuda así a superar el temor a la tecnología. Se acelera también la adopción de la tecnología, se entiende mejor los planes de transformación de las empresas, las necesidades de formación para los trabajadores de modo que tengan las aptitudes tecnológicas más pertinentes y de esa manera se ayuda a las empresas a acceder a subvenciones gubernamentales para el desarrollo y la tecnología, se sufraga hasta el 80 % de los costes. De hecho el gobierno de Singapur ha anunciado recientemente cambios al plan de subvenciones de desarrollo empresarial en su reunión de mayo. Las empresas tienen que comprometerse a formar a los trabajadores y a compartir sus beneficios con ellos para obtener esas subvenciones lo cual es una iniciativa que celebramos. Además esos CTC ayudarán a acelerar la actualización de los esfuerzos de transformación para crear, retener el valor en las empresas y lo que es más importante: lograr que los esfuerzos de transformación sean reales para los trabajadores ofreciendo salarios más altos, más bienestar y mejores perspectivas laborales, lo cual también está en sintonía con la labor de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo con ese informe que se centra en un programa que confiere prioridad al ser humano y al aprendizaje durante toda la vida. Además, por supuesto en Singapur, el tripartismo es clave con el apoyo de los empleadores y el gobierno se puede reactivar aún más el contrato social, fortalecer el diálogo social para que el futuro del trabajo sea una realidad hoy, para que se transforme en una ventaja estratégica para un pequeño país como Singapur, porque en nuestro país el crecimiento económico lo queremos compartir con los trabajadores, de no ser así sería insignificante. Sabemos que cuando las empresas ganan la economía también y cuando la economía sale ganando, lo que es más importante, también lo hacen los trabajadores, lo cual permite instituir un modelo tripartito sostenible y afianzar el éxito económico del país, las empresas y los trabajadores. Concluyo celebrando el anuncio hecho por el Ministro de Fuerza Laboral de Singapur, el anuncio de la señora Josephine Teo, anuncio sobre la ratificación del convenio 155, que demuestra que el gobierno de Singapur vela por optimizar las condiciones de trabajo de los trabajadores, porque cada trabajador importa, muchas gracias.

Sra. Tanzila Narbaeva

Gobierno (Uzbekistán)

Distinguido señor Presidente, señoras y señores, permítanme que en nombre de la delegación de la República de Uzbekistán, les traslade los más sentidos saludos para esta conferencia del aniversario centésimo de la OIT. En Uzbekistán se están llevando a cabo grandes transformaciones en todos los ámbitos de la vida. Hay toda una reforma en el ámbito de la gobernanza, de la dirección democrática del estado para ejercer y permitir el ejercicio de los derechos de las personas y los derechos laborales, incrementando las posibilidades de llevar a cabo trabajos dignos y los ingresos de la población, asegurar la igualdad de género y garantizar posibilidades para los jóvenes. Se llevan a cabo toda una serie de actividades para fomentar los derechos laborales como decía, de esto se habló y dio pie a que 72 partícipes de la Asamblea General presentaron una iniciativa al presidente de Uzbekistán. Se está reglamentando el ámbito laboral, con nuevas medidas, se han tomado últimamente nuevas decisiones por parte del presidente para garantizar los derechos sociales y laborales de la población, actualmente se han ratificado 15 convenios de la OIT incluyendo los 8 principales y hay un programa especial que se está llevando a cabo y que prevé la cooperación con la OIT en la aplicación de los estándares y normas internacionales. En marzo de este año centenario Uzbekistán ratificó el convenio 144 por tanto se incluyeron en la celebración de este centenario. Durante los últimos, los siguientes meses de este año, los siguientes se va a ratificar también el convenio 81 sobre la inspección de trabajo, el 129 inspección de trabajo en el ámbito agrícola, el convenio 9 la lucha contra las formas actuales del trabajo forzado y también se va a promulgar una ley sobre los sindicatos y asociaciones profesionales. Se prevé una serie de medidas de cooperación con los diversos copartícipes sociales, en el 2018 se creó la Confederación de Empresarios de Uzbekistán que está llamada a asumir un papel, un rol fundamental de los empleadores en el diálogo social. En el parlamento se ha llevado a cabo también una serie de medidas de control de los derechos oficiales y laborales del país. Funciona con éxito, la comisión parlamentaria para mejorar la legislación en el ámbito laboral y una comisión interministerial para aplicación de los convenios de la OIT. Uzbekistán se ha convertido en uno de los primeros países en que se lleva a cabo un examen por expertos del informe de la comisión global sobre el futuro del trabajo. En la República se han llevado a cabo trabajos y actividades diversos para elaborar nuevos convenios y nuevos programas. Valoramos muy mucho la contribución de la OIT en nuestro país y su desarrollo y consideramos que es una contribución de liderazgo que nos permite mejorar el diálogo social, la protección social, la salud y la salubridad en la vida del trabajo. Otros temas importantes que quería mencionar en el marco de esta intervención son los relativos al incremento del papel de la mujer. Celebramos que la Comisión Global examinara también la agenda de igualdad de género entre sus labores. En mi país se llevan a cabo actividades para mejorar la situación de la mujer en el ámbito político, social y económico y cultural de la vida social. Así mismo se mejora las posibilidades de información y participación de la mujer y su incorporación en la toma de decisiones. Asimismo, a nivel gubernamental y en la sociedad en general se han elaborado nuevos proyectos de ley sobre las garantías de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la defensa de las mujeres del acoso y la violencia. En marzo de 2019 se adoptó un decreto del presidente sobre las medidas de refuerzo ulterior de las garantías de los derechos laborales para las mujeres empresarias y trabajadores que prevé una serie de medidas especiales y privilegios destinados a la mujer y también la defensa de sus intereses en el ámbito laboral. Distinguidos partícipes de la conferencia para terminar quisiera decir que estamos muy apegados al respeto de las normas de la OIT, esto no se ha modificado en la visita que efectuó el Director General a Uzbekistán en el 2018 se afianzó esta cooperación y se inició una nueva etapa de

cooperación constructiva entre mi país y la OIT para crear una base firme para seguir afianzando y mejorando este diálogo, muchísimas gracias.

Sr. Tsvetan Simeonov

Empleador (Bulgaria)

Muchas gracias señora Presidente, permítame que en nombre de los empleadores de Bulgaria felicite a la Presidente y a los vicepresidentes por sus respectivas elecciones a tan importantes cargos y que desee a todos los participantes en esta 108.ª reunión mucho éxito en sus labores. También quisiera felicitar a todos los participantes y a los copartícipes incluyendo los que no están aquí en la conferencia pero que trabajan en sus respectivos países para la consecución de los objetivos y cumplimentar la misión de la OIT. Desde los primeros años en que empezamos a ser miembros, desde nuestra membresía de Bulgaria en la OIT en 1920, las instituciones y representantes de los empleadores y las instituciones del estado hicieron gala de logros notables en el ámbito social que les merecieron prestigio y notoriedad internacional. Uno de los delegados de los empleadores de Bulgaria en el 19.ª reunión de la Conferencia de 1935 es un buen ejemplo de ello, se trataba del fabricante muy prominente, Balabanov, que ya en los años 20 estableció que en la fábrica pues tenía una serie de beneficios para los trabajadores como son un dormitorio, una cantina, un horno para producir preparar pan, pensiones y hogares para los trabajadores retirados. Además formó una orquesta sinfónica con los trabajadores y empleados y diversos círculos de inmigrantes rusos en Bulgaria. A pesar de todas las críticas actualmente los empleadores búlgaros siguen siendo un ejemplo de unidad y haciendo esfuerzos para impulsar una amplia gama de medidas sociales con sus copartícipes. Una clara señal del respeto del que gozan los empresarios búlgaros lo constituyó la visita del Director General de la OIT el Sr. Guy Ryder a Bulgaria en el 2015, una buena señal del estatus de la situación del diálogo social en Bulgaria porque en su visita el Sr. Ryder se entrevistó con organizaciones de los empleadores y sindicatos y organizaciones sociales. Todos los copartícipes sociales en Bulgaria se sienten orgullosos de que nuestro país sea miembro, forme parte del club prestigioso de países que han ratificado más de 100 convenios de la OIT. Pero las labores de la OIT para fomentar la ratificación de convenios tendría que continuar tanto en relación con los países en desarrollo como los países desarrollados para crear las condiciones adecuadas para una competencia justa entre las diversas economías. La OIT es una institución que con sus convenios, sus normas, recomendaciones, las decisiones de sus órganos, las misiones regionales, los resultados logrados en el ámbito de la capacitación del personal que sirve y que actúa en el ámbito del diálogo social ha realizado una enorme contribución para la creación de una sociedad moderna y también el que se establezcan relaciones civilizadas. Sería posible, preguntamos, que alguien evalúe la enorme contribución que ha realizado la OIT a la solución de un número sin cuento de conflictos sociales que han sido resueltos, como digo gracias a las normas que se han aprobado, al número de mujeres y niños que se han salvado en trabajo extenuante, los reglamentos vienen todos a crear y preservar condiciones de paz social a los trabajadores cuyas vidas y salud han sido salvaguardados de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales. Actualmente la OIT se ha adaptado a las nuevas condiciones y al entorno económico dinámico imperante y está trabajando de una forma diríamos moderna mientras que al mismo tiempo se apega perfectamente a la misión que es la suya. Seguiremos basándonos en la OIT en el futuro para introducir un marco progresivo en las relaciones industriales, legislaciones flexibles y adecuadas en el ámbito laboral en beneficio de los copartícipes sociales y el progreso mediante la paz social y la cooperación. Todos tenemos un lugar que ocupar y un papel que desempeñar en esta noble misión, el estado, crear un entorno económico propio y atractivo y condiciones para el diálogo social; los empleadores, para aportar posibilidades de producir de forma moderna y competitiva y

segura, condiciones de trabajo; y los sindicatos garantizar la participación activa de los trabajadores y empleados en el mantenimiento de una alta productividad cumplimentando los requisitos de higiene, salud y salubridad en el lugar de trabajo, y por qué no, también contribuir a la innovación en las condiciones de producción actuales. En conclusión, yo quisiera garantizarles que los empleadores búlgaros apoyan plenamente la agenda y los esfuerzos de la Conferencia Internacional del Trabajo y de la OIT para poder lograr los objetivos antes mencionados. Gracias por esta oportunidad de dirigirme a este augusto foro y por su amable atención, gracias.

Sr. Ernesto Murro

Gobierno (Uruguay)

Buenas tardes a todas y todos, autoridades y delegados a la Conferencia del Centenario. Venimos de un pequeño país del Sur, Uruguay. Reciban el saludo de nuestro presidente el Dr. Tabaré Vázquez que hace dos años estuviera aquí como invitado especial a esta conferencia. Esperamos y trabajamos para que esta Conferencia del Centenario contribuya a una OIT con más concreciones que declaraciones, con más convenios internacionales y más aplicaciones de los mismos en cada país, con más trabajo decente y justicia social. Apoyamos expresamente el informe de la Comisión Mundial: Trabajar para un futuro más prometedor, y esperamos que su contenido sustancial se mantenga, y que los pueblos del mundo trabajemos para llevarlo adelante y cumplir sus objetivos con planes concretos. Es tiempo de hacer acá y en cada país. Apoyamos el convenio sobre violencia y acoso en el trabajo y apoyamos que la OIT sea Premio Nobel de la Paz como ya lo fue en el cincuentenario. También apoyamos el derecho de huelga, hoy extrañamente en discusión en la OIT. En Uruguay lo establece nuestra constitución de la República en su artículo 57. Nuestro país, Uruguay, se ha caracterizado por su democracia, es de las democracias, de las pocas democracias plenas del mundo y primeros en América Latina. Se ha destacado por su transparencia, estado de derecho y seguridad jurídica, libertad de expresión y de asociación, paz, baja corrupción, inclusión y progreso social, protección laboral y social, prosperidad, calidad de vida, igualdad, producto bruto per cápita y distribución del mismo, nivel de salarios y de pasividades, negociación colectiva y participación social en la elaboración y gestión de políticas públicas. Y por primera vez en la historia, 16 años continuos de crecimiento económico, también en lo que significan los nuevos derechos en género y en libertades de opción y oportunidades. Y tenemos y tendremos que mejorar sin dudas, pobre el país que crea que ha llegado en algo a la excelencia. Sin embargo, se nos ha incluido en la lista de casos a considerar en la Comisión de Normas. Nuestro país no debería estar ahí. Pero con tranquilidad, con tranquilidad de conciencia, defenderemos nuestras ideas, principios, programas y políticas. Saludamos que hay países que ya sabemos que nos apoyan, mucho le agradecemos. Fuimos incluidos luego de 66 años, sí, luego de 66 años de vigencia de un sistema de negociación colectiva creado en 1943. Nunca antes de nuestro gobierno (nosotros gobernamos por primera vez en nuestro país en la historia en el 2005) nunca antes este sistema fue cuestionado por los empresarios. Lo hacen ahora. Nos llama la atención. La nueva ley de 2008 cuestionada por los empresarios sobre negociación colectiva, simplemente hizo suya la experiencia de décadas de práctica de negociación colectiva en el país. Este sistema de negociación colectiva es anterior al convenio del 98, como también Uruguay tuvo su ley de 8 horas antes que OIT, la tuvimos en 1915 como también antes tuvimos una ley de trabajo doméstico, y fuimos los primeros en aprobar el convenio 189. Somos cuestionados y aprovecharemos esta oportunidad para informar y que se conozca más qué hacemos en este paisito del Sur. En Uruguay se puede negociar en forma bipartita o tripartita. Existe libertad. Y miren en la ronda de negociación más grande de la historia en estos días está culminando con 231 unidades de negociación para toda la actividad privada y hay 90 % de acuerdo entre empresarios y trabajadores. 90 % de acuerdo. También se nos

cuestiona por la prevención de conflictos. Las ocupaciones son absolutamente excepcionales, minoritarias y el Poder Judicial es el encargado de resolverlas y lo hace en 3 días. Estamos y estaremos dispuestos, como siempre, ante la OIT, ante los empresarios, ante los trabajadores a escuchar, a dialogar y a negociar, queremos más y mejor negociación colectiva, no queremos reducir ni eliminar ni mucho menos la negociación colectiva. Estaremos dispuestos a discutir la prevención de conflictos en el marco del respeto al derecho a la huelga y el respecto a los derechos del empresariado. Viva el centenario de la OIT, pero con más justicia social y más trabajo decente en los hechos y en cada lugar, muchas gracias.

Sr. Fadi Gemayel

Empleador (Líbano)

Señoras y señores, en primer lugar, quisiéramos ante todo felicitar muy efusivamente a la organización por este centenario que cumple y darle nuestro agradecimiento por todo lo que se ha dicho por parte de las autoridades y del Director General. Estamos aquí reunidos para celebrar el centésimo aniversario de la OIT que está caracterizado por un entorno cuajado de cambios sin precedentes, en todos los ámbitos, políticos, económicos, tecnológicos, geográficos, sociales y ambientales. No me voy a referir a la cuestión de los retos a los que se enfrenta nuestro mundo a resulta digamos las sorpresas tecnológicas, sea el internet, la cuarta revolución industrial en la industria 4.0 y la nueva tecnología. Esta evolución ha conducido a retos sin precedentes en materia de requisitos laborales y probablemente la existencia de nuevos empleos en primer lugar. Tampoco me voy a referir a los retos a que se enfrenta nuestra región, el Oriente Medio, donde a pesar de los activos que atesoramos nos enfrentamos a una sociedad joven, demográficamente joven pero con un alto índice de desempleo y condiciones económicas que pues son las que hay que culpar por los disturbios sociales que caracterizaron la Primavera Árabe. Naturalmente no hay que olvidar las consecuencias del problema del 40 % de la población que hemos acogido en una base humanitaria como refugiados durante un periodo temporal pero que se prolonga y actualmente está causando consecuencias pues imposibles de escribir para la economía en la sociedad. El desplazamiento de personas de Siria está amenazando el futuro de nuestras generaciones. Pedimos también una solución justa para el problema palestino. Pero sí quisiera ahora centrarme, en esta celebración del centenario, en una cuestión que es de alcance universal. El enfrentarse a los cambios constantes mediante valores estables confirmados, de hecho nos movemos en un mundo cuajado por incertidumbres en todos los niveles, consecuencias desconocidas. Pero me voy a centrar en dos cuestiones: la cultura de trabajo y de capacidad empresarial, emprendeduría, y el código de ética en las organizaciones. Por una parte, el espíritu de empresa se ve amenazado porque estamos dando falsos ejemplos de la forma como se adquiere la riqueza en muchos ámbitos. Los disturbios de la crisis financiera han apuntado a muchas cuestiones sobre los méritos de la economía de mercado. Así mismo hay prácticas entre los operadores financieros de tipo oligopólico que ponen en duda las bases de las enseñanzas de Adam Smith para la economía de mercado. Las partidas de los grandes negocios no son mejores que los abusos de los grandes gobiernos, la financialización excesiva de la economía no es un sustituto para el auténtico auge y crecimiento de los sectores realmente productivos, por otra parte la cultura del trabajo y el trabajo duro no predomina actualmente en la juventud actual, no está en su vocabulario. El marco de trabajo está cambiando. Actualmente algunos dedican más tiempo al ocio que al trabajo, al mismo tiempo millares de personas jóvenes en otras partes del mundo están intentando acceder a un trabajo elemental, básico, que es inexistente. Es decir, lo que unos despilfarran a otros les hace falta. Para un economista como yo con creencias firmemente enraizadas en el modelo económico liberal este fenómeno entendemos que pone en tela de

juicio la estabilidad de nuestra economía liberal. Por una parte asistimos a una obsesión constante y continuada con la exportación de bienes acompañada por una tendencia también creciente en sentido opuesto de inmigrantes. ¿Podríamos reformular el modelo económico para centrarnos más en la calidad de la vida en lugar de la cantidad de bienes que exportamos y desarrollar la demanda en los países pobres, en los propios países pobres ofreciendo oportunidades de empleo mediante inversiones como economista liberal? no veo ninguna otra manera para mantener las características de los sistemas económicos liberales y evitar la tentación de recurrir a sistemas que han sido ya negados por la realidad y por la historia. Hay muchos más retos que no son de tipo técnico que amenazan la estabilidad del sistema socioeconómico. Les insto a todos a que celebremos los 100 primeros años de vida de la OIT y sus logros empezando abordando estos retos con carácter prioritario, pedimos pues que se adopte el Código Universal de Ética, que reconstruyamos nuestros valores, restablezcamos el espíritu de empresa, auténtica empresa en la búsqueda de modelos de economía libre, económicos y que con nuestros copartícipes podamos así celebrar el sistema liberal en el próximo centenario en el año 2119. Muchas gracias.

Sra. Joyce Nonde-Simukoko

Gobierno (Zambia)

Señora Presidenta, Presidente de la Conferencia, señores delegados, es un honor y un privilegio muy especial poder dirigirme a esta 108.ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo en esta ocasión propicia de la celebración del centenario de la OIT. Es un auténtico hito. Señora, Zambia celebra el informe de la Comisión Global sobre el futuro del trabajo que destaca la necesidad imperiosa de tener una agenda centrada en el ser humano para el futuro del trabajo. Una agenda que impulse el fortalecimiento del contrato social situando a las personas y su trabajo en el meollo mismo de la actividad y las prácticas económicas, la política social y de los negocios. Señora, la discusión que despertó el informe no podría haberse realizado en un tiempo más oportuno. En este momento en que la OIT celebra sus 100 años de vida, de existencia, en esta encrucijada nos compete a nosotros como comunidad de naciones profundizar nuestro compromiso en la búsqueda de la justicia social. Tenemos que ponderar sobre los grandes logros registrados por la OIT desde 1919 intentando propiciar la justicia social y la paz y la prosperidad por doquier utilizando como base los derechos y el mandato normativo y en pleno respeto de su carácter tripartito. En este centésimo aniversario Zambia quisiera reflexionar sobre los gallardos esfuerzos de la OIT para mantener un énfasis estratégico en un mundo en constante cambio. La índole transformativa del mundo del trabajo sigue haciendo que aparezcan nuevos retos que tenemos que hacer frente y superar. Este carácter, estos cambios, las transformaciones que caracterizan el futuro del trabajo requerirán una acción sobria y mancomunada por todos los copartícipes sociales para que haya un mínimo de disrupciones en la sociedad y se pueda salvaguardar la paz y la prosperidad alcanzada hasta ahora. El informe mundial nos exhorta a que nos comprometamos de forma sincera y valiente en el debate y que adoptemos estrategias efectivas que nos ayuden a prepararnos para navegar digamos los mares procelosos de las transformaciones que se aguardan en el mundo del trabajo. Esto incrementará las posibilidades de poder diversificar mercados y cosechas ventajas y oportunidades y crear mercados de trabajo más resilientes. Ante estas tendencias y transiciones. Zambia hace suyas pues las propuestas del informe que instan a la aprobación de una agenda y a estrategias que coloquen a la gente, a las personas y su trabajo en el centro de las políticas económicas y sociales y las prácticas empresariales. Para ello me complace compartir con ustedes que actualmente se está aplicando el 7.º plan nacional de desarrollo en Zambia que se ha construido en base a un enfoque multisectorial según el tema Aceleración de los esfuerzos para el desarrollo hacia una visión para el año 2030 sin que

nadie se quede a la zaga. En consonancia con la teoría del cambio y el enfoque integrado que conlleva el plan, Zambia ha dado prioridad simultáneamente a las inversiones en áreas como son la educación, la formación, el desarrollo de habilidades y la salud. El plan incluye concretamente una diversificación económica y creación de empleo, acrecentamiento del desarrollo humano, la reducción en la pobreza y la vulnerabilidad y también en las desigualdades en materia de desarrollo. Señora Presidente, el plan de desarrollo 7.º de Zambia concluirá en 2021, su evaluación, recomendaciones y el informe global inevitablemente conformarán la visión y los objetivos de los ulteriores planes nacionales de desarrollo. Estos planes van a formular medidas y acciones que permitan trasladar eficazmente esta agenda humana adaptándolas a las circunstancias nacionales. En la medida en que los cambios y transformaciones en el mundo del trabajo seguirán desarrollándose la cuantía precisa de estos cambios todavía no está clara y por lo tanto es de vital importancia que la OIT siga profundizando nuestra comprensión colectiva sobre la forma como procesos tales como la digitalización y la automoción siguen afectando el mundo del trabajo. Ello es imperativo especialmente para los países en desarrollo que tienen una gran población en edad laboral. Zambia por tanto hace suyo lo que pide la OIT en su exhortación para que se utilice el papel estratégico fomentando la coordinación entre instituciones multilaterales y avanzando hacia la aplicación de la agenda centrada en el ser humano. Ese es el clarín que tiene que guiarnos en esta celebración del centenario. Nuestra decisión de adoptar cambios que son inevitables será nuestro legado para las generaciones venideras. La posteridad juzgará nuestra acción o inacción en esta materia. Una vez más quisiera sumarme a los mandantes tripartitos y desear a mi vez a la OIT un feliz centenario y deseando que haya mayores oportunidades de colaboración en el futuro, gracias.

Sr. Kazimierz Kuberski

Gobierno (Polonia)

Señor Presidente, señoras y señores, nos sentimos muy privilegiados hoy de poder participar en esta sesión tan especial de la Conferencia Internacional del Trabajo que permite resumir lo que hemos logrado hacer en tanto que OIT pero, si cabe más importante indicar la dirección en que queremos avanzar. La OIT ha tenido que reinventarse varias veces en el pasado. Tras la Segunda Guerra Mundial ante las secuelas pues de la Guerra Fría y de la descolonización la OIT elaboró la declaración de Philadelphia y su principio fundamental que el trabajo no es una mercadería. El colapso del bloque oriental, el aumento de las interdependencias internacionales y por ende de la mundialización así como el que se hayan en ese momento impugnado y poner en tela de juicio los logros de la OIT y la importancia de las normas laborales internacionales condujeron a la aprobación de la declaración sobre principios fundamentales y derechos en el trabajo que se confirmó así mismo en la agenda para el desarrollo sostenible para el año 2030, sobre todo en el objetivo 8, trabajo decente y auge económico. Hoy tras 100 años desde su creación parecería que el mundo del trabajo es muy distinto, muchas de las cuestiones que se plantean en la constitución de la OIT y la Declaración de Philadelphia no obstante siguen válidas. El ansiar y trabajar para un empleo pleno y productivo, la libertad de asociación, la igualdad salarial por trabajo de igual valor, remuneración equitativa han perseverado. Pero hay unos problemas el auge de las desigualdades sociales, nuevas formas de empleo y los retos afines en materia de derechos de los empleados y la seguridad social, la economía informal, la desaparición de ciertas profesiones y la aparición de nuevas que requieren pues calificaciones digitales. Todo esto requiere una acción decisiva pero prudente a la vez. En los últimos 100 años la OIT pues ha cruzado sus pautas de trabajo en repetidas ocasiones con Polonia. Desde el primero momento miembros activos de la organización, nuestras delegaciones incluidos los representantes dl joven estado polaco que se revivió tras 126 de servidumbre y quisiéramos estar involucrados

activamente en la creación del futuro también. Una agenda centrada en el ser humano para el futuro del trabajo como ha sugerido la Comisión Global es un buen punto de partida para los debates relativos al futuro de la OIT. A nuestro juicio la necesidad de invertir en el potencial humano de apoyar a los empleados y prepararles y la idea de prepararles de hacer frente a los retos tiene que estar en el candelero, en la vanguardia de nuestras preocupaciones. Las calificaciones, la adquisición de nuevas habilidades, la reformación, la recapacitación y mejora de calificaciones son aspectos claves en este ámbito. El aprendizaje a lo largo de la vida es indispensable como elemento para prevenir la exclusión profesional. Es necesario preparar a los empleados actuales pero, sobre todo, a las futuras generaciones ante la necesidad de seguir ampliando continuamente sus conocimientos y adquirir habilidades completamente nuevas. El modelo de educación para el conocimiento tendría que remplazarse por un modelo centrado en enseñar como obtener estos conocimientos cómo desarrollar habilidades a lo largo de toda la vida. En Polonia hay un fondo de formación nacional que ya está apoyando actividades de aprendizaje de toda la vida tanto de empleadores como de empleados. En el contexto de las tecnologías en rápida modificación y mutación consideramos que invertir más en la formación a lo largo de la vida es necesario para incrementar las calificaciones y asumir nuevas tecnologías basadas en la inteligencia artificial. No menos importante es el diálogo social, una medida que nos permitirá predecir los cambios y gestionarlos suponiendo que se adapte a las nuevas realidades sociales y políticas, el diálogo social, tanto autónomo como tripartito es un instrumento clave para conformar de manera positiva el mundo del trabajo, pero para que el diálogo social conlleve resultados pertinentes nos hace falta tener copartícipes e interlocutores fuertes y conscientes tanto sociales como gubernamentales. Es necesario revitalizar el diálogo a nivel global, también los sindicatos y las organizaciones de empleadores. En el contexto polaco la última enmienda de la ley de sindicatos que amplió el derecho a la coalición, a formar coalición y dio cabida al potencial del movimiento sindical en el número de miembros, etc. permite que las personas con actividad remunerada que no sean empleados o trabajadores se sumen a los sindicatos. El consejo de diálogo social que opera en Polonia desde el 2015 ha garantizado efectivamente que los copartícipes tengan un impacto real en los cambios sociales y económicos que estamos llevando a cabo. La idea es hacer frente a los retos actuales en el mundo del trabajo. El 3 de abril de este año el Ministro de familia, trabajo y asuntos sociales organizó una conferencia tripartita en que se debatió el informe de la Comisión Global sobre el futuro del trabajo. Los empleadores polacos se comprometen a apoyar a la OIT en muchas de estas medidas adoptadas para lograr justicia social y trabajo decente para todos. La declaración del centenario de la OIT que se está aprobando en esta reunión sin duda alguna será la mejor guía y norte en este empeño, muchas gracias.

Sra. Sylvia Elizabeth Cáceres Pizarro

Gobierno (Perú)

Muy buenas tardes, Sra. Presidenta, señores delegados que esta tarde nos acompañan, es un honor dirigirme a ustedes en el marco de la 108.ª Conferencia Internacional de Trabajo, para transmitir el fraterno saludo de nuestro Presidente Martín Vizcarra Cornejo y del pueblo peruano, un saludo que se presenta a los constituyentes de la Organización Internacional de Trabajo justo hoy que se conmemora el centenario del compromiso originario y aún vigente, por la paz y la justicia social. Desde entonces hasta el presente, bajo distintas modalidades, la OIT ha acompañado a los actores sociales y a los gobiernos, en el proceso de, por ejemplo, el reconocimiento de derechos fundamentales en el trabajo; el proceso del desarrollo de capacidades empresariales y emprendimientos para la creación de empleo, así como del fortalecimiento de la Administración de Trabajo, en base a una herramienta, quizás la más poderosa que existe, el diálogo social, que se destina a conciliar intereses de las partes. Así,

en esta cita histórica, resulta ineludible ratificar los compromisos asumidos como gobierno para el bienestar de todos los peruanos a través de políticas públicas que promueven el empleo pleno, digno y productivo, teniendo como marco de referencia la recientemente aprobada Visión de Perú al 2050, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Al mismo tiempo, debemos resaltar la convicción a cerca de la importancia de dotar a las decisiones gubernamentales de los necesarios enfoques intersectorial y territorial a fin de garantizar la efectividad de esas decisiones a favor de nuestros ciudadanos y en particular de aquellos cuya condición de exclusión y pobreza, merecen un trato preferente. En este orden de ideas, nos complace informar a la comunidad internacional el decidido proceso de fortalecimiento institucional, orientado a acabar con la discriminación de cualquier tipo, el cierre de brechas que afectan la participación de la mujer en el mundo del trabajo en pie de igualdad con los varones, así como erradicar la violencia y el hostigamiento sexual laboral, mediante la aprobación de políticas como la política nacional de igualdad de género y de las normas, protocolos y guías que se ponen a disposición de los empleadores para enfrentar juntos esta tarea. En este sentido, vemos con expectativa y confiamos en que se pueda cristalizar el esfuerzo de generar el consenso suficiente que nos permita adoptar el Convenio acerca de la «Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo». Al mismo tiempo, el fortalecimiento institucional antes señalado, se enfoca también en la generación de condiciones apropiadas para generar empleo de calidad, la generación de un marco normativo y la provisión de servicios adecuados para revertir el fenómeno de la informalidad que termina invisibilizando a trabajadores, privándolos de sus legítimos derechos, individuales y colectivos, pero que también condena a las empresas que cumplen con los marcos regulatorios a competir deslealmente con otros emprendimientos que deliberadamente eluden el cumplimiento de las normas. Por ello, nuestro gobierno ha impulsado, con mucha determinación, el fortalecimiento del sistema de inspección de trabajo a través de la ampliación de su cobertura a nivel nacional así como el desarrollo de estrategias de focalización de esas intervenciones de inspección de trabajo en función de perfiles de riesgo de incumplimiento laboral, como también modernizando sus herramientas tecnológicas para el desarrollo de esta actividad. Cabe señalar que los resultados vienen siendo claramente positivos y también señalar que no tienen precedente en la historia de nuestro país, al haber logrado el registro de trabajadores en planillas de alrededor de 70.000 trabajadores en contraste con una cifra que termina triplicando prácticamente el esfuerzo desarrollado el año que pasó. También las formas de solución ante el desempleo que afecta a nuestros jóvenes vienen siendo objeto de atención y existe una clara coincidencia con la preocupación que suscita a nivel global, el “Futuro del Trabajo. En ese sentido, coincidimos en que resulta indispensable el ejercicio prospectivo y con enfoque centrado en las personas a la hora de concebir las políticas públicas y estrategias a favor del empleo, para lo cual la formación durante toda la vida, es la clave de la empleabilidad y el crecimiento económico. No obstante, el futuro se construye hoy mismo, por ello, como gobierno daremos atención prioritaria a la mejora de las condiciones de empleabilidad de nuestros jóvenes con especial énfasis en la formación en el puesto de trabajo, generando compromisos en el sector privado, con la academia y la participación de los propios jóvenes. Finalmente, renovamos nuestra vocación por el diálogo social y como gobierno, y continuaremos desplegando cuanto esfuerzo resulte necesario a efectos de generar los consensos que nos permitan construir un país que se afirma en la igualdad, con crecimiento económico sostenido y más oportunidades y derechos para todos, muchas gracias.

Sr. Fernando Alvear Artaza

Empleador (Chile)

Presidente, señores vicepresidentes, señor Director General, señoras y señores delegados, la Confederación de la Producción y del Comercio de Chile celebra participar en este 108.º Conferencia Internacional del Trabajo, por ser este el año del Centenario de la OIT, organismo internacional que por su carácter tripartito es único en el Sistema de Naciones Unidas, que ha promueve la paz a través del diálogo de los actores sociales al interior de cada uno de nuestros países. ¡Felicitaciones por lo que hasta ahora se ha logrado! Aprovechamos la oportunidad para enviar un cordial saludo a las representaciones de gobierno y de los trabajadores de nuestro país, que nos acompañan en este importante encuentro. El Centenario de la OIT nos invita a hacer algunas reflexiones con respecto al rol que esperamos de la Organización para los próximos años, así como a comentar particularidades propias de nuestro contexto nacional. Los cambios que el mundo está experimentando de manera acelerada, impactan a nuestras sociedades, y tienen una manifestación práctica en los trabajos y las nuevas formas de hacer empresa. De allí lo oportuno de los estudios y espacios de diálogo que tanto la OIT como otros organismos internacionales han propiciado para entender y preparar a los países para que puedan subirse a la Cuarta Revolución Industrial. Como ha ocurrido en el pasado, esta nueva revolución promete generar grandes cambios, y de hecho ya los está generando, incidiendo de manera decisiva en la forma de producción de bienes y servicios, y en las formas de relacionamiento y empleo de las personas.

Como ayer, hoy sigue siendo importante velar por que en las sociedades existan ciertos equilibrios mínimos, y en particular por que las nuevas tecnologías no nos hagan perder el norte, en cuanto a que las personas siempre debemos estar en el centro de todas las decisiones, para que los avances tecnológicos efectivamente mejoren nuestra calidad de vida, brindándonos nuevas oportunidades para el desarrollo de nuestros talentos. En ese marco, la OIT deberá seguir concentrando su labor, en promover más y mejores trabajos dignos, junto con abogar para que los países generen condiciones que faciliten el surgimiento y desarrollo de más empresas sostenibles. Pero a su vez, deberá adaptarse a los cambios que están experimentando los empleos, donde lo principal en muchos casos será la protección social, porque el relacionamiento esporádico de personas con múltiples empresas y plataformas digitales, es una realidad dinámica, que en varios sectores ya es una realidad. Lo que no debe ocurrir es que por ser martillo se intente ver todo el entorno como clavos, porque claramente los hechos están superando a las miradas tradicionales, y ahora hay que buscar nuevas formas para poder cumplir los fundamentales objetivos de la OIT. En Chile, el Gobierno ha enviado al Congreso Nacional una serie de iniciativas legales destinadas a: facilitar la inserción de los jóvenes en el trabajo formal; terminar con discriminaciones arbitrarias que encarecen la contratación de las mujeres; mejorar la capacitación de los trabajadores; facilitar el trabajo a distancia; flexibilizar las relaciones laborales individuales para que se adapten a las necesidades de las personas; y, a mejorar el funcionamiento del sistema de pensiones. A nuestro juicio, y pese a poder tener diferencias con algunos planteamientos contenidas en las referidas iniciativas legales, se trata de herramientas necesarias para que más personas puedan acceder a empleos formales, a capacitaciones pertinentes y a mejores pensiones al final de su vida laboral. Creemos que las políticas públicas deben ser discutidas y perfeccionadas atendiendo a las distintas miradas de la sociedad reflejadas por sus actores políticos, pero lo que no debe ocurrir, es que se pierdan las oportunidades que nos brinda la democracia para atender con la debida urgencia a los cambios que nos exige la sociedad. Al efecto, el llamado frente a los cambios que están impactando al mundo del trabajo es uno solo, dialoguemos desde la diversidad y avancemos para que los chilenos podamos beneficiarnos de las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías. Muchas gracias.

Sr. Samba Sy

Gobierno (Senegal)

Señora Presidenta de la Conferencia Internacional del Trabajo, señora Presidente del Consejo de Administración de la OIT, señor Director de la Oficina Internacional del Trabajo, señoras, señores delegados, señoras, señores, en nombre de toda la delegación de Senegal reitero en esta ocasión en la que la Organización Internacional del Trabajo inicia el segundo siglo de su existencia tras cien años dedicados a establecer un suelo de valores a favor de la justicia social. La adhesión de Senegal a los principios que orientan la vida de la OIT, siempre al servicio del trabajo decente productivo y libremente elegido. Nuestro país se felicita de la publicación el 22 de enero del 2019 del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo con su mensaje de esperanza debido a los progresos logrados, el crecimiento del empleo, la presencia mayor de la mujer en el mercado del trabajo o avanzar en los principios de derecho fundamentales para el trabajo. Señoras y señores, este camino hacia el futuro centrado en el factor humano Senegal no va a quedar atrás, de hecho en nuestro país los mandantes tripartitos han iniciado profundas restricciones con tres elementos importantes. Las conversaciones del centenario organizadas en 2016 sobre las cuatro temáticas propuestas por la OIT. La apropiación en abril de 2019 del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, la organización en mayo de 2019 de los paneles sobre las prioridades nacionales en materia de trabajo decente ante las mutaciones del mundo y la emergencia de nuevas estructuras de producción. A su vez hemos podido notar la pertinencia de las conclusiones del documento presentado a esta reunión plenaria que se construye sobre las palancas de cambio en el mundo de trabajo que son la tecnología, la demografía el cambio climático y la globalización. Mis más calurosas felicitaciones a los miembros de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo entendido con perspectivas abiertas. De hecho, el progreso de las tecnologías conlleva una transformación del mundo del trabajo, procedimientos de trabajo y empleos. Exigen nuevas competencias y por ello imponen un ajuste de los paradigmas de la negociación colectiva y una reorientación de las políticas de empleo. Por ello, hay que aprovechar las posibilidades que estos cambios nos ofrecen en profundidad para crear un futuro mejor, garantizar la seguridad económica, la igualdad de oportunidades y la justicia que son necesidades imperiosas para todos los estados miembros de la OIT. Senegal comparte las orientaciones a favor de la redinamización del contrato social con el programa centrado en el aspecto más humano y la potenciación de los sistemas de protección social que puedan garantizar una cobertura social universal. Mi país desea una democratización mayor de la forma de gobernanza de la OIT en especial a través de un compromiso fuerte a favor de la ratificación de la enmienda de su constitución de 1986. Señoras y señores, el orden del día de la 108.ª sesión de la conferencia nos invita a llevar adelante un debate normativo sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Con este fin Senegal, adhiriéndose a una acción normativa sobre la cuestión reafirma su posición de principio, que encaja con la del grupo africano. Además saludo la pertinencia del debate general sobre el estudio conjunto que este año estudia la recomendación 2002 sobre el suelo de protección social. La garantía de una cobertura social universal para todos los trabajadores desde el nacimiento hasta la vejez en todas las formas de trabajo incluyendo el trabajo independiente tiene que continuar siendo uno de los objetivos fundamentales de la OIT. Senegal afirma de la OIT el 11 de diciembre de 2018 de un programa de país trabajo decente en torno a unos ejes prioritarios, promoción de la creación de empleos decentes para hombres y mujeres y potenciación y extensión de la protección social va a contribuir claramente para lograr el objetivo de una cobertura social universal. Tenemos la certidumbre en Senegal que por la elección juiciosa que vamos a hacer vamos a conseguir estar a la altura de este desafío, precisamente por eso el informe de la Comisión Mundial el Futuro del Trabajo está predeterminado, muchas gracias por su atención.

Sr. Samir Majoul

Empleador (Túnez)

Muchas gracias señora presidenta, señor presidente de la conferencia quisiera felicitarles así como a su vicepresidente por su presidencia de la 108.ª sesión de la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo y desearles todo éxito en la realización de estos trabajos. También quiero felicitar a la familia de la OIT, la mesa, el consejo de administración, los mandantes tripartitos y los dirigentes del centenario de nuestra organización internacional, un acontecimiento que renueva la voluntad de la comunidad internacional del mundo del trabajo de instaurar un diálogo sostenible y constructivo entre gobiernos y interlocutores sociales. Igualmente quisiera dar las gracias al Sr. Guy Ryder, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y todos los miembros de la Comisión Mundial de alto nivel sobre el Futuro del Trabajo que han presentado su informe "Trabajar para construir un futuro mejor" a el debate plenario de la conferencia y saludo los esfuerzos de aquellos que han contribuido en las reflexiones, debates y la redacción del informe. Señor presidente de la conferencia, señoras y señores delegados este informe tendría que constituir una hoja de ruta que plasmara las esferas de los mandantes tripartitos en los años futuros del mundo del trabajo, una hoja de ruta para una visión que tenga en cuenta los retos futuros y los retos del futuro. Cuestiones como la paz, cambio climático, transición digital, la industria 4.0 y muchas otras que tendrían que marcar los debates y las proyecciones de los socios del diálogo tripartito. Ni que decir tiene que nos sumamos a la organización sindical de los empleadores en un proceso que centralice el proceso del desarrollo sobre el ser humano y acogemos satisfactoriamente las recomendaciones de acción y que instauran el concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Compartimos también el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a nivel de la educación, formación y transición hacia el mercado laboral a nivel del acceso al empleo con salario y la emprendibilidad económica y la creación de empresas. Por el contrario encontramos que el papel del sector privado en la creación de empleo y el valor añadido se reconoce tímidamente. Mientras que todo el proceso de transformación económica a través de la digitalización, el compartir el conocimiento, la inversión tecnológica y ecológicamente responsable pasa por empresas o necesita de empresas competitivas duraderas y en buena salud financiera. Sin ello, todo este edificio que intenta construir el informe y las ambiciones proyectadas jamás serán del día. No es el sector informal ni las empresas públicas económicamente desequilibradas ni los eternos soñadores inactivos que van a crear el marco de desarrollo económico que garantice la cimentación del trabajo decente, productivo y sostenible. Las empresas privadas formales y estructuradas muchas veces sufren la carga del equilibrio financiero de las grandes cuentas del estado y los déficits de las cuentas públicas y muchas veces son la presa fácil de modelos que no rinden y que por la presión social y las medidas draconianas bloquean y asfixian el empleo, destruyen el empleo en beneficio de sistemas sociales a corto plazo. Utilizando el mismo vocabulario quiero decir que hay que aprovechar el último momento para vincular el futuro del trabajo al de la empresa y reconocer que no podemos hablar de trabajo decente y de derechos sociales en ausencia de empresas sostenibles y empresas favorables a la inversión, señora presidente, señoras y señores delegados, algunas recomendaciones del informe tienen una falta de pragmatismo y no vamos a encontrar recetas de aplicación como el suelo universal sostenible de protección universal o el salario vital que son, siguen siendo, un concepto ambiguo, así como la cuestión del trabajo que está vinculada a cuestiones socioeconómicas que difieren de un país a otro. Pensamos que un modelo estándar no podrá responder jamás a un sistema que ya es heterogéneo, el informe va a ser más eficaz si se centra más en el rol del diálogo social nacional, la adopción de acuerdos y reglamentos consensuados, en lugar de entablar proyecciones mal aplicadas y débilmente ratificadas.

Dicho esto, creemos que el diálogo nacional regional es una plataforma de discusión interesante no solo para los interlocutores sociales en su diálogo bipartito sino también para los gobiernos para alentar las buenas prácticas de concertación y de gobernanza participativa. Finalmente hacemos hincapié en el vínculo entre el futuro del trabajo y la implantación de una paz duradera en los territorios árabes ocupados y contamos con la OIT para apoyar esta causa justa y sensibilizar a la comunidad internacional acerca de ello. Hay que acabar con las ocupaciones de Cisjordania y Gaza y acceder al proceso de construcción de dos estados puesto que el pueblo palestino tiene derecho a vivir en paz en la patria independiente y su capital Jerusalén este, gracias por su atención.

Sra. Maeve McElwee

Empleador (Irlanda)

Señora Presidenta, distinguidos delegados, es un honor dirigirme al plenario de la 108.ª Conferencia en este año centenario destinada al Futuro del Trabajo. Irlanda tiene la población más joven de la Unión Europea, 1 de cada 3 ciudadanos tiene menos de 25 años. La población de la isla de Irlanda se prevé, según algunas predicciones, que se duplique a 10 millones de personas para 2050. El perfil demográfico se ve equiparado por el económico: en 2018 la economía de Irlanda era la que creció más deprisa, este año la segunda después de Malta. Este crecimiento da oportunidades pero también causa desafíos. La forma en la que Irlanda gestione este crecimiento en los años a venir, en las décadas venideras al buscar más y más gente empleo para lograr buenos niveles de vida y puestos de trabajo en lugares de trabajo están viendo grandes cambios. Hoy quisiera hacer hincapié en tres ámbitos que nosotros vamos a intentar tratar: en primer lugar, y siempre tiene que ser el primer punto, la educación. Hace 45 años Irlanda incluyó la educación secundaria obligatoria para nuestros hijos, las ramificaciones y sus consecuencias de esto todavía se sienten hoy. En nuestro modelo hay una fuerza de trabajo con los conocimientos necesarios para entrar en el mundo del trabajo. Hay desafíos, tenemos que superar los niveles de educación, tenemos que tener un enfoque colaborativo para que los gobiernos puedan desarrollar capacidades de empleabilidad que cumpla con las necesidades de la sociedad. Tenemos que utilizar el currículum como catalista de innovación una forma de incluir las capacidades en el aprendizaje, la enseñanza y la evaluación, para hacer esto efectivamente tenemos que tener funciones para que promuevan la cultura de aprendizaje a lo largo de toda la vida con una financiación estratégica y tenemos que hacer que los empleadores apoyen estas capacidades. En segundo lugar, tenemos que adaptarnos a las circunstancias cambiantes permitiendo flexibilidad en todas las fases de la vida. La fuerza de trabajo será muy diferente en el futuro, será más diversa, más flexible, el equilibrar las necesidades personales y profesionales y sociales con las necesidades de los empleadores puede ser difícil. Hay que replantear la forma en la que apoyemos esta forma de desarrollo, para gestionar esta transformación los empleadores van a tener que encontrar formas nuevas de trabajar incluyendo el uso mayor de la tecnología. La política pública también tiene que cambiar para apoyar mejor a aquellos que trabajan, necesita ser un enfoque que no discrimine contra o desincentive el trabajo, la atención a los niños, el aprendizaje durante toda la vida, la jubilación y todos estos elementos son una prioridad para Irlanda, necesitamos un enfoque que reconozca que los empleos tienen que gestionar sus negocios de forma sostenible de conformidad con la legislación nacional reteniendo la integridad de nuestras negociaciones colectivas voluntarias y de relaciones industriales. La ratificación del cuarto protocolo reconoce todo el combate contra todas las formas de trabajo forzoso y que haya reparaciones apropiadas. En tercer lugar quiero destacar la importancia de mantener un mercado de trabajo dinámico. La forma en que regulemos el mercado será clave para retener el empleo en la economía. Las empresas

tienen que poder competir de forma exitosa en los mercados internacionales, para regular esto necesitamos una relación equilibrada entre empleadores y empleados en un entorno económico competitivo globalmente necesitamos condiciones de mercado con fuerzas motrices que sean la ciencia dinámica y la tecnología. Necesitamos flexibilidad en nuestras prácticas laborales y una capacidad de implicarnos de forma directa o colectiva. Tenemos que atraer talentos muy móviles para sostener un crecimiento económico fuerte. En conclusión estamos en las fases iniciales de un cambio profundo en el puesto de trabajo. Para situar a Irlanda y Europa en primera fila de esta revolución laboral tenemos que adaptarnos y ser flexibles. La competitividad para la creación de empleo va a apuntalar nuestro futuro y nos va a ayudar a generar nueva generación de productos, procesos y servicios innovadores necesarios para sostener un empleo decente y sostenible. Tenemos que estar listos, prepararnos y garantizar que nuestros hijos y los suyos tengan las oportunidades laborales que tuvimos la suerte de disfrutar nosotros. Gracias.

Sr. Sayed Zulfiqar Abbas Bukhari

Gobierno (Pakistán)

Mucho me complace poder dirigirme hoy a esta plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo, en nombre de la República Islámica de Pakistán. La importancia que tiene la OIT a nivel global sobre todo en materia de justicia social en el mundo del trabajo y el reconocimiento como fuente de orientación que nos ha dado sobre todo los derechos de los trabajadores hace que Pakistán se enorgullezca de ser parte de la OIT durante un siglo, y también nos enorgullece el hecho de que tenemos consultas nacionales que se han venido celebrando en distintas oportunidades de forma múltiple para aplicar las recomendaciones que se elaboran en el documento futuro de la OIT. Pakistán se enorgullece de haber dirigido los derechos de todos los trabajadores, pocos países del sureste de Asia son signatarios de más de 36 convenios de la OIT incluidos los seis convenios fundamentales, lo cual demuestra el compromiso de nuestro gobierno, demuestra lo que queremos hacer a favor de los derechos sociales de nuestros trabajadores y, en particular, nuestro nuevo gobierno está fomentando el diálogo social, los sindicatos están trabajando libremente, este gobierno funciona sin ninguna intervención por parte del estado, el tripartismo se ha alentado, empoderado y fomentado para hacer frente a los problemas de los trabajadores. El Primer Ministro de Pakistán ha asumido su cargo hace unos diez meses y al inicio ha lanzado un programa que se llama el Programa Asad, programa Asaz traducido al inglés significa el programa de compasión o de logro y realización, se centra en la protección social, se centra en pasar del trabajo formal al oficial o formal y sobre todo, la mano de obra femenina para que pueda entrar al sector formal lo cual le da seguridad social, protección, una pensión y cuidados médicos. Ayer se promulgó un proyecto de ley en el parlamento que aprobó 30,5 millones de rupias a favor de este programa, va a todos los departamentos y ministerios. Es un programa que está siendo dirigido por el propio primer ministro, lo cual les demuestra como este nuevo gobierno toma esto muy en serio. Pakistán desafortunadamente en los últimos años ha tenido una guerra contra el terror que ha llevado a ciertos tipos de pobreza, que ha llevado a una inestabilidad política y económica lo que lleva al desempleo desafortunadamente. Le pedimos a la OIT hoy que tenga una parte más activa en Pakistán y que tal vez explore qué es lo que podemos hacer en los países en desarrollo. Pedimos hoy desde esta magna asamblea que la OIT considere un nuevo contrato social para los países en desarrollo, para que esté más localizado y ubicado con sus programas y problemas locales. Pensamos que tendría que ser algo esté más en consonancia con sus problemas locales y esto redundaría tanto en beneficio de la OIT como de Pakistán. Nuevamente doy las gracias a todos y les puedo asegurar que la seriedad cuando hablamos del bienestar social y el mandato que el ministro nos ha dado desde el punto de vista del bienestar social y el trabajo es

sumamente importante. Si miramos los últimos diez meses del nuevo ministro todo lo que ha hecho se da a conocer. Así que muchísimas gracias por esta oportunidad de intervenir ante ustedes y por último celebro al director general cuando pide que se encuentre una solución justa en Palestina. Humildemente le pido al Director General que haga lo mismo para Cachemira. Gracias, señor.

Sr. Yousuf Fakhroo

Gobierno (Qatar)

Señor Presidente de la conferencia, Excelencias, señoras y señores, que la paz de Dios esté con ustedes. Antes de nada quisiera felicitar al presidente de la Conferencia por haber sido elegido para presidir esta sesión que reviste una especial importancia. Celebramos el centenario de esta organización, una organización de gran prestigio, quisiera igualmente felicitar a todas las delegaciones de la conferencia y a todos les deseo mucho éxito para alcanzar los objetivos deseados. Hago extensivo mi agradecimiento al Director General por su informe en la comisión plenaria en las sesiones plenarias de la Conferencia y quisiera aplaudir los esfuerzos de la comisión sobre el Futuro del Trabajo y el estudio tan detallado que se realiza en el informe. Este aborda los retos importantes para el futuro para garantizar un futuro más prometedor y una mayor seguridad económica y una justicia social para todos. Dicho informe es un proceso continuo en el seno de la Organización Internacional del Trabajo para garantizar la justicia social en un mundo en el cual se aceleran los cambios. Entre los retos importantes a los que se enfrentan los países tenemos que establecer un vínculo entre la pobreza, el trabajo, teniendo en cuenta también las tasas de desempleo tan importantes, este es el esfuerzo que se marca en el programa de las Naciones Unidas para cumplir con la agenda 2030 para el desarrollo sostenible y crear un sistema de justicia social, tema que es el núcleo del trabajo de esta organización, este informe ha subrayado la importancia de gestionar todas estas metamorfosis en el mundo del trabajo y aprovechar el potencial, aprovechar las oportunidades para renovar y reforzar este contrato social. El programa de trabajo hace que las personas ocupen un lugar central y también el trabajo decente. Este es el núcleo de nuestro programa y esto para garantizar un mejor futuro de nuestro mundo. Qatar presta gran atención a estos temas, esto ha quedado reflejado en la visión 2030 de Qatar, esta visión responde a los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030. Qatar está trabajando con la Organización Internacional del Trabajo y con los interlocutores sociales para crear programas de acción y reunir las condiciones necesarias para garantizar un trabajo decente para todos y un mercado laboral que aliente la inversión en el capital humano. Sr. Presidente, esta experiencia única y esta colaboración entre la OIT y Qatar corresponde a los objetivos del informe de la Comisión Plenaria. Se trata de un ejemplo que tenemos que seguir, un ejemplo de cooperación entre una organización y un estado miembro para que el aspecto humano ocupe un aspecto central en nuestra agenda. Qatar da gran importancia al centenario de esta organización y hemos informado al Director General de los distintos eventos y acontecimientos que serán organizados por Qatar con motivo del centenario, ya sea en Qatar o en Ginebra este año. Para concluir puedo decirles que en el seno de esta conferencia vamos a discutir del futuro del trabajo y vamos a basarnos en los nobles objetivos que figuran en la constitución de esta organización y también en la justicia social y el trabajo decente para todos. Quisiera aprovechar esta oportunidad para subrayar lo que dice el informe del Director General: debemos también mejorar las condiciones de vida de los Palestinos en los territorios árabes ocupados. Gracias.

Sr. Oumar Hamadoun Dicko

Gobierno (Mali)

Señora Presidenta, señor Secretario General de la OIT, ilustres delegaciones, señoras y señores, al inicio de mi alocución y en mi nombre propio y en nombre de la delegación de Mali, felicitar cálidamente al señor presidente por su brillante elección así como los demás miembros de la mesa. Vayan mis agradecimientos al Director General de la OIT así como a sus colaboradores y al comité de expertos por la calidad de los informes presentados a esta conferencia. Esta reunión 108 de la CIT que coincide con el centenario de la OIT nos da la oportunidad de echar una mirada retrospectiva a nuestra organización. Fundamentalmente compartimos las comprobaciones y conclusiones del informe de la Comisión Mundial sobre el porvenir de la salud y celebramos el proyecto de la declaración del centenario que va a reflejar las aspiraciones de todos los países miembros de la organización. En el marco de estas actividades del centenario celebramos del 21 al 22 de junio un Foro Nacional Tripartito sobre el porvenir del trabajo, como resultado se elaboró un plan de acción nacional para contribuir al logro del trabajo decente y se inscribe dentro de las conclusiones del informe mundial sobre el porvenir del trabajo. Vimos con interés el informe de la mesa sobre el centenario de la organización. Es una oportunidad de construir un porvenir de trabajo que dé cuerpo a la visión fundadora de esta organización. Ese sentimiento de justicia social deberá reflejarse en la composición futura de los órganos de gobernanza, con una plena participación, una participación democrática y total sobre un pie de igualdad de todos los estados miembros. Señoras y señores la República de Mali le da un lugar primordial al diálogo social como demuestra el establecimiento de un ministerio de diálogo social, de trabajo y de la función pública que me honra dirigir. En el ámbito de la representatividad de las organizaciones sindicales a lo largo del 2019 vamos a celebrar elecciones profesionales de representatividad de todos los sindicatos. Habida cuenta la importancia que tiene la cuestión de los jóvenes en el logro de la aplicación de las políticas públicas, el presidente de la República, el excelentísimo Ibrahim Boubacar puso su mandato bajo el signo de la juventud para dar cabida a esta franja importante de la población, el lugar que merece en el desarrollo socioeconómico del país. El gobierno en el 2019 va a contratar a 8600 jóvenes en las funciones públicas en ejército, gendarmería, policía y gendarmería nacional a fin de luchar contra el desempleo y preparar a los jóvenes para un mejor porvenir Mali tiene una política nacional de empleo desde el 2015 y un plan de acción. Tenemos el proyecto de Inserción y Empresarios para los jóvenes rurales y autodesarrollo de competencias y empleo para los jóvenes, 169 han sido formados, 4000 jóvenes han recibido una formación sobre el espíritu empresarial y elaboración de planes de negocios simplificados entre los cuales 1778 jóvenes se beneficiaron de fondos de lanzamiento, entre los cuales había 1008 mujeres. En el ámbito de la protección social establecimos un nuevo régimen de seguro de enfermedad universal y también un régimen de accidente de trabajo y accidentes profesionales para los funcionarios, militares y diputados y también se ha establecido una nueva política en materia de seguridad y salud desde el inicio de este año. Señoras y señores, la misión que tiene mi departamento tiene por finalidad concluir con todos los protagonistas sociales un pacto social. Estamos debatiendo, en segundo debate, un informe que se llama “Poner fin a la violencia y acoso en el mundo del trabajo” va a contribuir indudablemente a reforzar las normas para proteger a los protagonistas en el mundo del trabajo contra este flagelo. Viva el centenario de esa organización, nuestra organización y gracias por su amable atención.

Sr. Jacek Dubinski

Trabajador (Polonia)

Señor Presidente, señor Director General, distinguidos delegados, señoras y señores, en primer lugar quisiera felicitarle señor Presidente por su elección. La presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo constituye en cierto modo el punto de inflexión de 100 de creación de los fundamentos de la dignidad humana. La dignidad del trabajo humano junto con el sentido indudable de orgullo a la hora de crear los pilares instrumentales de la humanización del trabajo y eso nos confronta con los retos que hemos leído en el informe. Los ambiciosos objetivos fijados en este documento requieren que invirtamos en el potencial humano y que incrementemos nuestra inversión en un trabajo digno y sostenible, esto significa nosotros, es decir, todos y cada uno de los que estamos aquí sentados en este hall, todos tenemos la responsabilidad de nuestro futuro. La delegación de los trabajadores polacos expresa su firme apoyo a la adopción de un nuevo instrumento sólido de la OIT para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esperamos que la OIT haga todo lo posible para promover estas normas y que los estados miembros las ratifiquen tras su aprobación. Esperamos que la base para un contrato social renovado sea real y se lleve a cabo de buena fe utilizando el diálogo social. Por eso ahora cabe recordar la advertencia que todos conocemos muy bien, la advertencia del metro londinense: cuidado con el hueco. Contamos con 8 pilares de justicia social podríamos crear muchos más instrumentos de la OIT pero después de abandonar esta sala existe una gran diferencia entre las ratificaciones y la puesta en práctica y además existe una gran diferencia entre la puesta en práctica y la realidad cotidiana. Fijémonos en el ejemplo de mi país, el fundador de la Organización Internacional del Trabajo, Polonia, ratificó los pilares de la OIT y se han creado numerosas estructuras para el diálogo social. Por consiguiente, si falta el espíritu humano de la OIT en estas frías estructuras nacionales, si nuestro gobierno, recientemente elegido y democrático sigue la ruta establecida por los gobiernos democráticos anteriores pues seguiremos ahondando estas brechas, no solamente las brechas sino los golfos y la nueva fosa de las Marianas en el diálogo social. El gobierno polaco, que también es empleador en las empresas gubernamentales obviamente, ha violado los principios del diálogo social en el caso de la huelga de los docentes o en el caso de la huelga de la aerolínea polaca, empresa estatal Lot. Los directores de las empresas estatales, tales como la empresa de buques de vapor polaco, no vela por este diálogo social y de hecho no ha tenido en cuenta los instrumentos ratificados por nuestro gobierno incluido los convenios 87 y 98. Qué les puede decir acerca de la confianza en cuanto a los acuerdo sociales cuando los miembros del gobierno nombrados por los directores de empresas estatales están socavando gravemente la legislación nacional y comunitaria respecto a los instrumentos de la OIT, así que no podemos imaginar el futuro del trabajo sin una OIT fuerte, robusta, con un sólido mecanismo de supervisión efectivo y con la elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo que sean ampliamente ratificadas y respetadas. Los trabajadores polacos están realmente cansados de trabajar en este teatro tripartito del gobierno. Cada día asistimos al mismo tipo de escenario y siempre con el mismo resultado aunque a veces con un decorado ligeramente distinto. Simplemente son palabras, palabras y más palabras. Tenemos que hablar de la dignidad del trabajo pero yo creo que tenemos que cumplir las obligaciones formales pero esto no es suficiente. No existe diálogo social sin una atmósfera de buena voluntad y de responsabilidad por parte de todos los participantes, por consiguiente espero que este documento, este informe, lo puedo llamar el nuevo acuerdo social para todos nosotros, espero que este cuente con el fuerte respaldo de todos y ello a su vez contribuirá a la creación de auténticos mecanismos para la puesta en práctica de los postulados del mundo de los trabajadores y voy a acabar con unas palabras del poeta y ganador del Premio Nobel, el Sr. Bob Dylan y les diré: cuántos oídos tiene que tener uno antes de poder escuchar a la gente llorar, cuántas muertes tiene que haber antes de que se sepa que ha habido demasiadas personas que han muerto. La respuesta,

amigo, está soplando en el viento. Espero que encontremos la respuesta a estas preguntas durante esta sesión, muchas gracias por su atención.

Sr. Tanel Kiik

Gobierno (Estonia)

Excelentísimos señores, ilustres invitados, señoras y señores, hemos aprendido que el cambio es una característica constante en el mundo del trabajo. Los cien años desde que se estableciera la OIT ha demostrado hechos sobresalientes, hoy en día inventos que cambian los juegos como robots industriales, la imprenta en 3 dimensiones, drones, la internet, genomics, está evolucionando. De aquí al 2025 habrá robots de cuidados médicos, de aquí al 2027 la inteligencia artificial establecerá el diagnóstico de los pacientes, de aquí al 2033 habrá coches sin conductores en las carreteras de Estonia, pero aquí no para, el futuro es un destino que todavía no se ha fijado. El cambio digital ha tenido un impacto enorme en los mercados laborales. El costo de estas nuevas tecnologías está bajando y las transformaciones digitales están rompiendo las cadenas de suministros del futuro. Quisiera dar las gracias al autor, sobre todo al señor ministro de Suecia el Sr. Stefan Löfven, al Presidente de Sudáfrica el Sr. Cyril Ramaphosa por el último informe de la OIT que se llama: Trabajar para un futuro más prometedor. La OIT siempre ha sido el foro adecuado para debatir este tema de la experiencia y la justicia social y compartir experiencias. Somos un pequeño estado de 1,3 millones de almas, con una población en edad de trabajo que va en disminución y una pequeña administración. Tenemos que encontrar soluciones interesantes. Sabemos que a través del uso inteligente la tecnología lo pequeño puede ser poderoso. Hemos encontrado varias soluciones digitales para encontrar condiciones de trabajo justas y protección social para todos los trabajadores de todas las formas de trabajo. Primero es un gran reto el lograr un acceso igual y sostenible a la protección social, todos los trabajadores deben estar bajo la protección social y deberían poder contribuir personalmente, pero este mecanismo es oneroso y si no es fácil el acceso la gente puede tirar la toalla. Tenemos que plantearnos cambiar nuestro planteamiento. El contrato de empleo no puede seguir siendo la parte central de la protección social. El resultado de un eslabón tan rígida distorsiona el mercado laboral y aumenta el trabajo precario y la desigualdad. Debemos centrarnos en el trabajador para conformar el futuro de los sistemas de protección social. Por ende, necesitamos sistemas sencillos y transparentes para los impuestas. Nuestros servicios de impuestos son digitales y se pueden hacer 24 horas por día y a la gente no le gusta tener que hacer visitas además hay plataformas para compartir los automóviles y también para recaudar fondos colectivos. La Junta de Estonia de Impuesto y Aduanas ha establecido una forma automática para lograr esta cobertura de protección social. La persona paga los gastos de exportaciones, impuestos y pagos de forma automático. Lo más importante es el registro, todas las personas físicas tienen que registrar a las personas que emplean en este sistema. Todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato que tengan deben consignarse antes de que comiencen a trabajar y también a las personas que trabajan de forma voluntaria o son autónomos. El registro es fácil y rápido, utilizando el sistema electrónico de impuestos y lo puede hacer enviando un SMS y abrirse una cuenta además estas cuentas fiscales con tarjetas de identidad personalizadas dan más flexibilidad al trabajo y piden la no equiparación de las aptitudes del desempleo y también el trabajo en avanzada edad. Y esto es complementario para el sistema de protección social. También hemos de tener en cuenta que los cambios digitales plantean riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores estableciendo el sistema de información digital sobre la vida laboral. Todos los trabajadores y empleadores en Estonia tendrán cuentas y tendrán una forma fácil de manejar la seguridad y seguridad profesional. También tendrán acceso a la información, tendrán instrucciones sobre los viajes y sobre los riesgos ambientales en el trabajo y también el sistema está equipado con una función de

control automático para los inspectores de trabajo que saben de forma automática cómo el trabajo de altos riesgos donde se presenta. Estos logros son fundamentales sobre todo para las cuestiones relacionadas con el tiempo para que no haya abusos. Para concluir, las nuevas formas flexibles de trabajo no han hecho que desaparezca la violencia y el acoso. Quisiera expresar el agradecimiento que se esté debatiendo ese tema a nivel más alto. Es el momento para aprobar el convenio y la recomendación de futuro trabajo no debe tener violencia, espero que la próxima conferencia habrá dos instrumentos nuevos, puedo pedirle a nuestros socios e interlocutores que aprueben estos dos documentos. También como miembro, recientemente elegido al Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas puedo asegurarles que nosotros vamos a hacer de la igualdad en el lugar del trabajo y la justicia una cuestión mundial, gracias señora.

Sr. Gregoire Sebastien Owona

Gobierno (Camerún)

Señor Presidente, señores representantes, señor Director General, Excelencias, señoras y señores, señor Presidente, en primer lugar quisiera felicitarle por parte del gobierno del Camerún con motivo de su elección y le deseamos mucho éxito a la hora de llevar a cabo sus labores, cosa que hace muy bien desde el lunes. También quisiera felicitarle en nombre del jefe de estado, su excelencia Paul Biya, quien se congratula por la excelente calidad de la cooperación mantenida con la OIT durante el centenario y quiere que exista una mejor promoción y desea que nuestra relación histórica se refuerce aún más para poder promover mejor el trabajo decente y la justicia social en el marco de la declaración que vamos a adoptar. Con la OIT hemos realizado grandes progresos y estos se centran sobre todo en la ratificación por parte de nuestro país de 50 convenios de la OIT entre los cuales los 8 convenios fundamentales, la firma en octubre de 2014 del Programa de Trabajo Decente por países, la adopción en 2017 por parte de nuestro país de un plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil en Camerún y también la creación de herramientas de diálogo social tales como el Comité de Concertación y de Seguimiento del Diálogo Social, así como los comités de seguridad y salud en el trabajo en el seno de las empresas y esta lista no es muy exhaustiva. En particular, queremos hacer hincapié en la transición de la economía informal hacia la economía formal, los trabajadores independientes y aquellos en el sector agrícola constituyen un objetivo importante y habida cuenta de todo ello es evidente que la evolución en el mundo del trabajo en Camerún nos invita a ser aún más conscientes de los retos con que tenemos que lidiar. En este mundo de trabajo que está en pleno cambio y que se ve muy influenciado por las nuevas tecnologías, entre otros el Presidente Biya alienta que se utilicen estas tecnologías, tenemos que poner la vista en el nuevo horizonte con optimismo y con determinación para prepararnos ante los cambios que nos depara el futuro y sobre todo tenemos que preservar y cultivar la paz entre las naciones. La comunidad internacional tendrá que movilizarse para utilizar de forma positiva las nuevas tecnologías y las redes sociales en particular, pero también tendrá que velar por la creación de legislación apropiada a fin de salir de todos estos odios, mentiras y amenazas para la paz que transmiten estas nuevas tecnologías. Y para concluir, señoras y señores, quisiera reiterar aquí el compromiso de Camerún a través de la visión social del presidente Paul Biya. Queremos reforzar el sistema de seguridad social y queremos obrar para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de todos los cameruneses. Esta es una visión que está en consonancia con los objetivos de la OIT, organización con quien esperamos poder entablar una cooperación aún más densa, más fructífera y que redunde en beneficio de ambas partes y que promueva el trabajo decente y la justicia social. Sin reservas hacemos nuestras las prioridades reflejadas en el informe del Director General y la presidenta del Consejo de Administración de la OIT, muchas gracias.

Sr. Bakhtiyor Makhmadaliev

Trabajador (Uzbekistán)

Señoras y señoras, señor presidente, ante todo antes de comenzar mi exposición quisiera felicitarles con motivo del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo, como representante de los trabajadores de Uzbekistán querría decirles que hoy en día nuestro país ha pasado por enormes cambios en todas las esferas del gobierno y de la sociedad y también a nivel social. En los últimos dos años bajo la dirección del Presidente de la República se han resuelto múltiples problemas en particular problemas relacionados con los próximos años y en este momento estamos en un cambio total, cambiando la economía y las normas laborales, elaborando nuevos conceptos de trabajo, se está preparando un nuevo proyecto de ley y hemos ratificado convenios de la OIT tras haber celebrado consultas tripartitas y también estamos contemplando ratificar varios protocolos facultativos y el convenio sobre la inspección de trabajo y también tenemos un proyecto de ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres y para la digitalización de los contratos profesionales. Hemos presentado un proyecto de ley que nos permite aumentar los derechos de los sindicatos para que puedan controlar lo que pasa en el mundo del trabajo. Todos están participando en estas deliberaciones, tenemos gran interés por parte de los empleadores en el marco de la economía digital se trata de mejorar la negociación colectiva. El informe de la Comisión Mundial sobre el porvenir del trabajo e informe Trabajar para un futuro más prometedor nos permite recalcar lo que está sucediendo en el ámbito del trabajo, todos los cambios acaecidos y reflexionar sobre cómo mejorar todos estos problemas. Estamos muy agradecidos que en este informe se reseñen las inquietudes que tienen los trabajadores de Uzbekistán que se presentaron en esta Conferencia Internacional del trabajo. Señalamos la atención sobre el hecho de que el sistema de clases, y esto lo hemos hecho reiteradamente, debería de volverse a formular porque no reflejan las relaciones laborales reales. En la actualidad hay cada vez más trabajo informal donde los trabajadores no tienen ningún seguro y por lo tanto debemos de dar prioridad al seguro social para todos y apoyamos los elementos del informe cuando dice que se debe garantizar la protección social hasta la edad de la jubilación y más allá y por lo tanto se tienen que elaborar distintas normas. Es un tema muy candente que se recoge en el informe. La jornada, el día laboral de 8 horas se tendrá que volver a revisar en base a los primeros convenios de la OIT. El tema del salario y del nivel del salario también debe ser una prioridad. El sistema de salarios e indemnizaciones deberá examinarse teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, así como las condiciones ambientales, climáticas y de otra índole que hasta la fecha no se han tenido en cuenta. Por lo tanto, estamos sumamente agradecidos, por este gran informe que insiste en una serie de garantías en particular el derechos a los trabajadores de percibir un salario a contar con buenas condiciones de vida, a limitar el tiempo de trabajo y garantizar los lugares de trabajo y que sea trabajo decente. También se habló de la legitimidad de las organizaciones de empleadores y trabajadores y la necesidad de las negociaciones colectivas y el diálogo social. También pensamos que un convenio se tendría que elaborar por parte de la OIT en relación con el control de las organizaciones de trabajadores, muchas gracias, señor.

Sr. Sayed Anwar Sadat

Gobierno (Afganistán)

Muchas gracias en nombre de la delegación afgana, permítame felicitarle por haber sido elegido Presidente de la reunión 108 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Confiamos plenamente que bajo su sabio liderazgo y orientación lograremos los objetivos de la conferencia fijados en el programa. A lo largo de sus 100 años los programas y recomendaciones de la OIT para la proliferación del trabajo decente y de administración del mercado laboral han sido siempre la hoja de ruta para los estados miembro. Excelencias, señoras y señores, el reciente informe de la Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo aborda los retos del mercado laboral instigados por los progresos tecnológicos, el cambio climático y el uso de la inteligencia artificial y por consiguiente se perderán gran número de empleos en el mercado laboral y se crearán también múltiples nuevos empleos. Estos nuevos empleos, requieren nuevas competencias y por consiguiente hemos de establecer un programa de formación a lo largo de toda la vida. El informe recientemente publicado por la Comisión Mundial del futuro del trabajo ha sido muy apreciado en nuestro país y hemos adoptado las medidas apropiadas para convocar un diálogo nacional con nuestros socios interlocutores sociales. Estamos trabajando para elaborar una política del mercado laboral y esta será una oportunidad para considerar las recomendaciones de la Comisión Mundial en el contexto de nuestra política de empleo y sincronizar nuestras políticas educativas y económicas con estos cambios. Las principales políticas económicas de Afganistán incluyen numerosos programas como un programa relativo a canteras, producción de energía nacional, modernización de la agricultura, construcción de carreteras, comercio internacional y en cada uno de estos programas se utilizarán nuevas tecnologías y se crearán nuevos empleos lo cual requiere que los trabajadores estén familiarizados con las nuevas tecnologías y estén equipados con nuevas competencias. Excelencias, este año ha sido uno de los años más ocupados y de más trabajo para Afganistán, las elecciones presidenciales se celebrarán el 28 de septiembre de este año. Recientemente hemos tenido la Jirga Suprema Consultiva para la Paz y han participado más de 3000 miembros en todo el país. La Jirga ha descrito los principales pilares del gobierno para las negociaciones de paz y nuevamente ha confirmado que la población afgana sin excepción quiere la paz en el país y han exhortado al gobierno a que se apropie de las negociaciones de paz para salvaguardar esta nueva democracia en el país y los logros en estas dos últimas décadas. El año pasado, a pesar de las condiciones económicas y sociales extremadamente difíciles hemos conseguido importantes logros en el ámbito laboral en el país. Por primera vez hemos convocado una conferencia nacional del trabajo, participaron representantes del gobierno, del sector privado, de la sociedad civil, jóvenes y mujeres. El objetivo último de esta conferencia fue crear empleos, centrarse en las políticas prioritarias, en los programas y en los principios. La conferencia ha sugerido toda una serie de políticas y programas que podrían facilitar la creación de empleo. El segundo programa de trabajo decente del país para Afganistán se ha elaborado teniendo en cuenta los interlocutores sociales y en estrecha cooperación con la Oficina de la OIT en Kabul. Y por otra parte también cabe destacar que por primera vez el consejo supremo para el trabajo que el órgano supremo que vela por el trabajo en el país estableció y comenzó a convocar reuniones ordinarias. Tenemos previsto convocar una conferencia nacional social este año para identificar y encontrar soluciones a las dificultades y a los retos a los que hacen frente las personas mayores, las mujeres no protegidas y las personas con discapacidad, los huérfanos y los niños. Esta conferencia se centrará en el trabajo infantil, sobre todo las peores formas de trabajo infantil, los problemas de drogadicción entre los niños, niños que sufren otra serie de riesgos y evaluar las medidas adoptadas hasta el momento y adoptar las decisiones necesarias para evitar estos problemas. De acuerdo con las cifras oficiales del país, la población del país de 29,7 millones de personas, en torno a 14,5 millones son niños. El 29 % del número total de los niños tiene entre 5 y 17 años, y en torno a 3,5 millones de niños corren un riesgo significativo. La

miserable situación de los niños es el resultado de la elevada tasa de desempleo y de la debilidad de la economía nacional donde en torno al 50 % de la población vive por debajo del umbral de la pobreza. La población afgana es una de las poblaciones más jóvenes del mundo y el grueso de los jóvenes en Afganistán es tanto un activo como una dificultad en término de empleo y actualmente la tasa de desempleo juvenil supera el 27 %. Aparte de la colocación en el mercado laboral estamos organizando también tareas para canalizar esta migración regular en los países de acogida y para concluir quisiera felicitar al Director General, a la Oficina, a los miembros con motivo del centenario de la OIT y quisiera expresar mi agradecimiento a la oficina de la OIT en Kabul por su cooperación técnica y además esperamos que aumente esta cooperación entre la oficina de Kabul y las oficinas de Ginebra, gracias.

Sra. Michèle Boccoz

Representante (Organización Mundial de la Salud)

Señora Presidente, excelentísimos señoras y señores, la Organización Mundial de la Salud, el organismo de las Naciones Unidas especializado en la salud felicita cálidamente a la OIT, nuestro organismo hermano, con motivo de su centenario. Estamos trabajando estrechamente con la OIT para lograr los objetivos de desarrollo sostenible que incluyen la promoción de trabajo decente para todos. Para alcanzar esos objetivos necesitamos que todos los trabajadores en el mundo tengan el nivel más alto de salud posible y necesitamos que haya una fuerza laboral bien preparada para su cometido con un estado de salud robusta. Los trabajadores que trabajan en empresas pequeñas y grandes, en granjas, en plataformas digitales, en oficinas, en las casas, en las calles, en la economía informal y formal es fundamental para un mundo saludable, así que celebramos la declaración centenaria de la OIT que reconoce la seguridad y salud como un principio y derechos fundamentales en el trabajo. La OMS está dedicada a trabajar con la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas para apoyar a los estados miembros para que refuercen así instituciones de trabajo y garanticen la protección suficiente de la salud y seguridad de todos los trabajadores. Ya tenemos una colaboración en curso para fomentar las normas internacionales de trabajo sobre la salud y la seguridad para medir el impacto en la salud de los riesgos más frecuentes. Nuestras metas comunes son: un lugar de trabajo que sea seguro y saludable, medidas fuertes sobre la prevención de las enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo y claro está una cobertura global para todos. Tenemos una coalición global de salud y seguridad que quiere trabajar con las partes interesadas en una asociación multipartes para aplicar los ODS 3 y 8. Quisiera defender a los trabajadores en la salud. Están en primera fila en la lucha contra las enfermedades, son los que atienden a los enfermos y muchas veces pagan el precio más alto desafortunadamente, el reciente brote de Ébola en la RDC no es una excepción. Quisiera rendir un homenaje a todos los trabajadores en la salud que murieron o que sufrieron heridas debido al cuidado de los enfermos. La OMS quisiera lanzar un llamamiento para que haya una protección de los trabajadores en la salud en todas partes en lugares de conflicto. El mayor reto que tenemos es que el mundo necesita 18 millones más de trabajadores de la salud de aquí al año 2030 para lograr una cobertura universal de la salud. La OIT, OECD y la OMS están a la vanguardia para hacer frente a esta escasez a través de un plan de acción global de empleos en la salud y crecimiento incluyente de la economía. Queremos un empoderamiento económico y esto llevará a un coeficiente de retorno en las inversiones de 9:1 y necesitamos que ustedes excelentísimos señoras y señores que trabajen con nosotros para atender esas necesidades, elaborar soluciones y encontrarlas. La clave para la cobertura mundial de la salud es tener una cobertura universal de la salud, esto está estrechamente relacionado con la cobertura universal y lo que dice la declaración del centenario. Esperamos que la reunión de alto nivel de la Asamblea General sobre la cobertura de la salud universal que se celebra en Nueva York refuerce este compromiso, queremos trabajar con la OIT, con

todos ustedes y con todos sus países para lograr un seguro de trabajo para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de salud en un entorno nuevo decente y saludable y más seguro. Les invitamos a todos a que promuevan la salud, hagan del mundo un mundo más seguro y que sirva para los más vulnerables. Gracias.

Jueves 13 de junio 2019

Sr. Grygorii Osovyi

Trabajador (Ucrania)

Distinguido presidente, señores delegados: el centenario de la OIT, sin duda, se va a convertir en un hito fundamental en la historia contemporánea. La participación en la conferencia de los diversos gobiernos desempeña un papel muy importante en la OIT. Es la única organización internacional en que están representados los trabajadores y están implicados en la aprobación de normas internacionales. No menos importante es el tripartismo y el diálogo social que permiten, en la OIT, consolidar los esfuerzos para alcanzar los objetivos de un trabajo digno y de justicia social. Hay que mencionar que la piedra angular de la creación de la OIT en 1926 fue el dicho latino que si quieres la paz, prepárate para asegurar la justicia. Actualmente hay nuevas amenazas para la paz social y es más importante que nunca alcanzar la justicia social. Por ello, el Director general de la OIT declaró que el logro de la justicia social seguirá siendo una tarea fundamental de la OIT en el curso del próximo centenario, el próximo siglo. Sin embargo, es importante impulsar el desarrollo sostenible y la evolución de las actividades como hacen las Naciones Unidas en base a la agenda del año 2030. En este sentido, no hay duda de que la OIT puede participar y contribuir a la consecución del desarrollo sostenible en todos los países del mundo. Quisiéramos agradecer a la OIT por la ayuda prestada a nuestro país, Ucrania, también en la vía hacia la independencia. Con la ayuda de expertos de la OIT se adoptaron una serie de actos legislativos de materia laboral, la protección social, la creación de la inspección de trabajo, el diálogo social y la ampliación de los diversos foros laborales. Lo importante es que con la aplicación de estos institutos será posible por primera vez, en la historia de Ucrania, alcanzar estos estándares como ha dicho y ha reflejado la OIT, saliendo de las secuelas de un régimen comunista totalitario. Actualmente, Ucrania se ha convertido en un vector europeo de desarrollo y está aplicando, intentando aplicar todas las normas y estándares de la Unión Europea. El desarrollo de la democracia es lo que más satisface las necesidades de nuestros ciudadanos. Con ello podremos alcanzar cambios radicales en toda una serie de ámbitos, en materia de igualdad laboral y las garantías sociales. Hemos tenido que referirnos a la OIT para la defensa de los intereses de los trabajadores en diversas ocasiones y para ello es importante tomar en cuenta la situación en que se encuentran los mineros en Ucrania. Cada vez más se aplican las recomendaciones de la OIT en el mercado del trabajo y es importante avanzar en la utilización de los mecanismos de control de la OIT. Se están popularizando nuevos modelos de negocios y hay que encontrar formas de defender los derechos de los trabajadores, además de los sectores tradicionales. Se han elaborado una serie de recomendaciones con diez puntos que ha recogido la Comisión global y es importante que el ser humano se convierta en el centro de la política económica. El capitalismo y sus diversas formas y la ideología neoliberal han llegado al máximo de sus posibilidades. Es importante que en la conferencia se apruebe la declaración sobre el futuro del trabajo que permita plasmar concretamente estas recomendaciones, lo que sería un paso muy importante en la dirección adecuada. La declaración de Filadelfia tiene que convertirse en una guía y norte para las actividades que se llevan a cabo, para afianzar la solidaridad y la paz, incrementar el diálogo social y afianzar los logros sociales en la consecución de estos altos objetivos. Muchísimas gracias por su atención.

Sra. Sonya Janahi

Empleador (Bahréin)

Muchísimas gracias señor Presidente. Señor Presidente, señor Director general, Excelencias, delegados, señoras y señores. Ante todo, quisiera saludarles y decirles que estoy sumamente honrada por poder participar en estas deliberaciones, en la plenaria. Represento la delegación de mi país, el reino de Bahréin. Y es un placer trasladarles los saludos más calurosos en nombre de la Cámara de comercio e industria de Bahréin. Consideramos que esta conferencia reviste una gran importancia. Saludamos los esfuerzos que hace la organización y sus mandantes, orientados a lograr una mejor coordinación, un mejor diálogo social y hacer posible la justicia social para todos. Esto nos permitirá incrementar, mejorar el nivel de vida, el nivel económico y social de todos los países. Nos sentimos muy dichosos de que el informe del Director general constituya la base de esta discusión. Este informe, que apunta a un futuro más prometedor, constituye, como digo, una base muy apropiada para el debate. Agradecemos al Director general por haberlo preparado ya que nos permite, estoy convencida, seguir avanzando en la mejora de las condiciones de trabajo y formular ulteriormente recomendaciones para velar por que se respeten los derechos de los trabajadores. Hay que tomar en cuenta tres elementos. Primero la inversión en recursos humanos, las inversiones en las empresas y las inversiones también en el trabajo decente. En estos tres aspectos. Señoras y señores, forzosamente tenemos que referirnos al papel del sector privado. En nuestro país, el sector privado permite incrementar el número de empleos, contratar a los jóvenes. Hay más puestos de trabajo gracias a la labor, a los esfuerzos del sector privado. Hemos creado mil empresas en régimen de start-up iniciales y en el mundo del trabajo ha experimentado un notable crecimiento. Tuvimos que tratar en el sector privado con el problema del desempleo. Había más de 150.000 personas que fueron recolocadas, que encontraron empleo en este año, lo cual acrecienta, naturalmente, la estabilidad social y aporta un nuevo impulso al ciclo económico. De esta forma, podemos también promover la adquisición de nuevas habilidades, de nuevas competencias y poder incrementar la eficacia de los procesos productivos. Sabemos que en el informe se mencionan una serie de preocupaciones. Si queremos un trabajo decente habrá que tomar en cuenta estas preocupaciones, y si nuestro deseo es que los resultados de esta productividad, los dividendos, se compartan entre todos, empleadores y empleados. Esperemos que estas recomendaciones se vean acompañadas por acciones concretas. En mi calidad de representante de los empleadores de mi país les garantizo que seguiremos cooperando con todos los mandantes y todas las instancias pertinentes y también a todos los niveles, incluido también, la sociedad civil para velar por que las condiciones laborales sigan mejorando y que se utilicen de forma idónea los recursos. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. John Pinder

Gobierno (Bahamas)

Señor Presidente, señores participantes, señoras y señores, buenos días. Primero debo pedir disculpas porque el ministro de trabajo de Bahamas, el señor Foulkes, no ha podido desplazarse a causa de circunstancias que rebasaban su control. En nombre del gobierno de la Commonwealth de Bahamas, yo quisiera felicitarle al presidente a y los vicepresidentes por sus elecciones a los respectivos cargos. En esta conferencia histórica, la conferencia 108, estoy seguro de que todos los delegados, sobre todos los de la región del Caribe, saben, a ciencia cierta, que con su capaz dirección, esta sesión será sumamente productiva, cuando celebramos colectivamente el centésimo aniversario de la OIT, de la Conferencia

internacional del trabajo. Señor Presidente, distinguidos vicepresidentes, señoras y señores, el 28 de enero de 2019, la OIT lanzó las celebraciones del centésimo aniversario y se invitó a cada esta miembro a planificar y organizar eventos nacionales en los países respectivos para celebrar el siglo de existencia de la OIT. El 26 de mayo de 2019, el Ministerio de trabajo y los copartícipes sociales de Bahamas se sumaron a los representantes también de la OIT del equipo de trabajo decente y la oficina del país de la región del Caribe en un simposio nacional para celebrar el siglo de existencia de la OIT. Con el lema "la OIT y las Bahamas, cuánto trecho hemos recorrido", los participantes del simposio se enfrascaron en discusiones muy interesantes y deliberaciones formativas sobre las numerosas contribuciones que ha realizado la OIT al desarrollo de Bahamas desde que se convirtió en estado miembro el 25 de mayo de 1976. Señor Presidente, distinguidos señores vicepresidentes, además de participar en los actos de celebración en las Bahamas del centenario, los representantes de la OIT, del equipo de trabajo decente la OIT y la oficina de país para el Caribe, encabezadas por la Directora regional, la señora Claudia Coenjaerts llevaron a cabo debates muy amplios y profundos con los miembros del Consejo tripartito nacional de las Bahamas sobre una serie de cuestiones que incluían el examen y la actualización del Programa de país para trabajo decente en Bahamas, consultas para el desarrollo, para la elaboración de una política nacional en materia de trabajo infantil y consultas para el establecimiento de un Consejo de productividad nacional, y la promulgación de la normativa en materia de productividad. El gobierno de las Bahamas está comprometido con el Consejo tripartito a llevar a cabo una serie de iniciativas diseñadas para mejorar el mundo del trabajo, para ciudadanos y para residentes, que se espera pueda llevarse a la práctica en los próximos tres años. Algunos de los proyectos incluyen, aunque no están limitados a ellos, incluyen la transformación de las funciones del Tribunal industrial de la Sala civil del Tribunal Supremo, enmiendas y la amalgama, la fusión de la Ley de empleo y la Industrial Relations Act, la creación de un plan de pensiones de trabajadores a escala nacional, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, los diversos acuerdos, la creación de una política nacional de retorno al trabajo. Señor Presidente, señores vicepresidentes, el gobierno de Bahamas sigue apegado y comprometido con el principio fundamental que se esboza en la Convención, en el Convenio –mejor dicho- de la OIT 144 y apoya plenamente los dos objetivos estratégicos para el periodo 2018-2021 del Consejo Tripartito Nacional. Además, el gobierno de Bahamas sigue siendo participante activo en las iniciativas regionales. El proyecto latinoamericano y del Caribe de eliminación del trabajo infantil y apoya las demás iniciativas y objetivos del equipo de trabajo decente de la OIT y de la Oficina para el país del Caribe. Que Dios bendiga a la OIT y a sus miembros y celebremos como se merece este centésimo aniversario. En nombre de la Commonwealth de Bahamas, gracias.

Sr. Miguel Morantes Alfonso

Trabajador (Colombia)

Señor Presidente, reciba felicitaciones de los trabajadores y trabajadoras de Colombia por su designación para dirigir este magno evento en el centenario de su fundación y manifestar nuestro júbilo ante tan fastuoso acontecimiento. Complacidos y reconfortados con lo planteado por el señor Director General en su memoria respecto al compromiso de trabajar por un futuro más prometedor, basado en los estudios de la OIT sobre el futuro del trabajo en medio de los avances de la ciencia, la tecnología, con el advenimiento de la inteligencia artificial. Importante la propuesta de renovar el contrato social con el compromiso tripartito que asegure a los trabajadores una participación justa en el progreso económico; importante la labor del Consejo de Administración respecto al seguimiento para el cumplimiento de los ODS en busca de la igualdad y el trabajo decente como instrumento de solución al desarrollo sostenible. Todos estos temas revisten tal relevancia para los trabajadores en un momento crucial en que existe fuerte agresión contra el sistema de seguridad social, derecho fundamental de los trabajadores mientras avanza muy lentamente

la implementación de la protección social para esa gran masa de población excluida y marginada, que según la estadística son 2000 millones de trabajadores en informalidad y 300 millones de personas en situación de pobreza extrema, proporción que es similar en Colombia. Resaltar que la cifra de 2780 millones de trabajadores afectados por enfermedades profesionales mortales preocupa a todos los sectores del mundo del trabajo, porque en nuestro país una alta proporción de trabajadores están afectados por la falta de prevención y seguridad y salud en el trabajo y hoy se encuentran desamparados. La actividad de género no se cumple, la brecha del 20% de ingresos menores para la mujer debe ser solucionado en muy breve plazo aprovechando también el momento de cambios en el contrato social. De igual manera, apoyamos de manera categórica la adopción de convenio y recomendación sobre acoso y violencia en el mundo del trabajo. Desearíamos poder manifestar algún avance al respecto de la libertad sindical en Colombia pero no es posible. Sigue existiendo un feudo antisindical entre numerosos empleadores del sector privado y también del sector público, reconociendo algunas honrosas excepciones. Continúa la dificultad para conformar sindicatos o para que los nuevos trabajadores se afilien a los sindicatos ya existentes. De igual manera, existen obstáculos para la negociación colectiva hasta el punto que se ha convertido en práctica para los empleadores quienes llevan el conflicto hasta el Tribunal de arbitramiento y allí permanecen durante meses y años, mientras tanto el sindicato se diluye porque esto combina con los actos colectivos que se acuerdan entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados, y que se convierte y se convirtió en la herramienta predilecta contra el derecho de asociación sindical. Es necesario recalcar que el gobierno de Colombia firmó algunos acuerdos de carácter laboral y sindical acompañando los tratados comerciales que contienen compromisos específicos para eliminar esta figura y asumir otras acciones para respetar la libertad sindical, pero nada de eso se ha cumplido. Tampoco se han cumplido las recomendaciones de la Misión de alto nivel de OIT que asistió a Colombia en el año 2011, relacionadas con el respeto a la libertad sindical, especialmente en relación con la actualización laboral, formas abusivas de contratación, negociación colectiva y violencia antisindical. Ha continuado el asesinato de líderes sociales, personas que dedican a la defensa de los derechos humanos, de la restitución de tierras de los sectores afrocolombianos, de las comunidades indígenas y dirigentes sindicales. También se han acentuado las amenazas a los sindicalistas en diferentes lugares del país con la clara intención de constreñir la actividad sindical. Igualmente, se ha presentado de nuevo el espionaje a los dirigentes por intercepción de sus teléfonos como en el caso de la huelga de los pilotos de Avianca donde un funcionario público, que fue sindicado del delito y aceptó los cargos en el proceso. Señor Presidente, queremos reiterar nuestra gratitud a esta casa que ha tenido a lo largo de estos cien años una activa y positiva gestión que ha beneficiado a todos los trabajadores y trabajadoras y que, para Colombia, ha tenido una connotación especial al recibir el apoyo en los momentos más aciagos de la historia. Enfatizamos el apoyo para que OIT refuerce la defensa al sistema de seguridad social sin confundir ese derecho con la protección social universal desde el nacimiento del individuo hasta su vejez, como bien lo menciona el Señor Director en su memoria. De igual manera, luchar contra la pobreza por medio del trabajo decente y sostenible. La OIT, con el cumplimiento de la Agenda 2030, el postulado: "El trabajo no es una mercancía" seguirá siendo el adalid de la justicia social y de la paz. Muchas gracias, Señor Presidente.

Sr. Jaekap Lee

Gobierno (República de Corea)

Señor Presidente, distinguidos delegados, permítame que empiece expresando nuestras sinceras agradecimiento y felicitaciones por el centésimo aniversario de la OIT. Me complace sobremanera poder vivir aquí este momento histórico de la sesión del centenario. Tras la Declaración de Filadelfia del 44 con el famoso Dictum de que el trabajo no es una mercadería, la OIT ha venido trabajando de valiente para hacer posible la justicia social y el

trabajo decente en el último siglo. Para lograr estos objetivos, la OIT adoptó los convenios 189 y la recomendación 205 y la legislación sobre derechos fundamentales en el trabajo. A través de estos instrumentos la Organización ha hecho todo lo que podía para reflejar el aumento creciente de la demanda de nuevas normas ante los cambios en el mercado laboral. Por otra parte, la OIT ha aportado asistencia a los países en desarrollo para garantizar la creación de empleos decentes, fortalecer la protección social y también el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social. Estoy seguro de que todos esos gestos que ha hecho la OIT han contribuido enormemente a la mejora de la calidad de vida de la población de todo el mundo. Sin embargo, seguimos enfrentados a retos más difíciles, si cabe, que los que hemos podido sortear hasta ahora. El rápido avance tecnológico, representado por la cuarta resolución industrial, la mayor flexibilidad en materia de horas de trabajo y lugares de trabajo y la diversidad en los diversos tipos y tendencias del trabajo de una forma inusitada, que no se había visto hasta ahora. Como indica el informe sobre el futuro del trabajo, adecuadamente, son necesarios respuestas a esta evolución y el gobierno de Corea hace esfuerzos para hacer frente a esta situación mediante esfuerzos en el mercado de trabajo y políticas centradas en el ser humano. Primero, el gobierno ha adoptado una serie de medidas de formación profesional y la décima agenda o una agenda de diez puntos para invertir en la gente para aumentar la competitividad en la era de la revolución industrial. El gobierno intenta integrar lo que ahora son dos planes separados para los que buscan empleo y los empleados ofreciendo más oportunidades de formación a la gente durante toda su vida, eliminando barreras en la educación y en la capacitación tiene previsto empezar utilizando una plataforma en línea, *smart*, para aportar en el ámbito académico, gratuita, y crear oportunidades para los graduados. El gobierno tiene previsto crear también una serie de programas nacionales que reflejen el cambio de la demanda en la industria. Queremos introducir un programa de asistencia a los desempleados a partir de julio de 2020. Esto para responder a las carencias de los sistemas actuales incluyendo también las situaciones de los trabajadores de plataformas. Además, se va a ayudar, como digo, a los que buscan empleo con un nivel de ingresos que se actualmente es de menos del 50 % por término medio durante los primeros seis meses, con posibilidades de formación profesional, consejos, asesoramiento, etc. para las personas, sobre todo, en situación vulnerable. Están mejorando servicios para fortalecer la ayuda de estos grupos vulnerables y servicios de ubicación, de colocación de empleo y una serie de innovaciones en el proceso en que se pueden solicitar ayudas y asistencia. El gobierno tiene previsto que el servicio público sea más accesible, fortalecer su gestión para garantizar que la calidad del servicio público y el empleo llegue a todos los ciudadanos. Lo reitero, pero es importante, queremos alcanzar una sociedad en que los valores humanos plasmen todos los aspectos del mundo del trabajo. Encaramos, pues, también la cuestión de la desigualdad salarial, la reducción de las horas de trabajo, que se van a limitar el número de horas extras a doce por semana y se van a modificar una serie de modificaciones de tipo laboral. Esto para reducir también las disparidades en materia de edad, género, etc. El gobierno también ha tomado medidas para ratificar los principales convenios de la OIT, como una de las prioridades en la agenda nacional y ha iniciado también un diálogo social el año pasado, en este sentido. El 22 de mayo el gobierno anunció su posición en cuanto al plan para la ratificación de los convenios de la OIT sobre libertad de asociación, el 87 y el 98, sobre el trabajo forzado, el 29 para poder forjar un consenso social. Señor Presidente, señores delegados, la declaración del centenario que se va a aprobar en esta conferencia será un documento histórico, que enlaza y hereda el espíritu de la Declaración de Filadelfia. El gobierno de Corea quiere ser un participante activo en la Conferencia para garantizar que la OIT y los estados miembros puedan construir un hito que nos guíe para el próximo siglo. En un mundo cada vez más conectado cuando se reduce el tiempo, las limitaciones, etc. por los avances tecnológicos, no podemos encarar estos retos solos, individualmente en cada país. Espero que la OIT siga desempeñando un papel fundamental al hacer frente a estos cambios y que sea la mejor garantía para conformar un futuro mejor para las generaciones venideras. Gracias.

Sr. Maung Maung (a) Pyi Thit Nyunt Wai

Trabajador (Myanmar)

Gracias, Presidente. La Confederación de sindicatos de Myanmar (CTUM, por sus siglas en inglés), producto de la lucha de veinticinco años de los trabajadores en Burma y con el apoyo del mecanismo de quejas de la OIT tiene el honor de forma parte de este centenario. La CTUM y sus miembros se muestran deseosos de participar en el siguiente centenario de la OIT. Deseamos trasladar que no estamos de acuerdo con ningún tipo de violencia, ya sea dentro de las comunidades o en el lugar de trabajo y que, además, estamos trabajando para establecer una comunidad moderna que trabaje a través del diálogo social. En el informe del comité de expertos aprendemos que nuestro gobierno es responsable de muchas cuestiones o muchas líneas de trabajo para la erradicación del trabajo forzado en Myanmar, tanto en la ley como en la práctica, para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Agradecemos a la OIT y al comité de expertos que hayan facilitado necesidades detallados. Los interlocutores sociales, como bien somos, y como sindicatos que somos, nos sentimos responsables y deseamos informar a la OIT de que participaremos para erradicar el trabajo forzado en nuestro país. Además, solicitamos formación adecuada sobre el mecanismo de quejas de la OIT para los trabajadores y agricultores de nuestro país. Además, deseamos informarles de que el foro de diálogo tripartito nacional es un mecanismo que los interlocutores sociales y el gobierno han empleado para enmendar la legislación de organización laboral con un salario mínimo y con una ley de solución de diferencias. Que se haya eliminado a los trabajadores del sector público de esta nueva legislación o a los trabajadores del sector de la construcción y que no se les haya permitido organizarse y que se haya negado que toda una serie de nuevos trabajos, como por ejemplo, los periodistas independientes, los bailarines modernos, el servicio de mensajería y entrega con bicicleta, que se les haya eliminado del derecho a sindicarse representa una negación de la propia libertad de expresión, son preocupaciones que nos frustran. Trabajaremos a través del diálogo social para conseguir nuestros objetivos. Informamos a la OIT de que en nuestro parlamento hay un comité que se va a centrar en las temáticas que deben ser enmendadas entre la constitución nacional. Trabajaremos con la OIT y propondremos al parlamento qué enmiendas deben debatirse y que, además, incluya el artículo 359. Los miembros del sector agrícola, la AFFM, también están decepcionados con la legislación sobre tierras y con la ley sobre gestión de las mismas y solicitar al gobierno que haya una enmienda temprana de la misma para que se genere menos daño en casos en los que haya diferencias sobre tierras. Como país que se está abriendo al mundo y en el que los jóvenes están buscando un futuro mejor, hay muchos que se han convertido en migrantes. La migración segura a cero coste es algo que se está debatiendo en el seno de la OIT pero hay poco conocimiento entre la población rural y hay personas que se aprovechan de ello y de las personas que carecen de información. En las comunidades debe haber una ejecución estricta y, además, penas más elevadas contra la trata. Desde que no se han renovado las licencias de las minas de jade en 2016 ha habido comandantes militares y milicias locales que han aceptado sobornos para permitir que las minas operen. Los medios de Irrawaddy informaron que el general de la comandancia del suroeste y antiguo responsable de la comandancia del norte, el general Maung Maung Zan, comandante del batallón 101, han sido transferidas a las fuerzas auxiliares y están bajo investigación. En mi presentación ante la OIT el año pasado, al igual que en 2017, la CTUM solicitó que la oficina de vínculo de la OIT se convierta en una oficina oficial con un director de país pleno. Además, solicitamos que haya un funcionario a tiempo completo en el país para que se pueda acompañar la apertura de la economía y el desarrollo de las relaciones sectoriales, que se puedan entender mejor y que ayude a ello. En septiembre de 2018, como se menciona en el informe, los interlocutores sociales firmaron un memorando de entendimiento para un programa de país sobre el trabajo decente. Como sindicatos estamos comprometidos con el mismo y con los ODS, en particular, el octavo. Necesitamos más asistencia técnica en este sentido, sobre todo, a nivel gubernamental. Como conclusión, solicitamos que la OIT apoye nuestra transición hacia una fuerza de

trabajo moderna con relaciones sindicales industriales sólidas, con una buena concienciación para que contemos, además, con una oficina de pleno derecho y más apoyo técnico. Gracias.

Sra. Myriam Telemaque

Gobierno (Seychelles)

Presidente, damas y caballeros, tengo el honor de dirigirme a la reunión centésimo octava de la OIT con ocasión de este importante centésimo aniversario. El pueblo y el gobierno de Seychelles agradecen al Director general, señor Guy Ryder, y a sus predecesores el liderazgo que han desempeñado para esta organización, la OIT, a lo largo de sus cien años de existencia. Organización fundada en 1919 tras una destructiva guerra, en 2019 se celebran los cien años de esta organización en una guerra a la que se enfrenta nuestro planeta que es la del cambio climático y cuyo impacto constatamos también en el mundo del empleo. El informe sobre el futuro del trabajo es muy puntual porque los trabajadores y las empresas deben prepararse mejor y adaptarse a la realidades futuras del mercado del trabajo. Recalco que la OIT se dedica a mejorar los derechos de los trabajadores, promover la justicia social, la protección social y la eliminación de la discriminación en el mundo del trabajo. Un llamado a todos los estados miembros a que reconozcan los éxitos de la única organización tripartita del sistema de Naciones Unidas que ha brindado un contrato social que aboga por un enfoque basado en las personas de cara al futuro del trabajo. Este enfoque, sin duda, es una visión valiente que busca transformar el mundo del trabajo, tanto para las generaciones presentes como las futuras. Existe un reconocimiento legítimo de que los avances tecnológicos generarán nuevas formas de empleo. Debemos, pues, asegurarnos de que las acciones necesarias se emprenden para mitigar el impacto negativo sobre nuestros trabajadores. Damas y caballeros, la OIT tiene un lugar especial en la historia de Seychelles. Los valores de esta casa han orientado el planteamiento de nuestro sistema de administración laboral cuando nos convertimos en miembros en 1977. Poco después, en 1978, ratificamos 18 convenios de la OIT. Hoy, más que nunca, el adaptar al acervo nacional a las normas de la OIT y el enfoque del diálogo social son de gran importancia para nuestros trabajadores. Durante un siglo, la OIT ha promovido todo esto y, además, muy justamente, a través de este sistema organizativo, hemos asistido a la adopción de nuevas normas internacionales del trabajo para abordar los retos del mundo del trabajo en nuestros tiempos. Como muchos estados insulares, Seychelles tiene vulnerabilidades particulares para prepararse a las transformaciones del mundo del trabajo. Somos un país pequeño con un gran océano. Son 1,3 millones de km^2. Nuestro futuro del trabajo se ve representado por el concepto de la economía azul, el turismo y el sector pesquero aportan un 25% y un 8%, respectivamente, del PIB de nuestro país y, además, generan un elevado número de empleos. Por consiguiente, nuestros esfuerzos se centran en la protección de nuestro océano, la generación de incentivos y el poner a nuestro pueblo en el corazón del desarrollo, sobre todo, en el desarrollo de la economía azul. La iniciativa del futuro del trabajo promueve todo esto y el gobierno de Seychelles está plenamente comprometido con ello. En mayo de este año tuvimos el privilegio de acoger un grupo de estados insulares africanos y ello en colaboración con la OIT para debatir las transiciones justas hacia un futuro del trabajo sostenible y hacia la economía azul. Nos pusimos de acuerdo en torno a cuatro bloques programáticos. Son: el desarrollar enfoques para integrar mejor a los jóvenes y fortalecer la inversión en la economía azul; garantizar una migración laboral justa y promover la transición de la economía informal al sector formal. El gobierno de Seychelles está comprometido con ser la punta de lanza de esta agenda en todos los foros internacionales y regionales. Como mandantes tripartitos tenemos un papel que desempeñar en este cambio de orientación. Debemos asegurarnos de que la transición hacia un futuro del trabajo sea sostenible y justa, sobre todo, en esta era digital que representa la cuarta revolución industrial. Declaro el apoyo de mi país al próximo centenario. Gracias.

Sr. Marcelo Abdala

Trabajador (Uruguay)

Señor Elmiger, Presidente de la 108 conferencia internacional del trabajo, señor Ryder, Director General de la OIT, señoras y señores delegados: hace cien años los pueblos de un mundo sobresaltado por la guerra crearon la OIT con la finalidad de contribuir a través de la acción normativa a la justicia social y a la paz. Cien años después, por más que se ha avanzado en materia de derechos laborales, la crisis civilizatoria que vivimos es de tal magnitud que pone en tela de juicio la propia dignidad humana. En el informe de la OIT se establece que el 1 % más rico de la humanidad tuvo un aumento global de sus ingresos del 27 %, mientras que el 50 % más pobre solo obtuvo un 12 % de incremento desde 1980 al 2016. Esto implica que se desarrollan procesos escandalosos de desigualdad; esto, cuando la humanidad ya tiene las condiciones para producir la satisfacción de las necesidades de todos los seres humanos del planeta. Sin embargo, aún hay 190 millones de desocupados, 2000 millones de trabajadores en la informalidad y 300 millones de trabajadores en la pobreza extrema. Se trata, nada más y nada menos, que del capitalismo. Hay que encontrar otro modo de convivencia, otras relaciones sociales en donde, efectivamente, el ser humano, las personas, su bienestar y su felicidad sean el centro y no la acumulación de capital. Estamos instalados en un momento de la humanidad donde se desarrolla una triple transición. Primero, la revolución tecnológica; segundo, la expansión de las relaciones económicas trasnacionales; tercero, la transición geopolítica que implica la emergencia de nuevas potencias. La humanidad se encuentra en una encrucijada: o se aceleran y profundizan los procesos de exclusión y concentración de la riqueza, que ya mencionamos, o a través de nuevas relaciones sociales y políticas, estas tecnologías se convierten en herramientas de la emancipación humana. Ingresamos en tiempos de considerar el reparto del trabajo, la reducción de la jornada laboral, una nueva fiscalidad y el salario garantizado. El informe "Trabajar para un futuro más prometedor" se ubica en esta segunda opción y nosotros estamos de acuerdo. El informe nos aporta un programa centrado en las personas, promueve la generación de normas de protección que dignifican el trabajo y a los trabajadores, reglas jurídicas vinculantes, sin las cuales las leyes del mercado solo pueden conducir a mayor desigualdad. Tal vez, corresponde un apartado especial la consideración del desarrollo desigual y la cuestión de la dependencia, en particular, de la dependencia tecnológica. Una parte importante de un mundo más democrático e igualitario es que todos los pueblos puedan participar de la generación de las tecnologías necesarias para mejorar su vida. Todo en el informe remite a protección y diálogo social, a la importancia del tripartismo y al desarrollo de la negociación colectiva. Estamos de acuerdo. Por contrario a estos criterios, Uruguay ha sido cuestionado por el sector empleador, por el sistema de negociación colectiva vigente, sistema de negociación que combina la negociación tripartita con la bipartita y que ha llevado a relaciones laborales equilibradas, democráticas y equitativas en cuanto a distribución de la riqueza. La negociación colectiva en mi país abarca el 100 % de la fuerza laboral. Ha permitido un crecimiento de un 56 % del salario real entre 2004 y 2016. El PBI creció un 4,67 anual. Los niveles de acuerdo superan el 90 %. El salario mínimo nacional creció 276 %. Esto influyó en el aumento de pensiones o jubilaciones que ajustan según la evolución del índice medio de salarios. Se redujo la pobreza en un 32,5 % y la informalidad disminuyó en forma notoria. Sus reglas tienen como finalidad apoyar y fomentar el diálogo y la negociación colectiva y la promoción de la libertad sindical. Si vinculamos esto con el documento de la OIT, no hay término medio: o se está de acuerdo con el documento de la OIT o se está de acuerdo con la queja del sector empleador. Lo dicho no va en desmedro de nuestra voluntad de participar en un diálogo constructivo que apunte a mejorar y consolidar los derechos allí contenidos. Para finalizar, reafirmamos nuestra disposición de revitalizar la función normativa y el papel que le compete asumir en materia de trabajo y derecho al conjunto de las instituciones que involucran a las Naciones Unidas, especialmente a la OIT.

Nada duradero se construye sin respetar la libertad, la igualdad y la fraternidad, entendidos estos valores esenciales en su sentido integral y sustantivo que nos permiten soñar y actuar hacia una sociedad mejor. Viva el cien aniversario de la OIT.

Sra. Zehra Zümrüt Selçuk

Gobierno (Turquía)

Presidente, distinguidos ministros, distinguidos delegados es un gran honor dirigirme a esta asamblea con ocasión del centenario de la OIT. Agradecemos profundamente a la comisión plenaria por su labor, trabajar para un futuro más prometedor. Creo que este informe y la declaración del centenario serán piedras angulares importantes para dar forma al futuro de las próximas generaciones. Como aportación a esta agenda de trabajo, convocamos la Asamblea del trabajo en Turquía para debatir las cuestiones del futuro del trabajo con la participación de todas las partes interesadas y la participación también de nuestro Presidente Erdogan. Todos somos testigos, la economía mundial atraviesa una nueva era. Los códigos de la producción y del consumo plantean grandes cambios en cuanto a contenido y volumen. Vivir, además, en una era digital nos plantea oportunidades y retos muy particulares. Los cambios tecnológicos generan grandes oportunidades para conseguir nuevos trabajos. Sin embargo, se reduce la demanda de fuerza laboral. Se estima que debido a la automatización, el 14 % de los trabajos existentes hoy en día están en riesgo de desaparecer. Por eso necesitamos desarrollar políticas centradas en los seres humanos y facilitar una transición suave hacia esta fuerza laboral humana hacia una fuerza laboral de la mente. En este sentido, necesitamos redefinir los trabajos y los métodos de trabajo de la actualidad y del futuro. Hay que facilitar, además, un énfasis a la economía de los cuidados, la economía verde y las economías rurales para un desarrollo sostenible y equilibrado. Hay que invertir en el poder del capital humano. Nosotros somos un país rico en recursos si el índice es el capital humano. Tenemos una población de 82 millones de personas. Un 40 % de nuestra población tiene menos de 24 años. Nuestra fuerza laboral es de más de 32 millones de personas, que es más elevado de media que en 175 países del mundo. En la última década hemos generado 8 nuevos puestos de trabajo adicionales. En cuanto a políticas sobre el mercado de trabajo estamos facilitando más incentivos para crear más empleos. Como ejemplo reciente, hemos iniciado una campaña para movilizar el empleo, que pretende crear nuevos puestos de trabajo para dos millones y medio de personas. Gracias a dieciocho políticas laborales de incentivación, hemos contribuido a que 11 millones de personas estén aseguradas por nuestro sistema nacional de seguridad social. Además, seguimos diversificando las políticas laborales orientadas a jóvenes para tener una dinámica de población favorable. Iniciaremos, además, un programa de trabajo social que brinda oportunidades a los estudiantes universitarios para entrar en el empleo formal a través de proyectos de responsabilidad social. Además, nos hemos centrado en la tasa de participación laboral de las mujeres, mientras que preservamos el equilibrio entre trabajo y familia a través de modelos de trabajo flexibles y centro de cuidados. Como resultado, la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha pasado del 24 al 34 % en la última década. Durante el próximo periodo desempeñaremos nuevas políticas para impulsar el emprendimiento de las mujeres en el seno de nuestra economía. Y recalco también que ahora que estamos atravesando esta era de transformación digital, lo que debemos es asegurarnos de que tenemos sistemas de protección social para todos, que funciones adecuadamente. En Turquía, gracias a la reforma de la seguridad social de 2008, ahora el 99 % de nuestros ciudadanos tienen derecho a emplear los servicios sociales de salud a través del sistema universal de seguridad social. Además, las políticas laborales de Turquía son producto del diálogo tripartito entre gobierno, empleadores y trabajadores, tanto de los sectores públicos como privados. Como reflejo de este diálogo social apoyamos vehementemente la sindicación de los trabajadores. De hecho, la tasa del número de trabajadores sindicados ha

alcanzado el 22 %. Durante los últimos 17 años se han dado numerosos desarrollos en nuestra legislación sindical y ello alineado con las normas de la OIT. Distinguidos delegados, perdimos 251 vidas inocentes y más de 2000 conciudadanos acabaron heridos debido al sangriento intento de golpe del 15 de julio de 2016. Las instituciones democráticas de Turquía intentaron ser asaltadas por la organización terrorista FETÖ. Una de las principales características de FETÖ es organizarse dentro de instituciones de la sociedad civil, educativas o sindicatos. Por ello, proteger la seguridad nacional de nuestro país contra esta organización terrorista no debe reflejarse como algo que debilite las libertades civiles, porque nosotros somos un país democrático comprometidos con el estado de derecho. El conflicto sirio entra en su octavo año, Turquía ha abierto sus puertas a más de cuatro millones de refugiados sirios que han huido de la violencia y del terror de la guerra civil. Hemos adoptado un marco jurídico que brinda a los refugiados y a los solicitantes de asilo acceso a derechos y servicios. Hasta ahora, sin duda ninguna, hemos invertido hasta 37 mil millones de dólares en sus necesidades básicas. Un llamado a la comunidad internacional a que compartan esta responsabilidad. Distinguidos delegados, el pueblo palestino está intentando mantener sus vidas en sus tierras donde las condiciones no dejan de empeorar día tras día debido a la ocupación israelí. En Turquía creemos firmemente que es hora de que digamos "No" a dichas tragedias.

Sr. Chandra Prasad Dhakal

Empleador (Nepal)

Presidente, distinguidos delegados, damas y caballeros, tengo el gran placer de dirigirme a esta importante sesión plenaria de la conferencia internacional del trabajo. Deseo trasladar un cálido y sentido saludo, en nombre de la comunidad empresarial nepalí. Es un honor y un privilegio dirigirme a esta plenaria de la CIT con ocasión del centésimo aniversario de la OIT. Nuestra más sincera enhorabuena a la OIT por su liderazgo continuo para crear un mundo del trabajo mejor. Nosotros, la comunidad empresarial nepalí, tenemos el orgullo de apoyar a la OIT, ahora tiene futuro. Presidente, el informe global sobre el futuro del trabajo es de gran importancia para los empleadores. Debemos abordar, no solo la brecha en capacidades dentro de los mercados laborales, sino también plantear modelos y modalidades de negocio para adaptarlo a este contexto de reto que enfrentamos. Como se aduce en el informe, la innovación tecnológica, el cambio climático y la globalización tienen gran impacto sobre la gobernanza del mercado laboral. Un llamado a los miembros del tripartismo para que trabajen, codo con codo, para enfrentarse a estos nuevos retos, al tiempo que siguen luchando contra las desigualdades y promueven la justicia social. La declaración del centenario sobre el futuro del trabajo, que se adoptará en esta conferencia, será un hito de gran importancia para alcanzar estos objetivos. Presidente, queremos promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible; queremos crear más y mejores puestos de trabajo y queremos abordar las brechas que gestionan el mercado de trabajo también. Creemos en un enfoque colaborativo a través del diálogo. Creemos, de hecho, que es el único medio para alcanzar estos objetivos. Nepal es buen ejemplo de este diálogo impulsado mediante el consenso. Hemos podido emplear este método para resolver numerosas cuestiones, como por ejemplo, la reforma de la legislación laboral y la introducción de un sistema de seguridad social basado en aportaciones dentro de nuestro país. Además de ser, recalcar que el futuro del trabajo planteará también el futuro de las empresas. Por ello, hacen falta esfuerzos colectivos, así como políticas empresariales apropiadas. Será algo clave para que las empresas tengan sostenibilidad. Trabajemos en pro de ello. Presidente, además, deseo compartir con ustedes que el Nepal tiene un gobierno estable con una mayoría cualificada. Hemos estado revisando, pues, nuestras políticas y hemos iniciado, gracias al impulso del Primer ministro, un programa de empleo para reducir el desempleo en nuestro

país y para garantizar cien días de trabajo a las personas en situación de desempleo. Por otro lado, deseo solicitar que la comunidad empresarial tome nota de que Nepal se está convirtiendo en una tierra de oportunidades. El turismo se está desarrollando. Las empresas agroindustriales, la manufactura. Se trata de sectores que pueden brindar buena rentabilidad a partir de inversiones realizadas. Por otra parte, tenemos el hecho de que estamos entre dos grandísimas economías, China e India. Así brindamos a los inversores beneficios adicionales. Señor Presidente, si consideramos el hecho de que contamos con un gobierno estable, que además hemos mejorado el entorno empresarial, que contamos con una población amplia y que existen numerosas posibilidades de inversión, creemos que podemos trasladarles que estamos en el alba de una fase de importante crecimiento económico en Nepal. Nuestro Primer ministro ha recalcado un pueblo nepalí próspero y feliz, un país con el que todos los nepalíes soñamos. Creemos que a través de las empresas sostenibles será posible compartir los frutos de esta labor para que nadie quede atrás. Deseo pleno éxito a esta conferencia. Por último, muchísimas gracias.

Sr. Kyungshik Sohn

Empleador (República de Corea)

Señor Presidente, distinguidos delegados, en nombre de los empleadores de Corea quisiera expresar mi más sinceras felicitaciones a la Organización Internacional del Trabajo por su centenario. Hoy el mundo se enfrenta a un crecimiento económico lento y a problemas graves de desempleo. El número de desempleados en el mundo ha alcanzado casi los 200 millones. De conformidad con el informe de la OIT, el modelo de tendencias económicas de 2018, se deben crear 340 millones de empleos antes de 2030 para poder resolver el problema del desempleo. Y Corea no es una excepción. El año pasado teníamos a más de un millón de desempleados, el número más elevado desde el año 2000. La tasa de desempleo entre los jóvenes alcanzó el 9,5 % en 2018. Es más del doble de la tasa total de desempleo, el 3,8 %. La tasa real de desempleo de los jóvenes se estima superior al 20 %. Los jóvenes, por lo tanto, tienen dificultades para encontrar un empleo. Este se ha convertido en un problema social grave. Por ello, estoy de acuerdo con el informe de la OIT titulado "Trabajar para un futuro más prometedor". Estoy de acuerdo en que el cambio del mercado laboral causado por el desarrollo tecnológico nos presenta nuevas oportunidades y, al mismo tiempo, plantea un desafío. Los desarrollos de la tecnología están transformando las formas tradicionales del empleo. Están creando nuevos empleos y nuevas empresas pero, al mismo tiempo, también están creciendo las ansiedades y las confusiones sobre el aumento de la desigualdad y la polarización del mercado laboral. Para responder con éxito a estos desafíos y para aprovechar las nuevas oportunidades, los trabajadores, los empleadores y el gobierno deben reconocer y aceptar los desafíos en los tipos de empleo, el entorno empresarial y las condiciones de trabajo en lugar de aferrarse a derechos privados y prácticas antiguas garantizadas por las instituciones existentes. Al hacerlo podremos conducir con éxito los cambios hacia la creación de empleos. Debemos colaborar para reformar los reglamentos laborales actuales que tienen una única receta para todos. Son reglamentos que fueron establecidos en el pasado, en la era del crecimiento económico rápido. Tenemos que orientarnos hacia el futuro y ser flexibles. En segundo lugar, como sugiere el informe, debemos promover las inversiones en los ámbitos que crean empleos decentes en aras del desarrollo sostenible. Para ello, se deben reformar los reglamentos que socavan la creación de empleos. Además, se deben proporcionar incentivos para que se hagan inversiones activas. Estas son las maneras más eficaces de crear empleos, lo que será la clave para resolver la desigualdad creciente y los problemas de pobreza en el mundo. Los empleos los crean las empresas. Para un crecimiento sostenible debemos crear un entorno propicio para los negocios por medio de un mayor apoyo y una mayor desreglamentación a escala nacional. Por último, cada país tiene sus propias relaciones industriales y unos mercados laborales distintos, que se basan en sus antecedente culturales e históricos. Habida cuenta de

las características definitorias del futuro del trabajo, que son la diversidad y la autonomía, debemos crear un entorno para el mercado laboral adaptado a las circunstancias de las culturas de cada país respetando las diversidades y diferencias de cada país, no juzgándolas con unos criterios y normas uniformes. Señor Presidente, espero que esta CIT del centenario proporcione una oportunidad a los estados miembros para compartir sus experiencias y conocimientos en relación con el futuro del trabajo. y para que podamos debatir los próximos cien años de la OIT. Además, quisiera pedir a la OIT que no escatime esfuerzos y desarrolle medidas para responder a los cambios futuros en el mercado laboral, y que recopile y difunda prácticas óptimas en beneficio de los estados miembros. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Mohamed Trabelsi

Gobierno (Túnez)

Gracias, Señor Presidente de la conferencia. Señoras y señores, en primer lugar, quisiera empezar felicitando al Director General y al personal de la OIT. También quiero felicitar a todos los miembros, gobiernos, empleadores y trabajadores en ocasión del centenario de la OIT. Es la organización líder entre las otras organizaciones internacionales. Es la vanguardia en la lucha por la justicia social y la dignidad humana. Esperamos que este centenario sea la ocasión para evaluar completamente el proceso de desarrollo de esta organización y profundizar su naturaleza representativa y democrática. Estamos aquí en una reunión en un momento en el que vivimos una revolución tecnológica. Esta tiene repercusiones en los equilibrios frágiles que existen a escala mundial. Me refiero a los temas que aborda la memoria del Director General. Entre ellos, figura la posibilidad de utilizar la inteligencia artificial en la nueva economía. Esta utilización se haría por parte de una élite, un número limitado de países y, por lo tanto, controlarían los beneficios. Al mismo tiempo, la mayoría de los estados y los trabajadores se verían marginados con pocas capacidades de negociación y poco margen. Esta brecha crecería entre los pobres y los ricos. La inteligencia artificial puede ser utilizada para librar guerras y puede llevar a la sumisión a algunos países, pero como con las otras revoluciones anteriores, esta cuarta revolución también puede proporcionar soluciones a los problemas actuales, pero también vendrá acompañada por otros problemas. ¿Cómo podemos beneficiarnos de los elementos positivos de la revolución digital y la inteligencia artificial para alcanzar la integración y la justicia a escala nacional y para encontrar un equilibrio, un resultado pacífico a escala internacional? La repercusión de la automatización para los trabajadores en situaciones, el empleo, los medios de trabajo, las relaciones, la producción, todo esto tiene que ser el centro del diálogo social y debe constituir el medio para adaptarnos a la transformación digital en todos los países. El diálogo social colocará a los interlocutores sociales ante una nueva forma de alianza para el futuro que no estará limitada a los temas que se abarcaron en negociaciones anteriores. Se deben desplegar esfuerzos para conducir el diálogo social en el futuro. Es la función del Estado proporcionar el patrocinio para este diálogo. A escala internacional, debemos señalar que esta cuarta revolución industrial llega en un momento en el que nos enfrentamos a una disparidad injusta y una brecha económica y una brecha social y científica entre el norte próspero y el sur, que no puede ir al mismo ritmo. Para resolver esta situación tenemos que enfrentarnos a las tragedias. Esto requiere un diálogo serio entre los distintos países del mundo. Se necesita un sistema mundial más justo en el que podamos compartir los beneficios de la revolución tecnológica y crear un sistema justo de intercambio entre países. Túnez se ha comprometido con los principios del trabajo decente siguiendo los principios de la OIT. Firmamos el programa del trabajo decente en Túnez. Esto lo hicimos en julio de 2017. Hemos establecido un Consejo nacional para el diálogo social. Esto lo hicimos en noviembre de 2018. El objetivo es expresar la voluntad de los interlocutores sociales para alcanzar nuestros objetivos. Celebramos en Túnez el centenario de la OIT. Lo hicimos con un seminario nacional el 3 de mayo de este año. Los participantes del seminario mostraron que estaban

dispuestos a participar pero dependían de una atmósfera, de un ambiente democrático y una protección de las libertades individuales y colectivas, en particular, las libertades sindicales. Para resolver los problemas tenemos que resolver el sufrimiento de los ciudadanos en los territorios ocupados que se ven privados de sus derechos y sus libertades fundamentales. Esta forma de injusticia solo terminará con el fin de la ocupación. Debemos ayudar al pueblo palestino a establecer su propio Estado independiente. Que se devuelva el Golán sirio a Siria y que se devuelvan los territorios a la soberanía de Líbano de conformidad con la legislación internacional. Muchísimas gracias.

Sr. Jacek Mecina

Empleador (Polonia)

Estimado Señor Presidente, delegados, señoras y señores. La reunión de este año celebra el centenario de la Organización Internacional del Trabajo. Esto estimula la reflexión sobre los logros alcanzados en la OIT desde el día de su fundación hasta el presente. Además, se nos brinda una oportunidad excelente para reflexionar sobre el futuro del trabajo. Polonia fue uno de los miembros fundadores de la OIT. En este contexto, no puedo olvidar los méritos de Ignacy Paderewski, un compositor de renombre, político, activista y confundador de la OIT y también Primer Ministro del gobierno polaco tras la independencia en 1919. La memoria de las reformas significativas de la política social polaca, la legislación laboral en los años 20, la actividad en el desarrollo de la OIT y los logros de la Solidaridad como el mayor movimiento social de los años 1980 contribuyeron a las primeras elecciones libres tras cuarenta años de comunismo y tras la democratización del Estado polaco. Es importante mencionar un enorme esfuerzo económico y social para reformar el sistema socio-económico de Polonia. Señoras y señores, Polonia puede alardear de sus logros en los últimos treinta años de transformación y quince años de integración en la Unión Europea. Polonia es alabada por los numerosos éxitos en varios ámbitos de políticas sociales que están vinculados estrechamente con el rápido avance del desarrollo persistente. Estos cambios positivos se ven acompañados con mejoras constantes en la calidad del trabajo. Podemos observar un aumento continuo de los salarios, una mejora de las condiciones de trabajo y, por lo tanto, hemos hecho realidad la idea de la promoción del trabajo decente. Pero todavía se ciernen sobre nosotros numerosos desafíos, en particular, los relacionados con la mejora de las normas laborales en Polonia, la continuación de la reforma de la legislación laboral, las políticas de empleo, el desarrollo de las políticas más importantes. En la actualidad, nos concentramos en la crisis demográfica, los desafíos planteados por la migración y el futuro del sistema de la seguridad social. Debemos responder a estos desafíos por medio de un diálogo tripartito encontrando soluciones de avenencia en una buena cooperación entre los sindicatos, las organizaciones de los empleadores y el gobierno. Señoras y señores, como representante de los empleadores polacos, pero también como activista público quisiera citar encarecidamente al Director General por su informe sobre el futuro del trabajo, que atiende a los desafíos contemporáneos con una precisión extrema. El informe nos brinda un contexto pertinente para el debate sobre los cambios en el mercado laboral y los desafíos a los que tienen que enfrentarse los trabajadores, las empresas y los gobiernos. Hay cambios económicos causados por las inversiones en las nuevas tecnologías, la automatización, la digitalización. Todos estos cambios deben ayudarnos a eliminar las amenazas en el espacio comercial, la protección del medio ambiente y también en el ámbito social. Señoras y señores, esta visión conjunta todavía está presente para las empresas, los sindicatos y los gobiernos de todos los países del mundo y la OIT lo ha destacado claramente en su centenario. Como hace cien años, fue necesario aliviar el conflicto entre el capital y la mano de obra. Hoy, señoras y señores, avanzamos hacia la nueva etapa: construir nuevas normas de trabajo decente. Muchísimas gracias.

Sra. Anniken Hauglie

Gobierno (Noruega)

Señor Presidente, Señor Director General, estimados ministros, representantes de trabajadores y empleadores, quisiera empezar diciéndoles que es un enorme privilegio para mí participar en la plenaria de hoy y, al hacerlo, también participar en la celebración del centenario de la OIT. Durante cien años, la OIT ha sido la fuerza motriz para los reglamentos internacionales vinculantes destinados a garantizar los derechos de los trabajadores, la justicia social, la cooperación tripartita activa y las condiciones equitativas para la competencia. Esta ocasión excepcional me brinda la oportunidad de hacer hincapié en el firme apoyo de Noruega al trabajo de la OIT, sus programas y sus objetivos. Señor Presidente, el informe presentado por la Comisión mundial es una contribución significativa a los programas de la OIT de cara al futuro. Agradecemos los programas centrados en el ser humano que figuran en el informe. Los tres pilares universales de acción son importantes: invertir en las capacidades de las personas; invertir en las instituciones del trabajo e invertir en el trabajo decente y sostenible. Los pilares dan al informe un enfoque universal pertinente para todos los países, incluidos los nórdicos. Un elemento importante del informe es que los interlocutores sociales deben ser tratados como un bien público que produce un valor para el conjunto de la sociedad. Esto corrobora la experiencia de los países nórdicos. Las tres partes a menudo se enfrentan y tienen opiniones divergentes, pero entienden que hay un objetivo común, unos intereses mutuos a la hora de encontrar soluciones. El énfasis en la cooperación tripartita dentro y fuera de nuestro país es un énfasis fuerte y uno de los motivos por los que Noruega respalda a la OIT. La iniciativa del futuro del trabajo de la OIT, las celebraciones del centenario son muy pertinentes y también muy oportunas, desde la perspectiva nórdica. Con este telón de fondo, el Consejo nórdico de los ministros de trabajo ha lanzado un nuevo proyecto de investigación sobre el futuro de trabajo, las oportunidades y desafíos para los modelos nórdicos. Los investigadores de los países nórdicos estudian las transformaciones de los mercados laborales que se derivan de la digitalización, el cambio demográfico y las nuevas formas de empleo y trabajo. Una de sus conclusiones es que la función más saliente de la OIT en nuestra región es, probablemente, la de establecer programas y ser un foro para la deliberación sobre políticas. Esta es una buena observación y demuestra la importancia de contar con una organización como la OIT. La historia nos demuestra que nuestros modelos nórdicos nos han sido muy útiles. Nuestro diálogo entre el gobierno y los interlocutores sociales nos ha permitido adoptar unas reformas importantes para garantizar la sostenibilidad en temas de gran importancia. Este estudio nórdico nos permitirá saber si nuestro modelo nos va a dar los buenos resultados que hemos visto en el pasado cuando nos enfrentemos a los nuevos desafíos que nos plantean los cambios tecnológicos y los desafíos demográficos comunes. Y, por lo tanto, respaldar la iniciativa del futuro del trabajo de la OIT. Señor Presidente, la primera vez que participé en la CIT fue en 2017, en esa ocasión la delegación de Noruega preparó un acto paralelo sobre el modelo nórdico. Este cosechó el interés de numerosos delegados. Los resultados de este acto se han desarrollado, se han transformado y se han compilado en un monográfico que se titula "Trabajar y mantenerse juntos. Cien años de diálogo social y tripartismo en Noruega". Este documento es el regalo que le da Noruega a la OIT para su centenario. Lo entregó nuestro Primer Ministro a principios de esta semana. Pues bien, con esto le deseo a la OIT todo género de éxitos en el año de su centenario. Muchísimas gracias.

Sr. Özgür Burak Akkol

Empleador (Turquía)

Estimado Presidente, excelencias, delegados, colegas, amigos. Les saludo en nombre de la organización coordinadora de los empleadores turcos, la confederación turca de asociaciones de empleadores y en mi nombre. Celebramos el centenario de la OIT, la organización especializada más antigua de las Naciones Unidas. Esta es una gran oportunidad para debatir y entender los desafíos y los cambios clave que afectan a la vida laboral. Reconozco el papel de liderazgo en el progreso social de la OIT. Los empleadores reafirman los principios fundadores de la OIT y nos enorgullece participar en los logros de la OIT. Como país joven y dinámico tenemos trece millones de personas entre 15 y 24 años. Es decir, la mayor población joven de los 143 países. Una población que va a aumentar y llegar a los cien millones antes de 2040. Esto plantea oportunidades, desafíos y amenazas. Turquía en colaboración con la OIT está comprometida plenamente con el desarrollo de la cultura del diálogo social y la aplicación de las normas del trabajo. Hay ejemplos de este trabajo que han visto la luz del día con los esfuerzos de la OIT. Turquía, los empleadores de Turquía, los trabajadores de Turquía, en el programa de mejores y más empleos para las mujeres y el programa de respuesta a los refugiados. En el contexto de las actividades del centenario se celebró una asamblea, la número 12 en Turquía, el mes pasado con el tema "Trabajar para un futuro más prometedor". Señor Guy Ryder, usted participó en esta reunión. Quisiera darle las gracias por su contribución y sus mensajes positivos. Es uno de los ejemplos de los esfuerzos conjuntos del tripartismo en aras del diálogo social. Turquía ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT y hemos adoptado varias enmiendas a nuestra legislación laboral de forma periódica. Creo firmemente que Turquía tiene un alto cumplimiento de las normas de la OIT. Y esto, a pesar del fallido golpe de estado de 2015. Señor, estimados colegas, quisiera concentrarme en tres puntos clave de los desafíos y oportunidades de colaboración. Primero, el desempleo y el trabajo informal. El desempleo persistente es una de las principales causas de preocupación en el mundo. Si los desempleados formaran un país, sería el séptimo mayor en el mundo. Además, los déficits de trabajo decente, la pérdida de ingresos impositivos y la baja productividad causados por el empleo informal socavan el desarrollo económico y el progreso social. Creo que el sector formal cumple plenamente los convenios de la OIT. Entendemos y respaldamos los esfuerzos para luchar contra el empleo informal. A resultas de ello, el empleo formal en Turquía se ha beneficiado de un aumento del 16 % en los últimos cinco años. Otro tema importante es el futuro del trabajo y la transformación digital. Los cambios en la tecnología y en la demografía aportan nuevos desafíos pero también oportunidades. De conformidad con el informe anual de la OCDE, el 14 % de los empleos se enfrentan a un riesgo elevado ante la automatización y la inteligencia artificial. Pero, por otro lado, la contribución de la economía mundial a la inteligencia artificial alcanzará 16 billones de dólares estadounidenses antes de 2030, es decir, catorce veces el beneficio anual de las 500 empresas de *Fortune*. Hoy, nos enfrentamos a cambios importantes. Turquía es el país que tiene un mayor porcentaje de empleo de mujeres en ciencias, tecnologías, ingeniería y matemáticas. Tenemos más de ochocientas mil graduadas universitarias cada año. Tenemos que conectar a los jóvenes con los empleos correctos. Tenemos que concentrarnos en centros de formación para las nuevas generaciones. El último tema es el papel de la OIT y el tripartismo. Esto es lo primero a lo que nos enfrentamos en el entorno mundial que plantea muchos desafíos. Nos debemos concentrar, por lo tanto, en estos desafíos. Damos las gracias a la OIT por su compromiso y sus funciones en el tema de las competencias. Sin embargo, necesitamos una colaboración más profunda y especializada. Por otro lado, con un espíritu de tripartismo esperamos que la declaración del centenario refleje adecuadamente las expectativas de los empleadores. Estimados miembros, delegados, señoras y señores, ningún país o institución puede enfrentarse solo a los desafíos del futuro, por lo tanto, necesitamos instituciones sólidas y una mayor colaboración con los interlocutores sociales. Nos hemos comprometido con la resiliencia para enfrentar estos desafíos y creemos en el valor del tripartismo.

Desarrollamos todos una visión convincente y sólida para el futuro para que podamos aprovechar las oportunidades que nos brinda el futuro del trabajo. Muchísimas gracias.

Sr. Mohamed Yatim

Gobierno (Marruecos)

Muchísimas gracias por concederme la palabra. Muchos saludos, Señor Presidente, Señor Director General, distinguidos jefes de delegaciones, delegados y representantes de organizaciones profesionales, trabajadores y empleadores. Yo quisiera felicitarles a todos en este momento en que estamos celebrando el centésimo aniversario de la organización y felicitar al Director General por la excelente labor que ha realizado para hacer posible que este periodo de sesiones, esta reunión memorable del centenario pueda desarrollarse oportunamente. Yo quisiera dejar bien claro que nos enorgullecemos en Marruecos por pertenecer a la familia de la OIT. Seguimos trabajando estrechamente con la organización como puede apreciarse en base a los programas que hemos llevado a la práctica. En Marruecos hemos aprobado, hemos adoptado un proceso tripartito que nos ha permitido celebrar una serie de acuerdos con los copartícipes sociales, el último de ellos en abril, que contempla compromisos mutuos de la forma como se impulsa la mejora salarial, la mejora de las diversas instituciones, el diálogo social. Seguimos vinculados también en el esfuerzo por aplicar, por contribuir al proceso normativo de la organización y a su implementación. Hemos firmado el convenio 157, el 97 y el 102 en materia de seguridad social. Mi país, aparte de estos esfuerzos, sigue abogando y adoptando por un enfoque completo a la hora de abordar la problemática de la protección social. Mediante la cooperación instaurada con los copartícipes sociales seguimos bregando por mejorar las condiciones de trabajo, el diálogo social, mejorando la cultura de convenios y acuerdos sociales y cooperando, como digo, con los copartícipes sociales en materia de la aplicación del sistema de inspección de trabajo y mejora de la situación de las personas vulnerables en el ambiente laboral. Concedemos una importancia especial al informe del Director General que pasa revista a los rápidos cambios que se están efectuando en la esfera del trabajo a causa del cambio tecnológico y las modificaciones en las modalidades de trabajo. Estamos convencidos que estos cambios, con las dificultades y retos que conllevan, tendrían, no obstante, que verse como una oportunidad para reflexionar sobre soluciones innovadoras y formas que nos permitan garantizar que los trabajadores pueden ejercer sus derechos. Entendemos que estas oportunidades tendrían que conllevar una mejora de la producción social y las condiciones de trabajo. Contamos así con una oportunidad, primero para pasar revista a lo que hemos logrado, examinar los cambios que se están produciendo en el mundo y esto nos ubica en una posición para adoptar medidas adecuadas desde una perspectiva estratégica en materia de capacitación, de formación, para satisfacer los nuevos requisitos del mercado del trabajo y a la hora garantizar que la capacitación pueda propiciar también cambios cualitativos y una mejor preparación para acceder al mercado del trabajo. Hemos creado una serie de organismos especializados que van a considerar estos ámbitos de habilidades especiales, necesarias para el acceso al mercado de trabajo. Hemos creado también un comité que va a repasar la evolución de los cambios en el mercado de trabajo. Se llevan a cabo, en ese sentido, consultas con diversos copartícipes para garantizar la aplicación de los programas de formación profesional. Creemos, asimismo, que uno de los resultados más importantes de esta reunión sería la adopción de una norma, de un estándar internacional en materia de eliminación del acoso y la violencia en el mundo del trabajo. Creemos también que la igualdad entre los géneros tendría que formar parte de todos los enfoques y métodos que adoptemos. Por último, quisiéramos expresar nuestra solidaridad con los trabajadores de Palestina y los territorios ocupados como las cumbres de Golán. Instamos a la Organización a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las fuerzas de ocupación paguen los salarios en mora a los trabajadores palestinos y que se apoye también el sistema de seguridad social palestino

y que se adopten medidas más importantes para ayudar a las personas que están en lucha en estas condiciones tan difíciles. Muchas gracias y mucho éxito en sus trabajos. Gracias, Señor Presidente.

Sra. Zaruhi Batoyan

Gobierno (Armenia)

Señor Presidente, excelencias, distinguidos delegados, señoras y señores. Para mí es un gran honor poder dirigirme a esta reunión en esta sesión de la conferencia en nombre de la delegación de la república de Armenia. Consideramos que la Conferencia Internacional del Trabajo es una plataforma singular para la promoción y el refuerzo de la ideología y los principios de la OIT y nos depara un escenario muy importante a todos los representantes de los gobiernos y de los copartícipes sociales para, conjuntamente, encarar los retos crecientes y las transformaciones en el escenario mundial desde una perspectiva común y una finalidad común que es, sin duda, promover la justicia social y la solidaridad. En nombre de la delegación armenia quisiera expresar nuestras más sinceras felicitaciones a la Organización, al haber completado cien años gloriosos de éxitos. Una Organización que durante todo un siglo ha venido bregando y trabajando para fomentar la protección social y la justicia en todo el mundo. Quisiera destacar que el gobierno de Armenia está comprometido con las reformas continuadas y congruentes en relación con los estándares internacionales para garantizar la protección social y la igualdad y el empleo sostenible y de trabajo decente para todos. Reconociendo la importancia del trabajo decente para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible y la aplicación de la agenda para el desarrollo sostenible de Naciones Unidas 2030, el programa de país de trabajo decente de la república de Armenia se elaboró conjuntamente con la OIT y se firmó en mayo de este año. Es una prueba nítida y clara de nuestro compromiso y define prioridades, estrategias, las expectativas fundamentales de nuestra cooperación durante los próximos cuatro años entre las autoridades y la organización. El programa fomenta el trabajo decente como componente clave de las políticas de desarrollo y, al mismo tiempo, como objetivo de política nacional del gobierno armenio y los copartícipes sociales en el país. Al firmar el programa, el gobierno de Armenia reafirma su compromiso respecto a la aplicación de reformas orientadas a la mejorar la legislación laboral en el país, fomentar las políticas en pro del empleo, acrecentar la empleabilidad de mujeres y hombres, fomentar la inclusividad de grupos vulnerables y fortalecer del diálogo social y la cooperación. Estas son las prioridades, que a su vez podrán estimular ulteriormente y aportar un ímpetu adicional a las reformas amplias emprendidas por el gobierno de Armenia después de la revolución de terciopelo de abril del año pasado orientada a garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de todos, superar la pobreza y fomentar el bienestar y la justicia social. Señoras y señores, hace apenas unos días el gobierno de Armenia lanzó un programa de trabajo, se denomina “Work Armenia”, que intenta crear las condiciones necesarias para la plena realización del potencial creativo de la población y, a resultas de ello, mejorar el nivel de vida de los ciudadanos. El principio del programa, fundamental, es aportar soluciones innovadoras a los que eran, pues, enfoques un poco caducos, antiguos, todo esto, basado en una agenda centrada en el ser humano. Los pilares fundamentales del programa son el desarrollo del capital humano de armenia, el fomento del empleo y la aplicación de reformas institucionales. Las medidas adoptadas en el marco del programa conducirán a un descenso del índice de desempleo y un incremento de la productividad laboral. El resultado final de la aplicación del programa será un crecimiento económico inclusivo en Armenia en que cada ciudadano tendrá la oportunidad de recabar, de asegurar un futuro decente gracias a su propio trabajo. Me complacer mencionar que la OIT ha estado activamente involucrada y ha apoyado los procesos de reforma en el ámbito laboral y del empleo en nuestro país. En nombre del gobierno de Armenia y de los copartícipes sociales quisiéramos expresar nuestro profundo

agradecimiento por esta cooperación continuada y el apoyo que hemos recibido. Para terminar, me hago votos muy sinceramente porque el trabajo congruente y los esfuerzos continuados de la OIT y de todos los mandantes nos permitirán abordar los retos actuales para garantizar la justicia social, la igualdad de género, trabajo decente y una sociedad próspera, y deseo a la Organización todo género de éxitos durante muchísimos más años. Gracias.

Sr. Noureddine Taboubi

Trabajador (Túnez)

Señor Presidente, señores delegados, señoras y señores. En primer lugar, permítanme que les felicite, ante todo, por sus elecciones y les desee todo género de éxito en sus empeños. Aprovecho esta oportunidad, en nombre de todos los trabajadores de Túnez para desear a la Organización y al Director General, señor Guy Ryder, y a todos los miembros para trasladarles nuestros agradecimientos más sinceros y parabienes por este importante aniversario. Esta reunión tripartita, que es de capital importancia, recalca el importante rol que ha venido desempeñando la Organización para la mejora del sino y de la situación de los trabajadores de todo el mundo. Estamos sumamente complacidos al comprobar que ha habido un número importante de documentos que se ha presentado y que va a guiar nuestras labores futuras. El informe del Director General es sumamente útil a la hora de pasar revista a los amplios cambios que se registran en todo el mundo y será una hoja de ruta muy útil para abordar estas cuestiones. Tras cien años de existencia, hemos visto que la Organización ha podido responder a las intentonas del capitalismo de asumir el control de la situación. Tras la Delegación de Filadelfia y tras la Segunda Guerra Mundial, vimos que hubo una intentona, como digo, de transformar el trabajo, la mano de obra en una mercadería. Esto, naturalmente, conlleva una amenaza para todo el mundo. Estamos enfrentándonos a cambios radicales, cambios que producen, que engendran desigualdades y la intentona, repito, de seguir viendo y transformando la mano de obra en una mercadería, socava todo lo que se ha hecho, los esfuerzos realizados durante cien años. Si repasamos la situación imperante en el mundo árabe, veremos que hay un vivo y nítido reflejo de cómo la situación de los trabajadores se deteriora. También vemos cómo se trata a los trabajadores migrantes, el alto índice de pobreza, de analfabetismo. Y en el mundo árabe, las condiciones de trabajo figuran entre las más precarias y bajas. El futuro del trabajo en nuestro país es sombrío y en los territorios árabes ocupados las condiciones de los trabajadores palestinos son, naturalmente, muy duras. Nos enfrentamos a situaciones de explotación, de falta de dignidad, de amenazas para la economía misma de estos territorios, como se destaca en el informe presentado por el Director General. Los sistemas de producción y de gestión entrañan, como digo, una serie de secuelas y consecuencias muy negativas para todos los trabajadores, lo cual hace que sea imperativo para nosotros, como sindicatos, que intentemos paliar estas sentencias, hacerles frente y garantizar que se enfatiza el diálogo social, la educación, la capacitación, que todo esto siga en el candelero de las actividades y que nuestros hijos puedan gozar de posibilidades de formación y de educación. No hay duda alguna de que hay que hacer todos los esfuerzos posibles para lograr que la enseñanza, el aprendizaje a lo largo de toda la vida siga el método para hacer frente al desempleo, que alcanza índices, pues, exponenciales y que afecta a nuestras economías y al mercado de trabajo. Por ello, exhortamos a todos los mandantes de la Organización a que hagan que las recomendaciones de este informe de la Comisión Mundial sean objeto de aplicación, se trasladen a la práctica. Pedimos a los países industrializados, países desarrollados, que ayuden a los países en desarrollo a realizar la transición al mundo digital y a conectarse con la cuarta revolución industrial. Estamos sumamente apegados a la independencia del movimiento laboral, a su participación en la toma de decisiones en planes estratégicos ante la faz de los cambios que se están registrando en el mundo y, sobre todo, en el ámbito y la esfera laboral. Es responsabilidad de todos

garantizar que la protección social y los mecanismos de sustento, de apoyo formen parte de todas la políticas laborales y garantizar que los trabajadores, sobre todo los que están actualmente marginados, puedan gozar de los beneficios de este sistema mínimo de protección social para poder contar con una financiación adecuada mediante políticas tributarias afines que garanticen la protección social. Los empleadores tienen que desempeñar el papel que les corresponde en este proceso... (y, bueno, el Presidente interrumpe al orador...)

Sra. Irina Kostevich

Gobierno (Bielorrusia)

Distinguido Señor Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores. Esta sesión, la ciento ocho de la conferencia, que se lleva a cabo en el año del centenario de la OIT, se quedará grabada en la memoria como una de las más fructíferas y productivas en la historia de la organización. Desde el momento de su creación, la OIT ha recorrido un trecho único, paso a paso, consecuentemente para acrecentar la aplicación de la justicia social. Los logros de la OIT, sin duda alguna, merecen ser destacados de forma muy clara e intensa, pero entiendo que el logro de la OIT más importante es que durante cien años la Organización no se ha resignado con lo logrado. Oteaba el futuro y dirigía y orientaba a todos los que estaban dispuestos a seguir avanzando hacia la dignidad del trabajo. Por ello, se trata hoy en la conferencia del futuro del ámbito del trabajo. En ese sentido, quisiera expresar nuestro agradecimiento al Director General, señor Ryder, por la excelente presentación de su informe que lleva por título "Trabajar para un futuro más prometedor". Sin duda alguna, tenía planteada la Comisión Mundial una tarea espinosa. En el mundo actual se están registrando grandes cambios, la mundialización, el progreso tecnológico, el desarrollo de la economía 4.0, los cambios demográficos y climáticos, que ejercen una gran influencia en el ámbito del trabajo. La aceleración del proceso de nuevas formas de organización de la producción, con la automatización y la robotización ocupan en ella un lugar destacado. Se utilizan cada vez más nuevas formas no habituales de trabajo que no entran en el paradigma clásico de la reglamentación de las relaciones laborales. El ámbito de trabajo está cambiando, pero ¿cuáles serán las consecuencias de estos cambios para el trabajo de los seres humanos?, ¿podríamos afirmar que todos los trabajadores consideran con optimismo los cambios que se están realizando? Obviamente no es así. El progreso económico sigue actuando de forma selectiva, únicamente grupos de trabajadores pueden afirmar que están en una situación satisfactoria a resultas de los cambios. La convención mundial está evaluando lo que ha pasado y cuáles son los retos de nuestros tiempos. Otea un poco, considera las perspectivas y la solución consiste en construir esta evolución de la forma que queremos y situar al ser humano en el centro. No hay tiempo para dormirse en los laureles. El tiempo no volverá atrás, no se puede frenar. Pero podemos hacer mucho para actuar en ese sentido para el bien de la gente. En este sentido, la Comisión Mundial define las organizaciones fundamentales, las inversiones en el ser humano y en sus capacidades, en sus habilidades, inversiones en las instituciones del trabajo y en lugares de trabajo dignos. Estas orientaciones han sido evaluadas por la Comisión Mundial en su informe para garantizar la protección social de todos los seres humanos desde el nacimiento hasta la muerte. La creación del sistema universal de garantías, garantizar el derecho general a la formación profesional y a lo largo de toda la vida y alcanzar también la igualdad de género. Estas son las orientaciones. La defensa del trabajo, la protección de todos los trabajadores es fundamental. Por ello, apoyamos la propuesta de la Comisión Global de crear una nueva norma en el ámbito laboral, en las perspectivas más cercanas. Se trata, sobre todo, de llevar a la práctica las recomendaciones de la Comisión Mundial que requieren una modernización de las políticas de gestión del empleo. Estamos hablando de crear un nuevo acuerdo social en que participe también, naturalmente, la OIT en base a sus premisas el diálogo social, el tripartismo. Y quisiera destacar que la república de Bielorrusia tiene un sistema de cooperación social y de

organización de sindicatos y de empleadores que entiende que es un instrumento fundamental para la formación de una política social. El acuerdo entre las partes refuerza estos resultados mediante el acuerdo general. Es un documento complejo que aborda cuestiones de gran enjundia en el ámbito de las políticas sociales. Por ello, los interlocutores sociales tienen que actuar de forma flexible para reaccionar a los cambios que se están produciendo. Por ejemplo, en el periodo 2019-2021 está previsto establecer medidas para incrementar la renta, los salarios de la población, establecer también sistemas de apoyo a los consumidores, establecer sistema de pensiones y reducir el nivel de desempleo que no tiene que rebasar el 5,5 %. En el ámbito de la protección del trabajo se han desarrollado una serie de obligaciones para aplicar el concepto que nosotros denominamos "de trauma cero o traumatismo cero". Estamos convencidos que todo esto permitirá y se convertirá en un componente muy importante en la estrategia nacional para definir el ámbito de trabajo futuro sobre la base de las recomendaciones de la comisión nombrada. Muchas gracias por su atención y felicitaciones a todos por este cumpleaños, este centésimo aniversario.

Sr. Camille Abousleiman

Gobierno (Líbano)

Señor Presidente, señoras y señores, me complace, ante todo, poder felicitarles a todos en nombre de la delegación del Líbano y traslado saludos más calurosos en nombre de las autoridades y la población del Líbano. Quisiera, asimismo, hacerles llegar el profundo agradecimiento en nuestra delegación a la organización, al Director General y a todos los colaboradores de la OIT en todo el mundo por este centésimo aniversario y desearles a todos mucho éxito a la hora que avanzamos hacia un futuro que esperamos sea más prometedor para todos y para la organización. Creo que hemos logrado mantenernos en el pilar fundamental. Consagrar los valores de la justicia social, del diálogo social a escala internacional pero también mantener la estructura singular, única de la organización. Esta organización tripartita y los esfuerzos que hace para consolidar la cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores. El informe del "Trabajo hacia un futuro prometedor" contiene toda una serie de sugerencias, iniciativas previstas y temas que nos permitirán conformar un futuro más equitativo para todos. Líbano es un miembro activo de la OIT desde 1948 y está comprometido con los principios y los derechos fundamentales en el ámbito laboral, según la declaración de 1998. Líbano trabaja para cumplir con sus compromisos y ello de acuerdo con el convenio 51, ratificado por nuestro país. No es secreto para nadie que todos los retos a los que se enfrenta Líbano no tienen precedentes puesto que existe una numerosa presencia de refugiados sirios desde el inicio de la crisis en ese país en 2011. Líbano se ha convertido en el primer país en acoger el mayor número de refugiados, proporcionalmente hablando, en comparación con el número de sus ciudadanos. El número de refugiados ha ascendido a más de un tercio de la tasa del número de ciudadanos. Es el número más elevado de refugiados en cualquier territorio nacional, proporcionalmente hablando. Los impactos y resultados, así como repercusiones, de la crisis siria no son un secreto para nadie así como el conjunto de sus efectos sobre Líbano. Afecta a todos los sectores, los jóvenes libaneses y todos los entornos. Además, tenemos una tasa de crecimiento que está en retroceso y tenemos a numerosos refugiados compitiendo con los trabajadores libaneses por todos los puestos de trabajo. Tenemos, además, una situación de economía informal que se está convirtiendo en un auténtico riesgo para el país. Desde el inicio de la crisis siria, Líbano no ha dejado de cumplir con su obligación humanitaria para con los refugiados sirios que se encuentran en su territorio. Además, respeta el derecho humanitario y todos los principios de derechos humanos. Sin embargo, ahora que nos encontramos al alba del noveno año de la crisis, nos enfrentamos en Líbano a una gran crisis económica, socioeconómica y la crisis sobrepasa las capacidades del país. Por eso, lanzamos un llamamiento a todos los países para ayudar a que todos los ciudadanos sirios puedan

volver de forma segura a su país de origen para poder ayudar a orientar la crisis en nuestro país, Líbano, adecuadamente. Acogemos muy favorablemente la cooperación entre la OIT y su oficina en el Líbano y agradecemos también todos los servicios que nos brindan. También la participación en los proyectos regionales para una migración justa en Oriente Medio. Esta cooperación, además, se ha reforzado recientemente a través de dos proyectos adicionales, la enmienda de la legislación la boral y también la ley sobre la seguridad social. Por otra parte, estamos también considerando un sistema de custodia conocido como alcabala y las modalidades legislativas para todos los trabajadores domésticos. Cooperamos con las autoridades relevantes en todos estos ámbitos. Además, conocemos la declaración que se va a aprobar aquí. Esperamos que nos ayude a abordar y enfrentar todos los retos que se nos plantean, que sea además una oportunidad para beneficiarnos positivamente del conjunto de las transformaciones que se están dando en el mundo. Les agradezco su atención.

Sr. Abdullah Al Bakry

Gobierno (Omán)

Gracias, Excelencia. Presidente de la conferencia, damas y caballeros, que la paz de Alá esté con ustedes. Tengo el honor de dirigirme a ustedes en nombre de los ministros de trabajo del Consejo de cooperación del Golfo, el conjunto del CCG. Un placer trasladarles nuestra más sincera enhorabuena por su nombramiento como Presidente de la conferencia. Enhorabuena también a los Vicepresidentes. Pleno éxito en el desempeño de su labor. Enhorabuena a todos ustedes también y felicidades por el cumpleaños del centenario de esta noble organización. Organización que asumió el conjunto de la responsabilidad que supone la consecución de la justicia social entre los mandantes y también el conseguir los principios adecuados para el trabajo justo. Además, enhorabuena también por el informe "Trabajar para un futuro más prometedor". Gracias a toda la Secretaría de la OIT por habernos ayudado a preparar los documentos. Es también un placer constatar que la Comisión plenaria avanza bien en la preparación de los documentos también. El futuro del trabajo es uno de los principales retos a los que se enfrenta la comunidad internacional, sobre todo, si tenemos en consideración el incremento en el número de personas que están en búsqueda de empleo y también la situación que atraviesan los diversos países. Sin duda, se requieren inversiones adicionales y capacidades científicas y humanas adicionales si queremos actualizar las fuerzas económicas y laborales para poder, además, estar alineados con los objetivos para el desarrollo sostenible y conseguir, así, la justicia social. El informe de la comisión plenaria y todas la recomendaciones que se nos han facilitado y en las que debemos centrarnos, sobre todo, el programa de acción, pues, tienen gran importancia. Señoras y señores, el Consejo de cooperación del Golfo ha adoptado numerosas medidas y ha ido planteando estrategias, tanto formativas como educativas como económicas, para trabajar en la dirección del futuro del trabajo adecuado con los seres humanos en su centro. Hemos desarrollado un sistema educativo para cumplir con todas la necesidades que plantea el mercado del trabajo y también hemos impulsado leyes y adoptado medidas para el empoderamiento y la igualdad de las mujeres. También para luchar contra la discriminación y desarrollar las pymes. Todo ello, en aras de la protección social y de la justicia social para las que hemos adoptado medidas. No hemos ahorrado en esfuerzos para crear nuevos puestos de trabajo y que podamos así cumplir con la meta del ODS. La visión, las políticas de todos los Estados participantes en la comunidad internacional deben estar a la altura de los retos técnicos que se plantean como, por ejemplo, también los nuevos retos, la inteligencia artificial. Pero todo ello debe ir dirigido a empoderar a los seres humanos y a impulsar su papel, no a lo contario. Por otra parte, uno de los retos más importantes que enfrentamos con la economía digital es que necesitamos toda una serie de definiciones, así como la capacidad de proteger al conjunto de las personas. Por ello, debemos hacer gala de realismo a la hora de gestionar estas problemáticas y orientar la transformación económica hacia un equilibrio entre trabajo

y vida personal y familiar. Damas y caballeros, como sabemos, la tecnología, la inteligencia artificial van a tener un impacto sobre el futuro del trabajo, por eso la OIT debe poder ayudar a compartir las experiencias de todos los países y adoptar las que mejor ejemplo sean para la comunidad internacional, de forma que así todas las economías puedan aprovecharse de estos novedosos avances. En este nuevo centenario que encaramos hay que seguir impulsando los procesos de esta casa y alentar que se incrementen los esfuerzos y la inversión en los recursos humanos. Tenemos la esperanza de que siempre se mantengan los programas de cooperación, tanto con la OIT, con instituciones académicas y otras organizaciones gubernamentales para que se siga participando en los eventos organizados por la OIT y conseguir así un futuro prometedor para el mundo del trabajo. Como conclusión, trasladamos nuestro apoyo a los territorios ocupados de Palestina. Debemos garantizar suficientes recursos para garantizar la dignidad social y la justicia social para los ciudadanos palestinos de los territorios ocupados. Que la paz de Alá esté con ustedes. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Kouakou Pascal Abinan

Gobierno (Costa de Marfil)

Estimado Presidente de la conferencia, Director General de la OIT, damas y caballeros, Excelencias, es un gran honor para mí tomar la palabra en esta solemne ocasión en la que celebramos el centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la única organización tripartita del sistema de Naciones Unidas. Presidente, en este sentido, le traslado a usted, en nombre del gobierno y del pueblo marfileño, mi más sincera enhorabuena por su nombramiento como Presidente de esta conferencia. Le trasladamos nuestro pleno apoyo en el desempeño de su labor. Señor Presidente, el informe de la Comisión "Trabajar para un futuro más prometedor" es digno de aplauso porque permite, en base a un exhaustivo análisis y, además muy pertinente, abordar la amplia gama de problemáticas que se nos plantea en esta nuestra lucha por un trabajo decente. Este enfoque toma en consideración los puntos clave y los diversos ámbitos en los que debemos trabajar si queremos garantizar un futuro mejor con un entorno económico sano y estable que pueda permitir o garantizar buena calidad de vida para las poblaciones que buscan más dignidad y más justicia. Este futuro del trabajo que, efectivamente, debe ser prometedor, deben construirlo los gobiernos, los empleadores y los trabajadores con la asistencia de la OIT. Un llamado, pues, en este sentido a que se democratice el consejo de administración de la OIT mediante una representación equitativa de todas las regiones. Presidente, su Excelencia, el señor Alassane Ouattara, Presidente de la República de Costa de Marfil, ha consagrado la mejora de la calidad de vida en el centro de su política social. Para ello, tras haber aplicado planes nacionales de desarrollo y uno de sus ejes estratégicos es el acelerar el desarrollo del capital humano y promover el bienestar social, el Presidente de la República declaró que el año 2019 sería el año de lo social para que los buenos resultados económicos que han tenido lugar en nuestro país puedan ir en beneficio de nuestros conciudadanos. Además del programa social del gobierno, que se va a desarrollar durante el bienio 2019-2020, se han venido aplicando diversas políticas y programas dentro del marco de la consolidación del diálogo social y del desarrollo del capital humano. De hecho, el gobierno marfileño, aprovechando la base de un tripartismo dinámico y maduro, ha trabajado para desarrollar dicho diálogo social y revisar el código del trabajo. Entre otras cosas, se ha fortalecido la libertad sindical y se han ido asentando las bases para consolidar la democracia social. Nuestros órganos de diálogo social funcionan, pues, así en la actualidad y nos permiten enfrentar con mayor rapidez las crisis sociales que acaecen a lo largo de la vida de cualquier comunidad humana. Asimismo, en lo relativo al desarrollo del capital humano, se han desarrollado numerosas iniciativas para facilitar el acceso de un número cada vez más creciente de jóvenes, mujeres y hombres a las diversas instituciones y a los diferentes tipos de pasantías, que les permiten a estas personas

jóvenes finalizar su formación y adquirir experiencia profesional. Se ha implantado, además, una política de expansión de la protección social. A corto plazo, debemos poder así conseguir la aplicación de la cobertura universal de seguridad social, de enfermedad para que el conjunto de nuestros conciudadanos en Costa de Marfil tenga cubierto el riesgo de caer enfermos. Los desafíos a los que debemos enfrentar son grandes. Tenemos las cuestiones climáticas, la innovación tecnológica, las nuevas formas de empleo que las mismas generan. Hay que crear, pues, sinergias, las que se recomiendan, por cierto, en el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Es una oportunidad que todos los Estados debemos aprovechar y les traslado nuestra plena voluntad de participar en este proceso. Muchísimas gracias por su amable atención.

Sra. Barbara Catherine Figueroa Sandoval

Trabajador (Chile)

Estimados delegados a la ciento ocho conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, equipo de trabajo de la OIT, les saludamos en este centenario. Quisiéramos, en primer lugar, denunciar que en este momento en Chile los profesores y profesoras se encuentran en huelga demandando una educación pública de calidad y exigiendo avances en una negociación, que luego de un año de diálogo, no ha tenido respuesta por parte del Ministerio de educación. El centenario de la OIT nos invita a desafiarnos. Enfrentados a la denominada revolución 4.0 y la oportunidad de generar mayor bienestar para nuestras vidas, vivimos también la incertidumbre y el riesgo de que este mayor bienestar quede en segundo plano frente a las tares del crecimiento de nuestros países. Cuando se nos dice que avanzar en equidad e igualdad solo es posible si aseguramos cuantiosas ganancias en las empresas, las grandes oportunidades del futuro se ponen en riesgo. Si a ello sumamos los debates sobre migración, sus efectos y los mitos sobre ella, el drástico cambio en el clima de los países, efecto del cambio climático, o lo que ocurre en los debates sobre política pública y protección en los países, producto de los cambios demográficos, todo esto da cuenta que no es antojadizo que en el centenario de la OIT sean precisamente esos temas los que nos convocan. En Chile este debate ha tomado tintes preocupantes en el último periodo. Hoy, debemos resistir para no perder lo que hemos avanzado. Vemos con gran preocupación el rol de instituciones como la Dirección del trabajo que ha tenido un cambio radical en la interpretación de las leyes y la protección del más débil en la relación laboral. Se relativiza el derecho al amamantamiento, negando el pago por traslado de la madre si el hijo o hija no se encuentra en la cuna. Se encuentran acá los dirigentes del sindicato de tripulantes de cabina de LATAM, quienes hace más de un año están en una huelga forzada porque la Dirección del trabajo así lo determinó, impidiendo que fuera el sindicato quien decidiera cuando termina su huelga. La peligrosa interpretación que valida la negociación de grupos de trabajadores paralelos a los sindicatos aunque no cuenten con un mecanismo de negociación. La propuesta de reforma laboral que presentó el Ejecutivo que sin consulta con los órganos, como el Consejo superior laboral, busca legalizar la negociación individual para pactar jornadas laborales de doce horas diarias buscando, en la práctica, eliminar a los sindicatos, o propuestas como el no reconocimiento de relación laboral para trabajadores de plataforma. Con estos ejemplos, podemos ver que mientras nos disponemos con todas las voluntades a enfrentar el debate sobre las nuevas formas del trabajo, debemos detenernos y mirar con sospecha lo que viene, porque mientas se nos invita al futuro, algunos pretenden relegarnos a la esclavitud en materia de derechos. Esta disyuntiva, que no solo vive Chile, también países como Argentina, Brasil o Colombia, le imprime a este debate y a esta conferencia un mayor nivel de expectación sobre sus conclusiones. La declaración final, en este sentido, tiene un valor trascendental. De igual manera, los casos a abordar en el Comité de normas, y la señal clara de que los países que no cumplen con los convenios y las recomendaciones no le fallan a la OIT, sino que le fallan

al mundo. Un caso emblemático hoy, por los antecedentes que se conocen sobre el denominado caso *Lava Jato*, es Brasil. Saludamos su incorporación en el listado de países del Comité de normas, pero vemos con preocupación la incorporación de Uruguay en este listado. Hacemos votos porque el sistema normativo, que es la base fundante de esta institución, no transite hacia un uso abusivo de los instrumentos para presionar a las contrapartes cuando no se logra el consenso. Buscar acuerdos hacia donde queremos transitar en los próximos años es la tarea a la que estamos convocados. Definir si queremos avanzar poniendo por sobre todo valor el valor de la ganancia o nos atrevemos a la tarea más compleja pero más justa debatir sobre productividad pero teniendo como meta el desarrollo de todas y todos. Hablamos de un debate laboral pero que no se limita a ello. Se trata de estrategias de crecimiento que tengan como base la inclusión de todas y todos. Un modelo de crecimiento que no beneficie solo a las grandes transnacionales y que permita que compitan en igualdad grandes y pequeñas empresas, la industria nacional y las multinacionales, impidiendo así situaciones como las vividas con la empresa Unilever, que cerró el 2 de enero una de sus empresas en Chile. Asumir con toda la responsabilidad qué significan los desafíos del futuro del trabajo implica que este proceso debemos asumirlo y avanzar todos juntos a un mismo ritmo. No enfrentar con este piso común el debate puede llevarnos a no debatir lo de fondo y quedar capturados en visiones ideológicas. Se trata de mirar el futuro resolviendo lo pendiente, reafirmando el compromiso de diálogo y respetándonos entre nuestra parte. Solo así podremos entender los desafíos como oportunidades y solo así podremos entender la importancia de contar con una organización centenario como la OIT, donde se redoble el esfuerzo por el diálogo social, la negociación colectiva, el derecho a huelga, la justicia social y el tránsito justo en miras a un futuro del trabajo esperanzador e inclusivo. Muchas gracias.

Sr. Mohamed Mahmoud Ahmed Saafan

Gobierno (Egipto)

Gracias, Señor Presidente. En nombre de Alá, misericordioso, les traslado nuestro más sentido saludo a los representantes de los trabajadores, de los gobiernos y de los empleadores. Nuestras más sinceras felicitaciones a la OIT por su centenario. La centésimo octava sesión de la CIT la caracteriza la gran oportunidad que tenemos ante nosotros de confirmar la importancia que tiene la justicia social y la importancia que tienen el trabajo decente y los procesos de importancia encaminados a responder a los nuevos retos que se nos plantean. Tiene gran importancia para mí el poder trasladar nuestra más sincera enhorabuena al Presidente de esta sesión y a sus dos vicepresidentes por su nombramiento, que no hace sino confirmar los principios de funcionamiento de la OIT. Pleno éxito en el desempeño de su labor a lo largo de la conferencia. Por otra parte, nuestra más sincera enhorabuena al señor Guy Ryder, Director General de la OIT, por las numerosas consecuciones de importancia que ha alcanzado la organización en todas las esferas. Por otra parte, enhorabuena, también, a los miembros de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo por los esfuerzos desplegados para conseguir ese futuro más prometedor, eje principal y base para el argumentario de nuestra conferencia. Sin duda alguna, damas y caballeros, nuestro país está de acuerdo con todo aquello que se ha consignado en el informe de la Comisión mundial. Por cierto, deben ser enfoques considerados e integrados en las políticas públicas. Hay que mejorar nuestras capacidades de inversión en los seres humanos y también en la mejora de nuestras instituciones. Además, debemos invertir en el trabajo decente y en el trabajo sostenible. Con esta ambición, todos nosotros, empleadores, trabajadores y gobiernos, así como la OIT, debemos trabajar de manera solidaria y cooperar si queremos ser capaces de emprender todas las medidas necesarias para realizar este programa que se nos ofrece. Y cumpliendo con esta cuestión del futuro más prometedor, desde 2016 decir que nuestra república de Egipto ha tenido éxito en la aplicación de diversos

programas planteados dentro de una estrategia a largo plazo de empoderamiento económico y de actualización de las capacidades del conjunto de nuestros conciudadanos. De hecho, hemos gozado del reconocimiento de numerosas organizaciones internacionales. Nuestra tasa de crecimiento ha alcanzado, prácticamente, un 10%. Por otra parte, ha habido una reducción del 8% en el número de personas en situación de desempleo, al descender al 13% en el primer trimestre de 2019. Son enormes consecuciones alcanzadas por el gobierno egipcio, que, además, plantea el desarrollo de las personas, de los seres humanos, en el centro de sus políticas. Y, gracias a todas estas mejoras, estamos intentado conseguir satisfacer las necesidades de los diferentes sectores industriales del país. Además, hemos mejorado también el acceso a servicios sanitarios. Egipto desea hacer que sus legislaciones sean compatibles con todos los principios y normas de la OIT. Además, garantizamos la libertad de asociación desde 2017. Hemos tenido en consideración todas las observaciones por la OIT. Desde 2008 trabajamos con los expertos de la OIT y la última legislación que hemos promulgado ha tenido éxito en actualizar los diversos sectores económicos, y a través de la creación de los sindicatos. Actualmente estamos realizando enmiendas a ciertas disposiciones legislativas para establecer un consejo de diálogo social que aborde el conjunto de las problemáticas y para asentar los principios mínimos y poder castigar a aquellos que priven a los trabajadores de sus derechos. Asimismo, deseo comentarles la importancia que conferimos a las enmiendas introducidas a la constitución de la OIT para aumentar el número de plazas en el Consejo de administración. Esto debería ser justo, en términos de distribución geográfica. Gracias, por cierto, a la organización, por haber alentado a los países a ratificar los principios planteados... aquellos que no lo hayan hecho. Damas y caballeros, la situación es grave en los territorios ocupados palestinos. Existe un bloqueo sobre la población palestina y son actos que realmente impiden el proceso de paz. Condenamos todas las agresiones sobre los trabajadores y el pueblo de Palestina. Egipto no ahorrará en esfuerzos para apoyar la causa palestina en todos los foros internacionales y regionales. Siempre estaremos al lado del pueblo palestino y defenderemos su derecho a preservar sus derechos y a contar con Jerusalén como su capital. La causa palestina se encuentra en el propio corazón de la política exterior egipcia para que pueda haber igualdad y justicia, y para que además haya estabilidad en nuestra región. Como conclusión, Presidente, deseo afirmar que nuestro querido país está atravesando desarrollos económicos y sociales positivos y esperamos podernos beneficiar de los mismos para conseguir el conjunto de nuestros objetivos. Sin duda, la OIT será un factor de importancia para ayudarnos a asentar las normas laborales pertinentes, para contar con normas adecuadas y para que todos los países puedan respetar los derechos de los trabajadores y aplicar los planes y programas de desarrollo.

Sra. Zulphy Santamaría Guerrero

Gobierno (Panamá)

Señor Presidente, delegados, muy buenas tardes a todos. Permítanme iniciar mi intervención felicitando a la OIT y, en particular, a su Director General, señor Guy Ryder, por su encomiable trabajo en la organización de esta centésima octava conferencia internacional del trabajo. La conferencia celebrada en París en 1919 dio origen al Tratado de paz de Versalles, cuya parte décimo tercera constituyó la OIT. Panamá, con solo dieciséis años de vida republicana, estuvo representada en esta histórica conferencia, que hizo que nuestro país se constituyera en uno de sus miembros fundadores y demostrara, desde sus inicios como joven república independiente, el apego a los principios y políticas de esta organización. Desde la constitución de la OIT en 1919, la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998 y la Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa del 2008. Asimismo, Panamá valora las normas internacionales de trabajo. Incluso ha elevado a leyes de la república, en particular, ha ratificado los ocho convenios

fundamentales de la OIT y uno de sus protocolos. Hoy celebramos el centenario de la OIT. Reconocemos los logros alcanzados por esta gran organización, responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo que, por ser la única agencia de las Naciones Unidas de carácter tripartito mantiene sus mandantes una participación en conjunto a través del diálogo, la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos. Habida cuenta, necesitamos reafirmar estos valores y principios sobre los que se fundó la OIT y, en especial, uno de esos valores más esenciales, el de la justicia social. Desde 1999 la OIT ha logrado actualizar este mensaje de justicia social al concepto de trabajo decente. Estamos convencidos que no podemos cumplir con este mandato de justicia social sin tomar en consideración los cambios en el mundo del trabajo. La república de Panamá valora los temas tratados en esta conferencia, donde la justicia social inspira a los actores al momento de abordar temas esenciales para el mundo del trabajo, como lo son la trascendencia del diálogo social, la fuerza del tripartismo, la lucha contra la violencia y el acoso de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Como mandante en el plano nacional hemos querido reforzar nuestro vínculo de trabajo con la OIT con temas tales como el respaldo tripartito a la iniciativa relativa al futuro del trabajo del centenario de la OIT en el 2019. Nuestro compromiso en la lucha contra la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, desarrollo de una agenda país en la lucha contra el trabajo infantil con el acompañamiento clave y permanente de la OIT y su iniciativa regional que nos coloca en el camino correcto para erradicar este flagelo, conforme al compromiso asumido en el marco de la agenda 2030. Regionalmente, el respaldo que Panamá ofrece a la OIT ha podido reflejarse en las siguientes iniciativas. Por más de treinta años brindamos de forma permanente cooperación Sur-Sur a la región de América Latina y el Caribe con las contribuciones realizadas al Sistema de información y estadística para América Latina SIALE, ente encargado de recopilar, procesar, sistematizar, difundir y mantener archivos de formación socio-laboral en la región. Panamá se ha convertido en líder en la agenda global para la igualdad de género, donde nuestra vicepresidenta y canciller de la república ha sido escogida como la champion regional de la iniciativa para alcanzar la paridad de género en el mundo laboral de América Latina y el Caribe, también conocida como EPIC. En colaboración con la OIT, con mujeres, la Organización para la cooperación y el desarrollo económico OT. Los acuerdos de cooperación con el Centro de formación de Turín para el desarrollo de programas de formación de Panamá con una proyección interregional a fin de beneficiar a los actores sociales, estudiantes, académicos del continente americano. La organización de la Primera reunión regional americana celebrada en Centroamérica en el 2018 como preámbulo a esta conferencia, donde se adoptó la declaración de Panamá para el centenario de la OIT. Para concluir, el documento titulado “Trabajar para un futuro más prometedor”, preparado por la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo, nos invita a revitalizar el contrato social, a través del diálogo, para asegurar a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto a sus derechos y la protección de los riesgos a los que se exponen en su trabajo. Señor Presidente, en esta conferencia internacional del trabajo, donde presentaremos nuestras posiciones sobre el futuro del trabajo, el debate tripartito debe llevarnos a situar a las personas y al trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales que hay que impulsar para apoyarlas en su formación y entrenamiento que les permita adquirir competencias, perfeccionarse profesionalmente para poder aspirar a los nuevos modelos de trabajo que nos presenta la era digital, que requieren de personas con mayor formación académica, mentalidad y actitud positiva, creatividad, liderazgo, pensamiento crítico y dominio de las herramientas tecnológicas. Muchas gracias.

Sra. Julie Lødrup

Trabajador (Noruega)

Gracias, Señor Presidente. En nombre de los trabajadores de Noruega quisiera felicitarle sinceramente por el centenario de la OIT. De todas las instituciones internacionales establecidas tras la Primera Guerra Mundial, solo la OIT ha sobrevivido hasta la fecha. La visión de la creación y sostenimiento de la paz sobre la base de la justicia social ha demostrado ser una visión duradera y pertinente más que lo que habían soñado los fundadores. Su estructura tripartita y el trabajo decente son en el centro de su enfoque. La organización está bien equipada, por lo tanto, para alcanzar los ODS y contribuir sustancialmente a la creación del mundo del trabajo decente. Quisiera felicitar a la Comisión Mundial del futuro del trabajo por sus esfuerzos. Agradecemos el enfoque centrado en el ser humano. La OIT siempre girará en torno a las personas, los derechos, necesidades y aspiraciones de las personas. El camino hacia el futuro tiene que ser social y la intervención firme del estado es muy necesaria. Necesitamos un sistema de seguridad social exhaustivo y una educación y un aprendizaje durante toda la vida para la transición justa. Acogemos con agrado la idea de una agenda conmensurable y transformativa para la igualdad de género. Debemos transformar la economía de la atención por medio de la inversión pública en servicios de atención de calidad, políticas de trabajo decente para los trabajadores de la atención y la reevaluación y formalización del trabajado de atención remunerado. Proporcionar una atención accesible y asequible de los niños y para las personas mayores es crucial para garantizar las posibilidades de las mujeres de integrarse en el mundo del trabajo. No por ello menos importante, también tenemos que crear un mundo libre de violencia y de acoso. Esto será fundamental si queremos crear un equilibrio inclusivo entre la vida privada y la profesional. La violencia y el acoso no se producen de forma arbitraria. Las mujeres y los trabajadores vulnerables se ven los más afectados. Esto está excluyendo a las personas del mundo del trabajo en un momento en el que necesitamos acuciantemente sus competencias y esfuerzos. Creemos que medir el progreso únicamente con el PIB es un indicador deficiente del éxito de las políticas. Por lo tanto, respaldamos la idea de la integración de indicadores suplementarios para garantizar un seguimiento más preciso de los progresos, por ejemplo, el trabajo no remunerado en los domicilios y las comunidades. Quisiéramos hacer hincapié en que se podría atender mejor a la concentración actual del trabajo. La globalización ha contribuido a un aumento dramático del poder de las multinacionales y ha concentrado la riqueza en las manos de muy pocas personas. El poder del Estado de reglamentar las entidades empresariales se ha erosionado o se ha cedido voluntariamente para atraer a las empresas. Al mismo tiempo, las herramientas tradicionales de la mano de obra para asegurar los derechos, los sindicatos, las huelgas, la negociación colectiva se han debilitado significativamente en todo el mundo. El costo humano del trabajo en la cadena de suministro no se refleja en la etiqueta del precio de lo que se produce. Sabemos que las prendas de ropa se producen sin seguridad de empleo, sin reglamentos sobre salud y seguridad, sin un salario mínimo, sin trabajo decente para las personas que están produciendo las ropas que nos ponemos. Los gobiernos deben obligar a las empresas a realizar la debida diligencia basada en los derechos humanos en toda la cadena de suministro por medio de procedimientos eficaces. Se necesita también un tratado jurídicamente vinculable para garantizar el cumplimiento a escala mundial. El sector privado y las multinacionales, en particular, deberán garantizar del derecho de sindicación, pagar sueldos mínimos y respetar los derechos de negociación colectiva. Hemos leído con gran preocupación el apéndice del Director General a su memoria sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. La ocupación cada vez es más dura. Gaza está cerca del derrumbe. Nadie en el mundo tiene la situación laboral tan mala como las mujeres en este territorio. Tenemos enormes tareas ante nosotros. Tenemos que enfrentarnos a los desafíos del trabajo decente, la igualdad de género y la justicia climática son nuestras principales preocupaciones. Ante los ODS, debemos concentrarnos, organizar y medir nuestros esfuerzos. Juntos lo podemos lograr. Muchísimas gracias.

Sr. Félix Mpozeriniga

Gobierno (Burundi)

Señor Presidente de la conferencia, señoras y señores delegados, en nombre del gobierno de Burundi de la delegación tripartita de Burundi y en mi propio nombre, debo decirles que es todo un placer y un honor poder dirigirme ante esta augusta asamblea reunida en la presente reunión de nuestra organización en la que se celebra el primer siglo de existencia con un balance de logros muy satisfactorio y muy apreciado por todos nuestros gobierno y todos nuestros interlocutores. El gobierno de Burundi se preocupa siempre por la promoción del trabajo decente de todos sus ciudadanos. Por ello, quisiera presentarles los principales proyectos realizados y los previstos en el marco de la promoción de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores gracias a la reglamentación adaptada a los convenios y las recomendaciones adoptados en esta casa. Si en el marco de la actualización y la adaptación de la legislación del trabajo, junto con otros códigos y textos legislativos en vigor y con miras a conformarnos a la legislación de otros países de nuestra subregión, el gobierno de Burundi, en colaboración con sus interlocutores sociales ha elaborado un proyecto de código de trabajo. Nos hemos beneficiado de la pericia de los servicios de la OIT en este sentido. Los comentarios y observaciones que nos ha brindado el departamento de normas de la OIT se están debatiendo de forma tripartita para que los podamos integrar en el proyecto de código antes de su adopción. Asimismo, hemos terminado técnicamente el proyecto de código de protección social, estamos esperando solo la finalización del código de trabajo para poder armonizar determinadas disposiciones transversales. En el ámbito del empleo el gobierno ha adoptado una política nacional de empleo y también una estrategia de aplicación de esta política nacional. Además, el ministerio encargado del trabajo y del empleo ha iniciado un proceso de elaboración de un documento de programa de trabajo decente por país en su tercera generación gracias al apoyo de la OIT. Esta es una herramienta de importancia capital, nos permitirá movilizar y orientar a todos los actores y a todos nuestros socios para el desarrollo en sus intervenciones. Por otro lado el gobierno de Burundi no podría promover el trabajo decente para todos sus ciudadanos y garantizar una estabilidad social sostenible sin garantizar la equidad en materia de remuneración. Por ello, con miras a reducir las disparidades salariales el gobierno de Burundi adoptará en breve una política nacional salarial equitativa. Se basará en un repertorio de ocupaciones y una clasificación de los empleos de la administración pública. Señor Presidente, señoras y señores, desde el inicio de esta conferencia que es excepcional los eminentes oradores en particular sus excelencias, jefes de estado y de gobierno insistieron sobremanera sobre el diálogo social en el mundo del trabajo, ya hace seis años que en nuestro país el gobierno y los interlocutores sociales firmaron una carta de diálogo social. Este proceso fue seguido por una institucionalización de un comité nacional de diálogos social, tripartito. Este comité es un marco de intercambios de debate, de búsqueda de soluciones para problemas que puedan surgir en el mundo del trabajo, por ello hemos conseguido poder reducir los conflictos en el mundo del trabajo, ya no oímos hablar de movimientos de huelga, pero claro, también tenemos otros problemas. Señoras y señores, anteayer la señora primera ministra del Reino Unido de Inglaterra insistió mucho sobre la lucha contra la trata moderna de seres humanos en particular de los niños y las mujeres. El gobierno de Burundi está profundamente preocupado por esta situación, con miras a mejorar las condiciones de la migración de la mano de obra acabamos de adoptar un proyecto de desarrollo de la política nacional de migración de la mano de obra en Burundi. Colaboraremos con la Organización Internacional de Migraciones puesto que acabamos de firmar con ellos un memorando de entendimiento. Como ya he destacado antes el gobierno de Burundi se felicita por las excelentes relaciones que lo vinculan a la OIT desde nuestra adhesión en 1963. Seguimos de cerca muchas de sus actividades. Tras la publicación del informe de la Comisión Mundial

sobre el futuro del trabajo el gobierno del trabajo ha organizado con los interlocutores sociales y otros actores del mundo del trabajo organizado una sesión de intercambio de análisis del informe de la Comisión Mundial. Hemos decidido de forma tripartita que este informe será una guía para todas nuestras acciones. Antes de terminar, señor Presidente, orgullosos de nuestras legislaciones y situación quisiera felicitar a todo el personal administrativo de la OIT por sus logros alcanzados, queremos dar las gracias a los gobiernos e interlocutores por su compromiso para siempre apoyar a la OIT, muchísimas gracias.

Sr. Faiez Almutairi

Representante (Organización Arabe del Trabajo)

Gracias, Señor Presidente, Excelencias, damas y caballeros, que la paz les acompañe. Ante todo, quisiera felicitar a la OIT con ocasión de su centenario. Le deseo todo otro siglo de logros. Quisiera felicitar también a los miembros del Consejo de administración y a todo el personal por sus logros. También quisiera felicitar al señor Ryder por la memoria que nos ha presentado. Una memoria sobre el trabajo para un futuro más prometedor. Ahí destaca las metas que nos hemos fijado para enfrentar la transformación sin precedentes que se está dando a escala mundial a la luz del desarrollo tecnológico y la automatización, la inteligencia artificial, etc. Se van a concentrar en políticas centradas en los seres humanos quieren invertir en los seres humanos y garantizar el derecho al aprendizaje durante todo el ciclo vital. También la adquisición de competencias para tener mejores oportunidades de trabajo. El informe también se concentra en el aprovechamiento de las oportunidades para alcanzar la equidad y la justicia social. Se destacan las principales posturas del informe: el apoyo a los jóvenes en la transición hacia el mundo del trabajo; el apoyo a los jóvenes con competencias que les ayudarán a adaptarse a los cambios tecnológicos. En nuestra región nos enfrentamos a limitaciones de oportunidades de trabajo. Pues bien, a la luz de todos estos cambios debemos coordinarnos entre gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores. Así conseguiremos unas relaciones más completas, efectivas y un diálogo más constructivo, y así poder reunir la pericia de todos. En la sesión 46 de la Organización árabe del trabajo ya hice hincapié en las necesidades del mundo del trabajo. Detectar las diferencias entre las legislaciones: las legislaciones nacionales, las legislaciones que ha elaborado la Organización árabe del trabajo. Es importante adaptarnos al desarrollo tecnológico y, al mismo tiempo, garantizar el derecho de los trabajadores a los derechos básicos y la protección social equitativa para todos. Esperamos adoptar resoluciones que nos ayuden a cumplir el plan de desarrollo sostenible para 2030. El futuro del trabajo en la región árabe no será más brillante si las tres partes de la producción no comparten la responsabilidad de lo que sucede en Palestina y los territorios palestinos ocupados. ¿Cómo podemos alcanzar un trabajo productivo en una economía limitada objeto de una presión de la ocupación israelí?, ¿Cómo podemos invertir en el ciudadano palestino que carece de servicios básicos para una vida digna? La ocupación israelí sigue con sus políticas racistas y violaciones diarias. Medidas de un Estado que está por encima de todas las normas y leyes internacionales. Esto generaliza una situación de inestabilidad en toda la región y socava todos los esfuerzos destinados a revitalizar el contrato social para las futuras generaciones. Cooperemos juntos para construir un futuro del trabajo en la Palestina ocupada. Pido a todos los donantes a escala mundial que inviertan en estas fuerzas humanas prometedoras y contribuyan a cambiar la economía palestina para garantizar el trabajo decente y concentrarse en ámbitos clave como las energías renovables, la construcción, las infraestructuras. Aquí reitero mi llamamiento a la OIT y las tres partes de la producción. Celebro una reunión de donantes para respaldar el fondo nacional para el empleo. Por último, deseo todo género de éxitos a esta conferencia. Que la paz les acompañe.

Sr. Miguel Zayas Martinez

Trabajador (Paraguay)

Señor Presidente, señoras, señores. Señor Presidente de la centésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, permítame felicitarle en nombre de todos los trabajadores de mi país por su designación para dirigir esta conferencia, como así a la OIT por este primer centenario de su creación. Para el sector sindical de mi país es muy importante que la OIT en este centenario haya puesto como eje principal de la discusión sobre el futuro del trabajo y el desafío para el trabajo decente. Creemos que sin trabajo decente para todos los trabajadores no podemos construir un futuro en dignidad y con respeto a los derechos laborales y humanos. Ahora permítame compartir algunos datos. En Paraguay la realidad es lo siguiente: el mercado laboral. La tasa de desempleo visible es del 5,8 % y la tasa de desempleo invisible o subempleo es del 27,1 %. Esto significa que miles de trabajadores ganan menos del salario mínimo legal vigente, lo cual significa que el 57,1 % de quienes se emplean en el sector privado ganan menos del salario mínimo, lo mismo que el 18,9 % de quienes se emplean en el sector público. En el sector rural el 78,8 % de los asalariados gana menos del salario mínimo. Características del empleo y la seguridad social. Del total poblacional, alrededor de 7 millones de habitantes, la PA es de aproximadamente de 2.918.000 personas, de los cuales el 35,2 % ocupa el asalariado privado. La tasa del desempleo abierto descendió del 47,7 % al 5,7 %, pero persisten problemáticas como la informalidad, el no registro, el subempleo, en especial, aquel que hace referencia a las remuneraciones por debajo del salario mínimo, así como en el alto índice de trabajadores por cuenta propia por escasos ingresos. Casi el 50 % de la PA tiene problemas de empleo decente. La situación socio-laboral. Sus efectos hacia los trabajadores. El aspecto social es altamente preocupante por tres ejes principales, elementos que se interaccionan negativamente y que son: el alto nivel de desempleo real de la PA y más del 60% ubicado en la economía informal, que nos indica claramente el drama social, laboral, lo que a su vez impacta negativamente sobre el ingreso de los trabajadores y la calidad de vida de sus familias. El salario mínimo no cubre el 50 % de las necesidades básicas, lo cual significa que miles de trabajadores son subcontratados por salarios de hambre y no están cubiertos por el seguro social obligatorio ya que algunos empleadores no registran o cuando lo hacen, hacen el descuento correspondiente al salario del trabajador pero no lo depositan en la caja del seguro social. Un aspecto de deshonestidad y corrupción por parte de algunos empleadores. Un porcentaje de los trabajadores que intentan organizarse sindicalmente son despedidos inmediatamente. Estas circunstancias facilitan y atentan contra la estabilidad en el empleo ya que algunos empresarios obligan a firmar contratos a término, generalmente, de tres meses y precarizar al máximo la relación de trabajo. Así, la subcontratación, la tercerización se va imponiendo en nuestro país. Existe un diálogo social tripartito en la cual las centrales sindicales con los gremios empresariales y el gobierno intentan consensuar planes concretos para generar empleo con inversiones públicas y privadas. Es un diálogo promovido por el sector sindical y que genera una sana expectativa en el empleo digno y en una necesidad para la clase trabajadora. Este escenario constituye un compromiso y una responsabilidad de avanzar en las luchas reivindicativas con una visión política de un país con justicia social y democracia real. Y para este fin es indispensable y fundamental el diálogo social como política de estado para la construcción de un Paraguay mejor con pleno desarrollo y economía social. Como principio y valores, ratificamos las siguientes declaraciones como base para avanzar en el objetivo de la construcción del consenso en el marco del diálogo social permanente e institucionalizado. Destacamos que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales reconocidos universalmente a todos los trabajadores sin distinción alguna. Sostenemos que estos derechos son indivisibles en la construcción democrática de un país y de los procesos de política pública, económica, social y de desarrollo sostenible. Deploramos que algunos empleadores, públicos y privados, violenten con total impunidad los derechos de los trabajadores, dirigentes y organizaciones sindicales solo por reclamar sus derechos o participar en los

sindicatos son despedido y viven a diario en condiciones de temor a ejercer sus legítimos derechos sindicales. Denunciamos la práctica antisindical que, a través de la simulación y el fraude, desarrollan tanto el sector público como el sector privado encubriendo la intermediación de las subcontrataciones, las tercerizaciones para así eludir los derechos laborales y sindicales. Rechazamos que gran parte del sector empresarial no cumpla con las normas laborales... Exigimos que se cumplan las leyes laborales y sociales así como establece la Constitución nacional, las normas internacionales de la OIT y los convenios internacionales sobre los derechos humanos. Muchas gracias.

Sr. Jamal Kadri

Trabajador (República Árabe Siria)

Señoras y señores, señora Presidenta de la conferencia, bienvenidos, buenos días a todos, me complace estar en esta sesión para celebrar el centenario de la organización. Tenemos la ocasión de hablar de las dificultades a las que nos enfrentamos los trabajadores que siguen aumentando. El futuro del trabajo, la iniciativa presentada por el Director General de la Organización es probablemente el reto prioritario que tenemos entre manos. A partir del cambio de, va a haber cambio en las relaciones de trabajo, las cadenas de suministro cuando hay violaciones de los derechos humanos no es ya posible quién ha sido el responsable de estas violaciones debido al cambio que ha habido en las cadenas de suministro. Como consecuencia de ello hay enfermedades en los trabajadores y también ha habido una sustitución de puestos de trabajo por la inteligencia artificial y ello supone que decenas de miles de familias ya no tienen un sustento. Ello nos impone una serie de cambios. Sigue habiendo una serie de países que quieren controlar el mundo a través de distintos medios para poder perpetuar la explotación, los abusos a la dignidad humana. La guerra terrorista injusta que ha azotado a mi país nos presenta repercusiones y efectos desastrosos sobre todo en los trabajadores, los grupos armados respaldados por fuerzas hostiles regionales e internacionales han atentado contra la infraestructura y la base física de nuestra economía nacional. Los terroristas han atentado contra colegios, carreteras y universidades y guarderías y han atacado nuestra economía saqueando los recursos que teníamos como el petróleo y el gas. Los terroristas han destruido todos los aspectos de nuestra vida, han asfixiado nuestra economía a través de un bloqueo y a través de sanciones del todo injustas impuestas al pueblo sirio por parte de regímenes y países que respaldan el terrorismo y que están directamente implicados en la guerra contra Siria. Es una tentativa desesperada de atentar contra el pueblo sirio para socavar su fe y su creencia en la patria. Señoras y señores, esta guerra de agresión tiene consecuencias graves en la economía siria y en los ciudadanos sirios, en la clase obrera de Siria ha habido repercusiones después de los ataques terroristas. En las ciudades hay cientos de miles de mártires, de trabajadores heridos y nuestros recursos se están perdiendo. Muchos han emigrado debido a su temor, temor a la criminalización y a los actos terroristas. Tenemos que, hemos estado ejerciendo un derecho a la autodefensa, a la defensa de nuestro pueblo porque el terrorismo supone un peligro para todos y aquellos que financian y arman al terrorismo nos hace perder a nuestros trabajadores que a menudo pierden la vida. El año pasado, señoras y señores ha habido algunos avances positivos en nuestro país ya que la estabilidad y la seguridad se han restablecido en amplias zonas del territorio sirio. Hemos conseguido retomar los territorios a los terroristas y devolver los territorios a los habitantes. Sin embargo, el estado sirio ha seguido manteniendo todas las garantías legales, estamos haciendo todo lo que podemos. Señoras y señores, sin lugar a dudas muchos de los oradores en este foro se han referido a que si los refugiados sirios se han visto desplazados de Siria y se han visto politizados y también ha habido garantías que se han otorgado, sin embargo a menudo se ha confiscado los pasaportes a los refugiados sirios. Por otra parte se han producido actos de violación a sus derechos, por lo tanto

exhortamos a la OIT a que preserve los derechos de los refugiados sirios que se ven amenazados por prácticas discriminatorias. En conclusión, les deseo todo lo mejor en esta conferencia, me gustaría felicitar a la presidencia de esta reunión y espero que la OIT consiga lograr aquello que no logró en el pasado al objeto de conseguir un mundo en el que prevalezca la justicia social, gracias.

Sr. Lautafi Fio Selafi Purcell

Gobierno (Samoa)

Señora Presidenta, distinguidos delegados, señoras y señores Talofa lava! Es para mí un gran placer intervenir en nombre de mi país el Estado Independiente de Samoa. En primer lugar me gustaría felicitar al Director General Guy Ryder con ocasión de la celebración del centésimo aniversario de la OIT, por su papel esencial en la lucha en aras de la paz universal y también por avanzar en el camino de la justicia social y promover el trabajo decente para todos en estos 100 años. Me gustaría decirles que Samoa forma parte del grupo de estados de la zona del Pacífico que ha ratificado convenios de la OIT. Me gustaría felicitar a la OIT por su apoyo a través de la movilización de recursos y las alianzas técnicas para facilitar la implementación del tercer programa de trabajo decente por país que fue respaldado por mandantes clave en 2018. Nuestro objetivo sigue siendo la promoción de los principios de buena gobernanza para mejorar y sostener el trabajo decente en Samoa. En diciembre del 2018 Samoa ratificó el convenio C144 en sus esfuerzos hacia la ratificación universal del C144. El foro tripartito nacional de Samoa incluye 12 mandantes clave que representan a los empleadores, trabajadores y gobierno. El foro tripartito es aquel que toma decisiones, que establece consultas, negocia y asesora a la autoridad competente en todos los asuntos relacionados con el empleo en Samoa. Por desgracia la falta del trabajo decente se ha visto relacionada con la violencia doméstica. Reconocemos los esfuerzos de los socios al desarrollo para mitigar esta problemática. En febrero de este año en Apia la UE y la ONU anunciaron la iniciativa para destinar 50 millones de euros a este tema en el Pacífico y estamos muy agradecidos. El 2019 es un buen momento para reflexionar sobre el compromiso de Samoa para con los objetivos de la OIT y reforzar nuestro compromiso para mejorar el bienestar económico de Samoa y presentar medidas para facilitar el acceso al trabajo decente. Esta aspiración presenta retos sobre todo a la hora de equilibrar las tecnologías emergentes para simplificar el trabajo teniendo en cuenta las limitaciones que suponen. La realidad es que con los progresos tecnológicos la empleabilidad en el trabajo disminuye ya que la mayoría de las empresas y compañías optan por nuevos enfoques que son más rentables y eficientes. Ello se traduce en que hay que adaptar el trabajo o reciclar las competencias. Ello supone un reto para las aspiraciones de la mayoría de las economías incluyendo a Samoa, que están comprometidas para promover la implementación efectiva de los principios de la OIT, que nadie quede a la zaga. En esta celebración del centenario de la institución, quizá deberíamos reflexionar sobre cómo podemos desarrollar e implementar medidas que hagan balance de los retos presentados por las tendencias emergentes en el trabajo y que se derivan de las nuevas tecnologías. Samoa sigue firmemente comprometida para promover un entorno propicio que subraye la prioritización del capital humano. Estamos concluyendo una revisión de la ley de revisiones laborales en materia de empleo para alinearla con las necesidades de la fuerza del trabajo en la economía. Vamos a comenzar en Julio del 2019 un examen de salario mínimo en Samoa. Vamos a revisar las políticas de movilidad laboral, la política de empleo nacional de Samoa y también hay otras iniciativas para promover la justicia social y el trabajo decente. El cambio climático es una realidad flagrante y me complace que la OIT y otros organismos internacionales hayan tomado responsabilidades para abordar los efectos medioambientales y el impacto en el futuro del trabajo y en las personas. Samoa está comprometida con la creación de trabajos verdes para hacer frente al cambio climático. Esperamos que los países se comprometan con la lucha

contra el cambio climático. Estamos comprometidos a seguir trabajando para beneficiar a la gente. Lo más importante son las vidas de las personas. Exhorto a los miembros de la OIT a hacer frente a la problemática del cambio climático. Señora presidenta, Samoa sigue trabajando con la OIT para evaluar las normas y conseguir que haya trabajo decente para los pueblos, es un placer compartir que Samoa ratificará el convenio C187 este año, confío en que las reformas en marcha beneficiarán en todos los sentidos al desarrollo de Samoa. Les deseo una conferencia productiva, Samoa desea que los próximos años sean productivos para la OIT, gracias.

Sr. Juyoung Kim

Trabajador (República de Corea)

Señor Presidente Jean-Jacque Elmiger, Director General Guy Ryder, distinguidos delegados e invitados, me llamo Juyoung Kim, presidente de la Federación de Sindicatos de Corea, la FKTU que representa a los trabajadores en la República de Corea. Para mí es un gran placer dirigirme a ustedes en la conferencia del centenario de la OIT. El derecho a la libertad, la igualdad y la dignidad en el trabajo es el espíritu de la OIT y lo ha sido a lo largo de estos 100 años. Este objetivo se consagra en la Declaración de Philadelphia que establece el principio clave de que el trabajo no es un bien, cada país tiene un mandato para conseguir una sociedad donde el trabajo se valore y se respete. Las normas del trabajo de la OIT son los principios fundamentales y la ratificación de los convenios es el primer paso a través de la consecución de este objetivo. Corea tiene que ratificar 8 convenios fundamentales sobre la libertad sindical y el trabajo forzoso. Quería asistir junto con el presidente Moon Jae-in para mostrar la nueva imagen de Corea si la ratificación de los convenios se completa. Lamentablemente todavía este momento no ha llegado. El gobierno de Corea, lo empleadores y la asamblea nacional deben mostrar una actitud sincera hacia el proceso de ratificación incluso después de esta conferencia aunque ya es un poco tarde. Este año conmemora el centenario del establecimiento del gobierno provisional en Corea. Corea ha superado los momentos difíciles durante el régimen colonial japonés y la guerra de Corea y ha dado pasos agigantados en la democratización y la industrialización. Los trabajadores han sido los actores más importantes. Se han desplegado esfuerzos importantes en estas décadas, sobre todo en la década de los 70. Hubo mujeres que trabajaban en la capital y que solo recibían 10 céntimos en aquel entonces. La historia centenaria de Corea fue posible gracias al sacrificio de nuestros trabajadores. La FKTU seguirá desplegando todos los esfuerzos para ser un miembro responsable de la comunidad internacional, construyendo un país en el que el trabajo se respete. La OIT ha proporcionado el informe de la Comisión Mundial sobre el "Trabajo para un futuro más prometedor" para que siente las bases de otros 100 años de trabajo de la OIT. Considero que las fuerzas que configuran el futuro del trabajo requieren de acciones que sean transformadoras. Creo que hay que seguir promoviendo el consenso social para hacer frente a los retos a los que nos enfrentaremos en el futuro. La FKTU defiende el diálogo social, el valor fundamental de la OIT, y está comprometida a iniciar un nuevo diálogo social y alcanzar el consenso para lograr una transición en la sociedad coreana. Nos enfrentamos a muchos retos y crisis, la transformación digital ha aumentado la incertidumbre en el futuro mundo del trabajo, la polarización es más generalizada en los distintos estratos sociales y entre regiones y generaciones. La solución más razonable es el diálogo social, la FKTU ha resuelto la problemática que amenazaba la seguridad laboral de los trabajadores en el sector del taxi y lo ha hecho a través del diálogo social. Hemos desempeñado un papel fundamental para conseguir acuerdos sociales entre el gobierno local y las empresas para contribuir a la creación de empleo para los jóvenes y generar más desarrollo regional. Hemos introducido un esquema de ayuda a los desempleados para reducir, para hacer frente, para abordar el tema de la protección social, nos vamos a unir a la OIT en sus esfuerzos para escribir otros 100 años de historia deliberando cuál es el

significado verdadero de la declaración del centenario que se debe adoptar en esta conferencia. Este año la cultura de Corea está en el centro mundial, habrán escuchado las decenas de miles de fans que han estado celebrando esta cultura del pop en Corea en Wembley Stadium. El director Bong Joon-ho ha ganado el premio más prestigioso, la Palma de Oro, en el Festival de Cannes, sin embargo, la cultura en Corea sigue dominada por conflictos y confrontaciones. La FKTU creará la cultura K-Labour que será fundamental para la cultura del pop, haremos lo que esté en nuestra mano para generar una cultura del trabajo que sea un modelo para el mundo. Me gustaría ofrecer todo nuestro apoyo a la OIT para conseguir que se elimine la violencia y el acoso del mundo del trabajo, muchísimas gracias.

Sr. Kamran Tanvirur Rahman

Empleador (Bangladesh)

Presidenta, para comenzar quisiera felicitarla por su elección como presidenta de la conferencia. Mis felicitaciones van dirigidas al Director General por presentar una Memoria muy completa sobre la Comisión Mundial para el futuro del trabajo titulada "Trabajo para un futuro brillante". Mi más profundo agradecimiento, quiero hacerlo extensivo a los distinguidos miembros de la Comisión Mundial por crear un informe muy completo sobre el futuro del trabajo. Uno de los objetivos de la agenda mundial reflejados en los ODM del año 2000 era reducir a la mitad la pobreza para el año 2015. El mundo ha alcanzado este objetivo pero aún queda mucho camino por recorrer. En 2015, las Naciones Unidas acordaron una nueva agenda mundial muy audaz de los ODS con 17 objetivos y 169 metas abordando las áreas de la pobreza, el hambre, la salud, la educación, el calentamiento global, igualdad de género, agua, saneamiento, energía, urbanización, medio ambiente y justicia social. Quisiera llamar a la atención de esta augusta asamblea una serie de cuestiones. La primera y más importante es la eterna y creciente desigualdad de ingresos. El mundo ha estado asistiendo a una extrema desigualdad en los últimos decenios. El informe de la OXFAM de 2019 sobre la desigualdad dice que las 26 personalidades más ricas de la tierra en el año 2018 tenían el mismo valor neto que la mitad más pobre de la población del mundo, es decir 3800 millones de personas. El futuro del trabajo se va a ver seriamente afectado si estas extremas desigualdades no se abordan adecuadamente. Es profundamente angustioso observar que más de 800 millones de persona se acuestan con hambre cada noche. También es inexplicable como del 30 al 40 % de los alimentos que se producen a escala mundial se desperdicien. Esto tiene un valor de 800 000 millones de dólares, cuando necesitamos solo 80 000 millones de dólares para alimentar a estas personas hambrientas. También es alarmante observar que más de 6 millones de niños mueren antes de cumplir los 5 años. No puede llevarse a efecto una agenda del desarrollo sin que se implique el sector privado. El momento de actuar es ahora. La inacción le costará muy cara a este mundo. El informe habla del impacto del cambio transformador tan rápido que se está produciendo en el mundo del trabajo: avances tecnológicos innovadores, inteligencia artificial, automatización, robótica, van a crear nuevos empleos pero en esta transición habrá miles de personas que perderán sus empleos y serán aquellos que están peor equipados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se adecuarán a los empleos del mañana y las nuevas capacidades recién adquiridas rápidamente se volverán obsoletas. Las economías verdes desde luego crearán miles de nuevos empleos al adoptar prácticas sostenibles y tecnologías limpias, pero otros empleos desaparecerán al ir los países reduciendo su huella de carbono y reducen su dependencia de industrias que utilizan muchos recursos no renovables. Señores y señoras, el mundo está asistiendo a profundos cambios demográficos mientras algunos países están asistiendo a una expansión de su población joven otros están sufriendo envejecimiento de la población ejerciendo así una presión enorme en los mercados laborales y los sistemas de la seguridad social y en estos cambios sin embargo subyacen

nuevas posibilidades de prestar atención asequible a los ancianos y crear sociedades inclusivas y activas. La Memoria del Director General menciona varios desafíos sobre el futuro del trabajo pero creemos que tenía que haberse centrado más en la sostenibilidad de las empresas. Sin empresas sostenibles, el trabajo decente y la justicia social no pueden garantizarse y son, exactamente, el propio objetivo que la OIT lleva tratando de lograr los últimos 100 años. Esta Memoria pide una agenda centrada en el ser humano para un futuro del trabajo que refuerce la integración social y la cohesión colocando a las personas y al trabajo en el centro de las políticas socioeconómicas y las prácticas empresariales de forma responsable. La Memoria también recomienda fortalecer las relaciones entre las instituciones multilaterales, en particular las instituciones de Bretton Woods y la OIT para que las actividades de la OIT y las políticas nacionales sean más pertinentes a la hora de abordar los desafíos en el ámbito del trabajo. Agradecemos las recomendaciones formuladas en el informe de la Comisión Mundial, pero nos preocupa muchísimo algunas de las cuestiones planteadas como por ejemplo la garantía laboral universal que va a crear serias dificultades para las economías en desarrollo. El avance tecnológico, la innovación, la inteligencia artificial comparada con la garantía laboral universal es algo muy conflictivo en el mundo actual del trabajo. Para concluir, el gobierno de Bangladesh en colaboración con otros organismos de desarrollo del sector privado y sus empresarios ha tomado muchas medidas para abordar los ODS y se ha ocupado de varias cuestiones pertinentes e importantes sin dejar a nadie atrás. Creemos que Bangladesh y los países de economías similares aliviarán estos problemas con la asistencia de la OIT y otras asociados en el desarrollo para asegurar trabajos decentes a los ciudadanos a través de una globalización justa. Muchas gracias, señoras y señores.

Sr. Firmin Ayessa

Gobierno (Congo)

Presidente de la Conferencia, señoras que están en la mesa, señor Director General, damas y caballeros: Congo cree en la Organización Internacional del Trabajo. Este monumento a la paz y a la justicia social según las palabras justas y pertinentes de Albert Thomas su primer Director General. El Presidente de la República de Congo, su excelencia el señor Denis SASSOU-N'GUESSO, que por cierto les saluda, cree firmemente en la Organización Internacional del Trabajo cuya constitución es objetivamente el contrato social más ambicioso y más logrado de la historia del mundo. Sí, Congo cree en la OIT, por todo lo que la OIT ha aportado al patrimonio social de la humanidad, creemos en la OIT porque la ambición fundacional de nuestra organización común es portadora de ideales que ha resistido y que resisten desde hace un siglo a múltiples dificultades, obstáculos de toda índole y a diversos avatares. Esta ambición fundacional secular a través de la cual Congo se adhirió a sus valores y principio fundamentales, una de las fuentes de inspiración y acción social fundamentales del gobierno congoleño. En nombre de estos valores y principios de esta ambición está el tripartismo que justamente participa en la definición de nuestras políticas sociales. El tripartismo es en mi país, la República del Congo la base del diálogo social. Gracias al diálogo social este encuentro a veces enfrentado pero a menudo constructivo y exitoso, Congo ha logrado integrar en el campo de su posible existencial numerosos acervos entre ellos: la igualdad salarial, la discriminación en el trabajo o la reinserción socioeconómica de los grupos vulnerables en el mundo del trabajo o la estrategia nacional para el empleo recientemente adoptada, la protección social con su ampliación a los estratos de la población que aún no estaban cubiertos, la reorganización del sistema nacional de seguridad social con la puesta en práctica progresiva del régimen de seguro médico universal. Sin embargo somos bien conscientes: queda tanto por hacer para erradicar el desempleo y la pobreza que constituyen verdaderos peligros para la prosperidad de nuestros estados, queda tanto por hacer para que el trabajo decente y duradero se convierta en nuestro

país en una realidad universal, queda tanto por hacer para crear nuevos medios para fomentar el empleo gracias a la diversificación de la economía, caballo de batalla de la acción económica y social del gobierno, queda tanto por hacer para generar nuevas oportunidades y nuevos empleos, nuevas tecnologías, energías renovables y desarrollo sostenible, queda tanto por hacer para que la formación de base, la formación continua se perennice a lo largo de la vida activa para contar siempre con trabajadores con experiencia, pericia y calidad. Y por último, queda tanto por hacer para que los estados africanos aúnen aún más sus esfuerzos y voluntades a través de normas compartidas para afrontar mejor juntos los desafíos del nuevo mundo. Damas y caballeros, el Congo ha entablado un debate amplio, profundo y fructuoso sobre la relación de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Como consecuencia de este debate nacional se adoptó una declaración consensual y se hizo pública durante las festividades que marcaron a la vez la fiesta de los trabajadores y el lanzamiento oficial del centenario de la OIT y los 60 años de la OIT en África, acontecimientos celebrados al unísono con el único y mismo ímpetu: el tripartismo probado. En este año del centenario de la OIT y los 60 años de la OIT en África rememoramos el combate que llevó a cabo uno de los hijos del continente africano a favor del trabajo decente y la justicia social en el seno de nuestra organización. Su combate por la promoción de diversas formas de cooperación entre el norte y el sur, lucha por la democratización de nuestra organización y me refiero a Albert Tévoédjré, antiguo Director General adjunto de la OIT que abogó en favor de un mínimo social común, un concepto extraído de recursos culturales y filosóficos de la tradición africana, esta tradición es la que permite al presidente de nuestro país construir sin cansancio un marco sólido para el trabajo decente y la justicia social, un marco por el bien de todos los ciudadanos y un marco para que se respete la humanidad del otro. Presidente, Director General, esta reunión es histórica, la OIT celebra su Jubileo y son ustedes los que sostienen el mazo en este acontecimiento y circunstancia excepcional. Dentro de 100 años nosotros ya no estaremos aquí pero la posteridad recordará para siempre que han estado ustedes al mando de la conferencia del centenario. Enhorabuena, Presidente, señor Director General y larga vida a la OIT. Muchas gracias.

Sr. Andrés Madero

Gobierno (Ecuador)

Buenas tardes señora vicepresidenta, delegados, participantes, de esta 108.ª conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, la cual se ha desarrollado en un marco enriquecedor de intercambio de ideas y criterios conmemorando así claramente los 100 años de la Organización Internacional del Trabajo, a través de criterios que permiten mejorar la empleabilidad en todos nuestros países. Quiero aprovechar esta intervención para ratificar el compromiso y apoyo de Ecuador en la iniciativa sobre la erradicación del acoso y la violencia en el mundo del trabajo. Estoy seguro de que pronto llegaremos a acuerdos que nos permitirán suscribir el convenio respectivo y cada uno de nuestros países implementará las recomendaciones para acabar definitivamente con esta inaceptable situación. Ecuador ya ha iniciado con respuestas claras y contundentes a este problema. Dejando sentado que no permitiremos abusos o circunstancias que perturben la vida de los seres humanos. El trabajo decente garantiza una vida digna en igualdad de condiciones y oportunidades, para ello con el apoyo de nuestro presidente Lenín Moreno contamos con programas de desarrollo como son: la Red SocioEmpleo, una plataforma que permite coordinar la oferta y demanda laboral del sector público y privado en condiciones dignas, esta plataforma brinda asesoría técnica a empleadores y trabajadores a fin de garantizar el acceso en la búsqueda y generación de nuevas fuentes de empleo. Para el tema de empleabilidad juvenil en este aspecto hemos desarrollado y diagramado dos importantes proyectos que atienden la demanda de este grupo de la sociedad: Mi Primer Empleo potenciando las capacidades y conocimientos científicos de jóvenes con formación en instituciones académicas de educación superior, Empleo Joven

que permite generar el acceso al empleo de jóvenes sin experiencia laboral para fomentar así su formación y vinculación directa al mundo laboral. De igual manera contando con el proyecto de Teletrabajo, un sistema que dinamiza las relaciones laborales, adaptándolas a la realidad actual. A través del teletrabajo existe una importantísima mejora en la productividad de las empresas y especialmente una mejora en la calidad de vida para las personas que se acogen a esta modalidad de trabajo. De igual manera en este contexto no podemos apartarnos de la influencia de la revolución industrial 4.0 que ha llegado para quedarse en nuestra sociedad logrando el incremento de la productividad, la optimización de recursos, disminución de costos de producción entre otros factores pero estos deben traducirse indudablemente en mayores productos y servicios de calidad para todos los seres humanos. La sociedad está en un momento que requiere de toda nuestra inteligencia y creatividad en favor de lograr acuerdos pragmáticos y posibles que lleguen luego de consensos realizados a través del diálogo social tripartito en el que todos los actores sociales y productivos plantean su propuesta sobre la base de un solo objetivo: el desarrollo del ser humano. Debemos de poner posiciones, trabajar sobre coincidencias que permitan tener relaciones laborales armónicas, siempre con el respeto de los derechos y garantía de los derechos de los trabajadores. No obstante es importante recalcar que todo acuerdo normativo, toda reforma legal, todo cambio y toda iniciativa en favor de la empleabilidad debe tener como centro y punto focal el ser humano, su desarrollo integral, el mejoramiento de las condiciones de empleo y la mejora en su calidad de vida. Por ello el futuro del trabajo ya inició, hoy más que nunca están vigentes los acuerdos de la OIT desde 1919 no perdamos el norte propuesto por nuestros predecesores, celebremos y aseguremos los triunfos ya obtenidos pero garanticemos a todos los seres humanos que la promesa de justicia social se cristalizará y se convertirá en una realidad hoy, porque el futuro es hoy a través de propuestas posibles pero ambiciosas a favor del actor más importante en la sociedad: el ser humano. Juntos es posible, muchas gracias.

Sr. Ergün Atalay

Trabajador (Turquía)

Distinguidos delegados les saludo sinceramente en nombre de los millones de ciudadanos de mi país. Le felicito a la OIT por su centenario, hablamos del futuro en el centenario de la OIT de las preocupaciones en lo tocante al futuro de la organización sindical, el desempleo y la pérdida de puestos de trabajo, dado los últimos avances en materia de tecnología y digitalización. Si no conseguimos un proceso de transformación humano y centrado en los trabajos que sea fuerte desde el punto de vista social y respetuoso al medio ambiente todos pagaremos por ello. En estos momentos pensamos que la decisión del consejo de administración es apropiada una declaración contundente de la OIT que se adopte con ocasión del centenario y que arroje luz sobre las incertidumbres que hay con relación al futuro del trabajo. Esta declaración será un importante paso adelante para el trabajo decente y un mundo más justo así como una nueva esperanza para todos los trabajadores. Felicito al Directo General Sr Guy Ryder por su iniciativa relativa al futuro del trabajo y le doy las gracias. Distinguidos delegados, como delegado de los trabajadores de Turquía he condenado las guerras y el terrorismo tanto en mi país como en el resto del mundo. Algunos países debería dejar de vender armas a organizaciones terroristas. Exhorto a la comunidad internacional a que tome medidas urgentes para acabar con el sufrimiento en esas regiones. Condeno firmemente que algunos países occidentales desarrollados proporcionen armas a organizaciones terroristas. Aquellos que planificaron y que llevaron a cabo el intento de golpe de estado a traición el 15 de julio en mi país hace tres años pueden ir tranquilos por la calle. Hace unos días, dos trabajadores de la construcción resultaron muertos en la provincia de Hakkari y como resultado de un ataque terrorista cometido por la organización terrorista PKK. Un trabajador resultó herido y mientras sigan adelante el terrorismo y las guerras no

podremos plantear el problema de los sindicatos. Esta organización es la única que puede contribuir al desarrollo de la democracia así como la justicia y la resolución de problemas en todo el mundo. 300 millones de personas del mundo viven en la pobreza a pesar de que tienen un trabajo. Hay una injusta distribución de los ingresos y millones de personas mueren de hambre, sed y pobreza, mientras que otros mueren más bien de codicia. Un desarrollo económico que acabe con la pobreza y proporcione justicia en materia de ingresos debería ser la prioridad de todos los países. Hace poco algunas élites de poder han jugado con los tipos de cambio para generar desgaste económico y esto afecta sobre todo a los trabajadores. Cada día 6500 trabajadores mueren a causa de enfermedades y accidentes profesionales. En mi país cada día 4 trabajadores mueren como resultado de accidentes profesionales. Todos tenemos la responsabilidad de acabar con estas muertes. Distinguidos invitados, en Turquía al igual que en el resto del mundo, están extendidas las modalidades de trabajo informal y flexible. En la actualidad vemos que esa flexibilidad no es la cura para el desempleo ni la pobreza. La verdadera cura sería el aumento de las inversiones que favorezcan a las empresas, así como los trabajos decentes. Tenemos que abordar muchas más cuestiones como por ejemplo el empleo no registrado e informal de los trabajadores migrantes. Hay 4 millones de refugiados sirios que viven en mi país. No obstante algunos países como también algunos de la Unión Europea se quedaron meramente mirando cómo se ahogaban los refugiados sirios en el mar. La cantidad de refugiados sirios que se han ahogado en los últimos cinco años asciende a 16 000 personas. Distinguidos invitados, la cantidad de refugiados que hemos salvado del mar en una semana es de 3000 personas, por lo tanto no se han ahogado. La indemnización por fin de servicios es un derecho fundamental y de ninguna de las maneras desistiremos o aceptaremos compromisos en lo tocante a este derecho. Se trata de un hecho muy importante para los sindicatos. La relación con los en materia de subcontrata siempre ha sido un problema tanto en el sector privado como en el público. La contratación de trabajadores con contratos por obra en el sector público es el mayor logro del movimiento laboral turco. No se puede conseguir la paz en aquellos países en los que los sindicatos sean frágiles. Distinguidos invitados, quisiera reiterar mi convicción de que la justicia social y el desarrollo de todas las personas en la vida laboral solo puede ser regido por la OIT. Muchísimas gracias, les saludo a todos ustedes.

Sr. Juan Alfredo De La Cruz Duran

Empleador (República Dominicana)

La Delegación de los Empleadores de la República Dominicana saluda a todas las representaciones reunidas en esta Conferencia Internacional del Trabajo, y al mismo tiempo, felicitamos a la Organización Internacional del Trabajo por sus 100 años. COPARDOM reafirma la importancia de la OIT, dentro del Sistema de Naciones Unidas, por ser la única entidad cuyo mandato está focalizado en las relación de trabajo y el tripartismo, Empleado, Empleador y Gobierno, como fórmula para la búsqueda de acuerdos sociales equitativos, que fomenten la consecución del desarrollo sostenible en nuestra sociedad. La Confederación Patronal de la República Dominicana, COPARDOM, reconoce y asume el compromiso de seguir dando cumpliendo a los aportes realizados por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) que se refieren al rol de las empresas sostenibles en la sociedad y, al mismo tiempo espera de la OIT equilibrio, efectividad y oportunidad en sus propuestas, normas y aportes. Igualmente, consideramos que cualquier aporte de la OIT debe estar orientado a la búsqueda del consenso tripartito en aquellas disposiciones y políticas que procuren más y mejores empleos y, más empresas sostenibles. Acciones enmarcadas en este ámbito repercutirán en la consecución de los objetivos que Trabajadores, Empleadores y Gobiernos nos hemos trazado. Dicho abordaje produce, entre otras cosas, dos aspectos esenciales: por un lado, se generarán aportes y políticas socio laborales que impacten positivamente en el fortalecimiento de nuestras entidades Gubernamentales, de Empleadores

y Trabajadores, así como el diálogo y la concertación como instrumentos de refuerzo de la sociedad y, en segundo lugar iniciativas de la OIT, enmarcadas en el equilibrio, la oportunidad y el futuro del trabajo, permitirán que los retos y cambios previstos para las próximas décadas sean enfrentados eficazmente. Es decir, esperamos de la OIT propuestas de futuro, aplicables, alejadas de la visión sesgada y que por demás asignen prioridad a las empresas sostenibles, al respeto de las normas y al fortalecimiento institucional. Nos ocupa en esta Conferencia, entre otros temas, dos que revisten gran importancia para los empleadores en República Dominicana. El futuro del trabajo y el tema de acoso y violencia en el lugar de trabajo. Estamos conscientes de que el primer tema es un reto de orden mundial, ya que altera la relación de trabajo y puestos existentes, pero al mismo tiempo, creará nuevas formas, oportunidades y mecanismos de trabajo. Ante ello, es esencial replantear los modelos actuales de la educación y formación para el trabajo en nuestro país. El segundo gran tema, lo constituye la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que nos genera gran preocupación debido a que estamos conscientes a que existe una brecha entre las políticas de prevención y la práctica. Sin embargo, debemos procurar que los aportes de esta conferencia y de la OIT estén bien definidos y que sean aplicables al ámbito laboral. En caso contrario, el objetivo que perseguimos de lograr un espacio de trabajo adecuado no podrá ser alcanzado. Al esbozar nuestra visión de los aportes y cooperación de la OIT, nos permitimos presentar de manera puntual una propuesta para dar respuesta a las distorsiones presentes hoy en el mercado de trabajo de la República Dominicana. Proponemos alcanzar un ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD donde propiciemos más y mejores empresas sostenibles, más trabajo decente, alcanzar la universalización de la protección social, lograr niveles de competitividad que impulsen la inversión y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la República Dominicana. Apostamos a las relaciones laborales armoniosas y fluidas entre Trabajadores, Empleadores y Gobierno de la que goza nuestro país y a los mecanismos de diálogo apropiado para facilitar la consecución de nuestra propuesta. Como hemos señalado en múltiples escenarios, reiteramos nuestro compromiso de impulsar dicho ACUERDO vía el diálogo y la concertación. Reafirmamos que el consenso tripartito requiere y depende de la consolidación del Sector Empleador como ente esencial e imprescindible a la hora de generar riquezas y estabilidad en todas las Naciones. Finalmente, conviene recordar que la paz duradera sólo existe cuando se impulsa con justicia y bienestar. Muchas gracias.

Sr. Muhammetseyit Sylapov

Gobierno (Turkmenistán)

Señor Presidente, damas y caballeros, les saludos a todos ustedes en nombre de la delegación de Turkmenistán ante la 108.ª reunión de la CIT. Les doy las gracias por la oportunidad que me han dado para dirigirme a esta reunión tan importante. En primer lugar quisiera felicitarnos a todos nosotros por el centenario de la OIT. Se trata de la organización más antigua y más competente de Naciones Unidas. Les deseo mucho éxito en esta reunión. Turkmenistán ha sido miembro de pleno derecho de la OIT desde 1993, hemos ratificado los 8 convenios fundamentales, apoyamos plenamente los principales mecanismos basados en la OIT y enfoques prácticos en el ámbito de mejorar la calidad de vida del trabajo decente como un objetivo importante a nivel nacional. Desde que somos miembros de la OIT y gracias a la asistencia de la organización cumpliendo con nuestras obligaciones constitucionales hemos creado un marco legislativo nacional en el ámbito del trabajo, el empleo y la seguridad en el lugar de trabajo. El gobierno presenta periódicamente memorias con relación a la aplicación de las disposiciones de los convenios. Justo después de que se aprobarán los ODS en septiembre de 2015, Turkmenistán ya empezó a adaptar los objetivos a nuestras necesidades con miras a garantizar un equilibrio entre los componentes económicos, sociales y ambientales del desarrollo sostenible. Aplicamos con éxito una de

las principales, también aplicamos la política estatal en materia de empleo, garantizamos la seguridad demográfica y la protección social de la población y lo hicimos a través de propuestas para mejoras legislativas en estos ámbitos. El gobierno de Turkmenistán, en cooperación con los organismos de las Naciones Unidas aplica sus obligaciones en el marco de los planes de acción nacionales para la igualdad de género en el ámbito de los derechos humanos, para la lucha contra la trata de seres humanos y también lleva a cabo la defensa de los derechos humanos de los niños de Turkmenistán. Hemos planificado objetivos en el ámbito social y laboral para garantizar el crecimiento de los ingresos reales de la población, mejorar la situación del mercado de trabajo o ampliar lo relativo al empleo productivo y también garantizar que se actúa en materia del sistema de protección social. Le damos mucha importancia en este sentido a las normas internacionales de intercambio de experiencias. Estamos comprometidos con el diálogo constructivo con las organizaciones internacionales competentes, en concreto la OIT. Buen ejemplo de todo ello serían las visitas de especialistas de la organización a nuestro país para poder ampliar la cooperación bilateral celebramos una conferencia sobre el centenario de la OIT: el futuro del lugar de trabajo. Tuvo un formato tripartito y colaboró con nosotros el director del sector europeo de Asia Central de la oficina de la OIT, se habló allí de la experiencia de Turkmenistán a la hora de fomentar los principios de trabajo decente y garantizar los derechos sociales y laborales de los trabajadores. Durante el 2018 y 2018 los representantes del Ministerio de Trabajo y de la Protección Social intercambiaron experiencias en el ámbito del trabajo y empleo y la protección social, además participaron en eventos que se organizaron tanto en nuestro país como en el extranjero. El Ministerio de Trabajo y Protección social de Turkmenistán trabaja muy estrechamente con los interlocutores sociales, de hecho realizamos consultas a la hora de elaborar legislación y también en lo tocante a la salud y seguridad en el trabajo o los controles salariales y la protección social de la población. Además estamos trabajando en torno a un acuerdo general entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores. Un ejemplo de esta cooperación, en octubre del año pasado se adoptó la ley sobre la comisión tripartita para la regulación de las relaciones sociales y laborales. Esta legislación demuestra que Turkmenistán traslada las normas y principios de la OIT a la legislación nacional. Otro ejemplo de cooperación activa con los interlocutores sociales sería la ratificación por el parlamento el 8 de junio de este año de un decreto de adhesión al Convenio 144 sobre la consulta tripartita. Seguro que la ratificación de este convenio será un área de trabajo importante que estará perfectamente alineada con las labores que he mencionado de la comisión tripartita. Habrá un programa de cooperación entre Turkmenistán y la OIT que abarcará de 2019 a 2021 que estamos estudiando ahora mismo en nuestro país. Queridos participantes, distinguidos colegas, nos encontramos en un momento histórico cualquier decisión que adopten ahora los interlocutores sociales influirá en el futuro del trabajo más que nunca antes y también tendrá repercusiones para el desarrollo sostenible. Nuestra cooperación con la OIT espero que garantice que nadie se quede atrás y que se puedan tomar decisiones para poder mejorar el bienestar de nuestro pueblo. Nuevamente felicidades a todos nosotros por el centenario, nosotros estamos dispuestos a realizar una cooperación productiva con las estructuras de la Organización Internacional del Trabajo en aras del interés común, gracias.

Sr. Samheng Ith

Gobierno (Camboya)

Excelencia, señor Presidente de la conferencia, sus excelencias, señoras y señores: es un gran honor y placer para mí, para mi delegación asistir a la 108.ª sesión de la conferencia internacional del trabajo para celebrar el centenario de la OIT. En nombre del gobierno de Camboya y en mi propio nombre me gustaría aprovechar la ocasión para expresar mi reconocimiento a la OIT por su contribución significativa al desarrollo socioeconómico de Camboya a través de la promoción de la justicia social. Para celebrar el centenario de la OIT

y el quincuagésimo aniversario de la membresía de Camboya me gustaría unirme a todos los miembros tripartitos de la organización y reiterar la importancia de la misión y el mandato de la organización para lograr la justicia social y trabajo decente para todos. Durante estos 50 años Camboya ha conseguido logros sumamente importantes en el ámbito del trabajo a través de la cooperación de la OIT y la implementación de muchos proyectos, Camboya es el primer país que ha implementado con éxito el programa de Camboya Mejores Fábricas y ha mejorado las condiciones de vida de los trabajadores en el sector textil del vestido y del calzado uniendo el comercio internacional con las condiciones de trabajo. Es un orgullo para Camboya que hasta ahora el programa de Mejores Fábricas se ha convertido en el programa mundial de Mejor Trabajo y se ha implementado en otros países. Camboya ha implementado el programa de trabajo decente por país el programa 2019-2023. Camboya ha ratificado los 8 convenios fundamentales de la OIT y los ha incorporado en la legislación nacional. En el 2017 el gobierno de Camboya estableció una comisión nacional sobre el seguimiento de la aplicación de los convenios internacionales ratificados por Camboya, que es un mecanismo tripartito de conformidad con el mecanismo de supervisión de la OIT para promover la implementación efectiva. Camboya ha implementado la hoja de ruta para aplicar la libertad sindical de conformidad con las recomendaciones de la OIT. Camboya también ha sido reconocida como un país que ha tomado la delantera a la ampliación de la protección social a través del desarrollo de un marco de protección social nacional. Señora Presidenta, delegados, señoras y señores, la misión y el mandato de la OIT para promover la justicia social y el trabajo decente para todos sigue siendo muy relevante y necesaria aunque algunos tipos de trabajo cambiarán debido a la revolución tecnológica y a la 4.ª revolución industrial, consideramos que la participación de todas las partes implicadas nos permitirá encontrar medidas y soluciones a los retos en el mercado laboral. En este sentido coincido y apoyo las recomendaciones incluidas en el informe de la comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Trabajo para un futuro más prometedor que se centra en el desarrollo de los recursos humanos y la agenda centrada en las personas. Para conseguir los ODS sobre todo el objetivo 8 de trabajo decente y crecimiento económico en el contexto de la 4.ª revolución industrial tenemos que garantizar que los trabajadores y los jóvenes tengan acceso a una educación de calidad y una formación profesional técnica así como el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Para que aprendan las destrezas que les permita adaptarse a mercado laboral. De este modo tendríamos que centrarnos en la mejora de las competencias de los trabajadores, mejorando la productividad, mejorando la empleabilidad, reforzando los servicios de información del mercado de trabajo y aumentando la calidad de la educación y la formación profesional y técnica para maximizar los beneficios y mitigar el impacto negativo de los cambios en el mundo del trabajo y responder a las futuras demandas. La OIT sigue desempeñando un papel muy importante y seguirá siendo una institución tripartita que contribuirá significativamente para transformar los retos de la 4.ª revolución industrial en oportunidades para que nadie se quede a la zaga. Camboya cree firmemente que basándonos en los principios fundamentales de la OIT y en su mecanismo tripartito y diálogo social conseguiremos una declaración del centenario que cincele el papel y la misión de la OIT en este comienzo de su segunda centuria y que permita promover el trabajo decente para todos, gracias.

Sr. El Miloudi El Mokharek

Trabajador (Marruecos)

Señor Presidente de la conferencia, señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, señoras y señores, los representantes de los gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores, ante todo es para mí un honor intervenir ante ustedes en nombre de la delegación de trabajadores de Marruecos y de la unión de trabajadores de Marruecos con ocasión de este momento memorable en la vida de la OIT y no solamente a

través de la celebración del centenario sino también a través de la reflexión sobre el futuro del trabajo. Conmemoramos este año los 100 años de nuestra institución, este aniversario es un momento para hacer balance de los logros y también de reflexionar sobre los caminos a seguir. 100 años ya desde el tratado de Versalles en 1919, pasando por la declaración de Philadelphia de 1944 y un trayecto coronado por más de 180 convenios que representan un corpus jurídico internacional sumamente importante que ha cambiado positivamente la situación de los trabajadores y trabajadoras. Pero también un recorrido duro en el que nuestra organización tripartita ha tenido que hacer frente a los cambios en el mundo del trabajo. Estas transformaciones cada vez son más profundas. Las repercusiones de la crisis económica y financiera en todo el mundo son diversas. Los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras se ven ultrajados y atacados sobre todo el derecho de organización y negociación colectiva, el aumento de la precariedad, de las desigualdades, la persistencia de la pobreza y el deterioro del medio ambiente. Acaso son estas repercusiones preocupantes, señoras, señores, la respuesta es: sí. Hay algunas cifras derivadas de la mundialización liberal nos lo indican. El futuro del trabajo se ha visto marcado por la numerización, la robotización, la inteligencia artificial que va en detrimento de la lógica del hombre y que trae consigo muchos miedos, la expansión acelerada de la automatización, de la digitalización y de otras formas de innovación tecnológica, energética y de producción traen consigo grandes riesgos para el mundo del trabajo, sobre todo más precariedad, el aumento del desempleo, el incremento de la movilidad y la desigualdad y la emergencia de nuevas formas atípicas de empleo. La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo que parte de los grandes retos a los que se enfrenta el mundo así como la probabilidad de repercusiones importantes de los cambios tecnológicos en el empleo y en las competencias se ha centrado en la persona y aboga por un nuevo contrato social que garantice la protección de los trabajadores. Las recomendaciones de la Comisión Mundial que acogemos con agrado son un imperativo de la regulación y la protección de los derechos de los trabajadores que están inmersos en nuevas formas de trabajo. Lo que nos impulsa en esta etapa crucial es la defensa colectiva para tomar decisiones y medidas concretas al objeto de cincelar nuevas formas y contener todas las consecuencias nefastas. Ello incluye el establecimiento de una garantía universal. El impulso al contrato social en la era numérica debe suscitar nuevos enfoques y normas para los trabajadores, empleadores y los gobiernos y exige la reafirmación de la independencia y el mandato de la OIT. Hay que reforzar su acción normativa y su poder de control. También exige la democratización de las instancias de gobierno de la OIT a través de una representación equitativa de la región africana. Ante la intervención de la economía numérica en un mundo sin fronteras, nuestra organización es más que nunca importante para desempeñar un papel de primer plano y definir los contornos del trabajo de mañana. En materia de paz me gustaría hablar de la situación de los territorios árabes ocupados que conmemoran dolorosamente este año el 71 aniversario de la Nakba. Hay que trabajar en pos del trabajo justo y trabajar hasta la proclamación de un estado palestino independiente. Para terminar, trabajemos pues para adoptar una declaración del centenario que volverá a dar impulso al contrato social y reforzará el papel de la organización, muchas gracias por su atención.

Sr. Gokarna Bista

Gobierno (Nepal)

Señora Presidenta de la conferencia, excelencias, distinguidos delegados, señoras y señores, es un honor para mí dirigirme a esta sesión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo. La celebración del centenario constituye un momento importante para reflexionar sobre el papel fundamental desempeñado por la OIT en la promoción de la paz, la igualdad y la justicia social. En esta ocasión al hablar en la sección de alto nivel de la conferencia del centenario el 10 de junio nuestro ilustre primer ministro subrayó entre

otros aspectos la contribución importante de la OIT para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la protección social, el tripartismo y el diálogo social. Me gustaría felicitar la excelente contribución de la Comisión de alto nivel en la preparación del informe centrado en las personas, el documento Trabajo para un futuro más prometedor y los esfuerzos del Director General para implementarlo, el trabajo decente, la seguridad social y las relaciones industriales armoniosas se encuentran en un lugar protagónico. El programa de reforma de Nepal hemos adoptado diversas reformas jurídicas y políticas en el ámbito del trabajo, el empleo y la seguridad social, hemos introducido un sistema de auditoría del trabajo que permite a las empresas cumplir mejor con las leyes en materia de trabajo. Estamos desplegando esfuerzos para implementar estas reformas en colaboración con los interlocutores sociales. El gobierno de Nepal ha creado el programa de empleo del primer ministro para crear oportunidades de trabajo decente y garantizar una protección social basada en el trabajo para todos los ciudadanos. También queremos promover la dignidad y la valía del trabajo en los niveles más básicos para mejorar la productividad y los estándares de vida de los trabajadores se han puesto en marcha medidas políticas para garantizar los salarios mínimos de una manera justa y oportuna. Estamos comprometidos en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estamos implementando un plan maestro para eliminar todas las formas de trabajo forzoso de aquí a 2025. Nepal se ha unido a la Alianza 8.7 y por lo tanto está comprometida a acabar con todas las formas de trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de seres humanos y las formas de esclavitud moderna. Nuestros esfuerzos desplegados en las reformas de migración laboral van de conformidad con el espíritu del pacto mundial sobre migración. Creemos que la cooperación y las alianzas son la clave para conseguir una migración regular, segura y ordenada. Los trabajadores migrantes merecen un trato equitativo en los países de destino. Nepal promueve estos conceptos de forma activa a través del proceso de Colombo en el cual tenemos la presidencia actualmente. Me gustaría felicitar a la OIT por su cooperación y su apoyo al objeto de promover el trabajo decente y productivo e implementar reformas en Nepal, ello es sumamente importante para promover las oportunidades de trabajo decente y productivo, la seguridad social universal y para configurar el futuro del trabajo en Nepal. Por último confío en que los mandantes de esta organización tripartita única conseguirán forjar un mejor futuro en este mundo del trabajo en constante cambio y conseguiremos seguir haciendo historia en la OIT, muchas gracias.

Sr. Moisés Vega Romero

Trabajador (Perú)

Señor Presidente, señor Director General; señores asambleístas, la representación de los trabajadores y trabajadoras del Perú les extendemos nuestro más fraterno saludo y luego de haber leído las memorias de la OIT, estamos en la 108 Reunión de la Conferencia con el objetivo de informar de manera veraz y adecuada acerca de la difícil situación que enfrentamos en nuestro país en momentos que la OIT celebra su primer centenario de existencia. En el Perú, la situación de los trabajadores y trabajadoras puede resumirse en una sola palabra: precariedad. Ya que desde los años 90 cuando se instaura el modelo neoliberal, se ha venido aplicando sucesivas políticas que han desregulado las relaciones laborales desprotegiendo a quienes son los principales ejecutores que producen la riqueza del país: los trabajadores. Esta política neoliberal ha sido acatada por los diferentes gobiernos peruanos con el beneplácito de los gremios de empresarios. Modelo neoliberal que tiene su origen en el Consenso de Washington impulsado por el imperialismo y la derecha europea. Consideramos también que en la mayor parte del mundo democrático, la globalización neoliberal se encuentra en una profunda crisis integral que la hace insostenible y en esta difícil situación, no es posible regresar a situaciones históricas ya superadas. Los trabajadores hoy estamos amenazados por la ola de extrema derecha que crece en todo el

mundo sembrando intolerancia, desigualdad y odio por todas partes. Los trabajadores peruanos rechazamos los discursos de odio y las persecuciones, la represión y la criminalización de la protesta social; por ello nos solidarizamos con todos los pueblos en lucha por su autonomía y soberanía nacional. El sindicalismo en el Perú pretendeser aniquilado quitándoles a los trabajadores el derecho a la reposición en el trabajo cuando se les despida arbitrariamente y con ello lógicamente la negociación colectiva, el derecho de huelga y su derecho a sindicalizarse para defenderse organizadamente. Según información oficial, en los últimos 5 años, la tasa de afiliación en el sector privado para el año 2017 se ha reducido de 6,4 % al 5,2 % siendo este porcentaje, una de las tasas más bajas de América latina. En cuanto a las negociaciones colectivas, tenemos que, en el año 2017, se presentaron 527 pliegos de reclamos y se registraron solo 305 convenios colectivos, lo que indica que solo el 58 % de los convenios presentados encontró solución. En los últimos años el número de pliegos presentados y convenios registrados mantiene la tendencia a la baja y dos factores explican esta dramática situación. Por un lado, los efectos negativos de la exagerada contratación temporal y la tercerización del empleo y por otro, la ausencia de una cultura de diálogo que sea vinculante en las relaciones laborales en el Perú. La práctica del dialogo social tripartito para el sector privado como para el sector público, constituye la excepción y no la regla general. En el sector privado, la actividad del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo no ha sido continúa ya sea por la falta de convocatoria del Gobierno o por la ausencia de voluntad real de diálogo con soluciones por parte de los empresarios y del Estado. El gobierno peruano en la noche del 31 de diciembre promulgó mediante el Decreto Supremo 345-2018 de Economía y Finanzas la Política Nacional de Competitividad y Productividad, sin ser discutido por los actores del mundo del trabajo, instrumento que ha sido elaborado por los empresarios y aprobado por el gobierno de turno sin la participación de los trabajadores. De esta manera, se ha violado todos los principios básicos del diálogo social tripartito, hecho que denunciamos ante la OIT. Con dicha norma se ha establecido una reforma laboral flexibilizadora, que carece de sustento social y se basa en un enfoque lesivo de los derechos fundamentales de los trabajadoras y trabajadores peruanos. Para los trabajadores resulta claro que el objetivo detrás de esta iniciativa es ampliar las facultades que tienen los empleadores para despedir personal sin causa justa u objetiva, ya que el derecho a la reposición opera como una garantía de los trabajadores frente a situaciones donde el despido arbitrario, lesiona o vulnera derechos fundamentales como la libertad sindical o el derecho a la libertad de expresión y de trabajo. El desarrollo y aplicación de esta Política busca precarizar aún más las condiciones laborales. Por ello denunciamos al Ministerio de Trabajo por abandonar su rol como defensor de los derechos laborales y garante de un sistema equilibrado de las relaciones laborales, y no de apoyo técnico de las propuestas de los empresarios, no se puede ser un continuador de políticas nefastas que se aplican en América Latina y el mundo. Por ello la Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP, afiliada a la Federación Sindical Mundial, expresan su solidaridad de clase con los trabajadores y pueblos de Palestina, Siria, Yemen, Irak, Libia, Afganistán, entre otros que han sido agredidos con intervención militar y el terrorismo del Imperialismo; destruyéndose la infraestructura de los centros de trabajo, generando desempleo e inmigración. De igual manera nos solidarizamos con los trabajadores de Cuba y Venezuela, victimas del bloqueo criminal y de todo tipo de agresión por parte del imperialismo y la derecha internacional. En ese sentido, en lo social también estamos luchando contra la corrupción y la impunidad y la creciente delincuencia que se ha generado gobierno tras gobierno desde el ingreso de Fujimori. Por ello a CGTP y la CUT hemos convocado junto a la Asamblea Nacional de Los Pueblos un Paro Nacional Cívico y Popular el 20 de junio en el Perú. Muchas gracias.

Sr. Isman Ibrahim Robleh

Gobierno (Djibouti)

Señora Vicepresidenta de la Conferencia Internacional del Trabajo, distinguidos delegados, distinguidos invitados, damas y caballeros, en primer lugar tengo el inmenso honor de transmitirle los saludos de su excelencia, el Sr. Ismael Omar Guelleh, presidente de la República de Djibuti a esta Organización Internacional del Trabajo. Efectivamente esta 108.ª Conferencia de la OIT reviste un rango particular porque coincide con la celebración de sus 100 años de existencia con el conjunto de los estados miembros y se ocupa de cuestiones fundamentales para la humanidad, y en concreto la agenda de trabajo decente así es con inmensa felicidad que la delegación Djibutiana comparte con los delegados de los estados miembros este momento histórico en el que la OIT rememora su pasado con orgullo respecto de sus realizaciones en sus logros y acerbos inconmensurables para los trabajadores, empleadores y estado miembros. En efecto hace exactamente 100 años nacía a través del tratado de Versalles la OIT única organización mundial dimanada de la sociedad de naciones que supervivió a las turbulencias del tiempo en que se implantó de forma duradera, única organización internacional con vocación universal que supo atravesar las perturbaciones y grandes crisis económicas de nuestro mundo como para hacernos entender que la cuestión del trabajo constituye una problemática crucial por doquier garante de la paz universal, el desarrollo humano duradero y la prosperidad mundial. La OIT cumple hoy 100 años, 100 años de vida y de deseos, tener 100 años es una gran suerte, es una vida que vuelve a empezar. Señora Vicepresidenta, en nombre de la delegación tripartita de la República de Djibuti que tengo el honor de encabezar en esta conferencia afirmo aquí mi gratitud por todo lo que la comunidad internacional le debe a la OIT y formulo mi deseo de que esta organización pueda perdurar en este segundo siglo que se anuncia para ella. La OIT ha obrado indudablemente en pro de la promoción de los derechos de los trabajadores, ha impuesto el tripartito y la negociación colectiva como medio de tratar las cuestiones sociales y el diálogo como solución duradera para reforzar la cohesión social y el estado de derecho. Y hablando de la política de desarrollo iniciada bajo la dirección de su excelencia presidente de nuestra República Ismail Omar Guelleh, la cuestión del empleo suscita una atención específica como para la gran parte de los estados presentes en esta asamblea nuestra República se enfrenta a un grave problema de paro entre los jóvenes. La política económica iniciada en la República de Djibuti se basa en la valorización de sus activos naturales, su posición geoestratégica justo en la salida del Mar Rojo y el Océano Índico en las rutas más frecuentadas del mundo. El país apunta así a desarrollar las actividades portuarias, nuevas tecnologías de comunicación, desarrollo de un sistema multimodal de transporte y actividades conexas como zonas francas para crear empleo. Actuamos así en estas fuerzas motoras para valorizar los recursos humanos, así la formación hacia sectores que ofrecen oportunidades de empleo se privilegia para mejorar el marco institucional y captar inversiones, hacer emerger un entorno favorable a los negocios y promover un tejido de PYMES que creen empleo. Mantenemos una tradición de acogida y una política de puertas abiertas respecto a los refugiados y migrantes originarios de los países limítrofes y así nuestra República cree firmemente que la migración ordenada y que se efectúa en condiciones decentes redunda en beneficio de los migrantes y de la sociedad djibutiana. Por este motivo se ha llevado a efecto una estrategia de la migración del trabajo. Distinguidos delegados, damas y caballeros, las expectativas de las poblaciones de nuestros estados son idénticas, promover un estado de solidaridad tripartita cuya base común es asegurar un trabajo decente para todos y aumentar los beneficios de la producción social a mayor cantidad de personas posibles. Así nos hemos dotado de una estrategia para la protección social. También la cuestión del género se ha convertido en algo fundamental en nuestro país, hemos aumentado el permiso de maternidad de 14 a 26 semanas. La República de Djibouti

afirma su determinación de asumir sus responsabilidades constitucionales con la interpretación nacional de la agenda 2030 y la integración del enfoque del futuro del trabajo, y, por último, formulo el deseo de que la comunidad internacional pueda lograr los objetivos de desarrollo sostenibles que le permitirán responder a los desafíos mundiales a los que nos vemos confrontados, muchas gracias por su atención.

Sr. Luis Gonzalez Arias

Empleador (Paraguay)

Me complace transmitir a usted, y por su intermedio al Presidente, por la elección para presidir esta histórica e importante 108° Conferencia Internacional del Trabajo, y a la vez desearle éxito en el desarrollo de todos los trabajos. El Director General somete a nuestra consideración un documento preparado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y deseo referirme a unos puntos y algunas cuestiones que considero importantes. El mundo está en un periodo de transformaciones por los cambios vertiginosos de las tecnologías y que sin duda alguna van a transformar en gran parte el mundo del trabajo. Este periodo de transición nos dará nuevas oportunidades para la creatividad, para enfrentar la inteligencia artificial, la automatización y la robótica entre otros, que suprimirán puestos de trabajos, pero a la vez crearan nuevos trabajos, y es allí donde debemos estar preparados para adquirir las nuevas competencias para los trabajos del mañana. Asimismo, se podrán crear muchos empleos en la medida que se adopten prácticas sostenibles y tecnologías limpias y las industrias y el trabajo en general vayan reduciendo progresivamente el uso intensivo de los recursos como el carbón, el petróleo y otras energías basadas en el uso intensivo de los recursos. Aquí es importante destacar la necesidad de revitalizar el contrato social y para ello es imperativo el compromiso por parte de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores en mantener el dialogo social para garantizar la participación justa de estos actores en el progreso económico y social. El informe nos propone un programa centrado en las personas lo que significa como ya señalé fortalecer el contrato social, colocando a las personas y el trabajo que desempeñan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial. Es fundamental por lo mismo buscar cómo insertar a las personas en la era digital, para lo cual es importante el aprendizaje a lo largo de toda la vida para adquirir conocimientos, perfeccionarlos y reciclarse en el trabajo. En un país como el mío, donde el 70 % de la población son jóvenes de hasta 35 años es todo un desafío la capacitación desde la niñez, y toda la educación hasta el aprendizaje en la vida adulta. De allí la responsabilidad de los gobiernos, así como de trabajadores y empleadores y de las instituciones formativas de crear mecanismos de aprendizaje a lo largo de la vida, lógicamente con la financiación adecuada. Existen otros innumerables desafíos, que por la escasez de tiempo solo puedo citarlos y que constituyen la agenda del futuro inmediato tales como la mayor autonomía sobre el tiempo del trabajo para ampliar las oportunidades y poder congeniar, la vida personal con la profesional; dirigir la tecnología hacia el trabajo decente, mediante el diseño de nuevos conceptos en el mundo del trabajo así como cambiar los métodos de incentivos empresariales para establecer estrategias de inversión a largo plazo buscando nuevos indicadores para el desarrollo humano y el bienestar. Las estimaciones de las futuras transformaciones del mercado del trabajo, por los cambios tecnológicos, según diversas fuentes, así como la transición a un medio ambiente sostenible nos exige trabajar aceleradamente para lograr superar los problemas que acarrearan estas cuestiones. Otro tema al que me quiero referir brevemente y que será analizado durante esta Conferencia es la propuesta de un instrumento en relación con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A este respecto, los empleadores ya han manifestado de forma unánime y reiterada el compromiso de abordar con eficacia el comportamiento inaceptable que representa la violencia y el acoso en el trabajo. Para ello es importante que se elaboren normas internacionales que puedan ser aceptadas y aplicadas en forma amplia en la legislación y la

práctica nacionales, leyes que deben ser razonables, orientadas al cambio de comportamiento, que refuercen las medidas de prevención y se ofrezca reparación a las víctimas de violencia y acoso. Finalmente creemos que en las próximas negociaciones tendremos la oportunidad de elaborar instrumentos eficaces de la OIT en todos sus ámbitos, mediante el dialogo tripartito constructivo en cada país, muchas gracias.

Sr. Sadik Hirsi Warfa

Gobierno (Somalia)

Señora vicepresidenta, Director General de la OIT, excelencias presentes aquí en la sala, delegaciones nacionales, damas y caballeros, quisiera expresar mi profundo agradecimiento por la oportunidad que me han dado para dirigirme a esta augusta asamblea en esta conferencia del centenario. Me hago eco de los comentarios del Director General en cuanto a la importancia del mundo del trabajo y los resultados que nos presenta la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Es una ocasión para reflexionar sobre la profundo impacto que ha tenido la OIT en el mundo del trabajo y las vidas de los trabajadores en los últimos 100 años. Para Somalia, la OIT ha desempeñado una función especialmente importante a la hora de conformar el país en el que vivimos en la actualidad. Hemos vivido años difíciles de guerra civil e inestabilidad y la OIT siempre ha sido una fuente de apoyo y solidaridad y aliento así como de orientación. En esta conferencia, debemos evaluar la disparidad en cuanto a las aspiraciones que tiene la gente con relación al trabajo y la realidad. En Somalia hemos identificado el déficit de trabajo decente como una medida de esa disparidad existente entre el entorno en que trabajamos y el anhelo que tiene el pueblo somalí en cuanto a una vida mejor. Pero esto no es exclusivo para Somalia. En muchos países el trabajo es la vía de calidad para conseguir la reducción de la pobreza y una mayor legitimidad del desarrollo nacional pero cabe preguntarse hasta dónde hemos llegado y cuánto hemos conseguido. Esta pregunta se hace más pertinente todavía ahora que nos reunimos aquí para celebrar el centenario de la OIT en medio de un desempleo creciente, pobreza extrema y desigualdad que también aumenta. Los desafíos que encaramos en la actualidad tras 100 años de existencia de la OIT nos exhortan a todos a la hora de encontrar soluciones innovadoras y decisivas para poder dar esperanza a millones de empleados que buscan la justicia social. Tenemos que aceptar que el debate tiene que cambiar. En el informe del Futuro del Trabajo se ha aceptado que las antiguas convicciones e ideologías se han visto ya probadas a través de la experiencia y tienen que cambiar. Este informe nos presenta recomendaciones importantes y concretas que se centran en un programa que se centra en las personas para un nuevo contrato social en el que las personas están en el centro. Debemos invertir en las capacidades de nuestros ciudadanos, en las instituciones del mundo del trabajo y también en trabajo decente y sostenible. Apoyamos el llamado a un contrato social renovado que abarque todos los factores fundamentales para el desarrollo humano. Los trabajadores deberían contar con oportunidades adecuadas de adaptación profesional y mejora de competencias. Debemos actuar de manera colectiva a favor de la protección social y universal a lo largo de toda la vida financiada a través de los regímenes contributivos de protección social para que todos los trabajadores cuenten con protección con miras a poder construir instituciones del mercado de trabajo que sean adecuadas para la era en la que vivimos. Nosotros estamos determinados a la hora de crear trabajos decentes y oportunidades económicas para los jóvenes a pesar de los desafíos en materia de seguridad y un ataque directo cometido contra el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estamos determinados a la hora de trabajar para conseguir los ODS esto se ve en nuestras políticas y legislación. También las políticas de empleo, de protección social y legislación laboral. Serán estas la fundación para la justicia social y la cohesión social. Tenemos muchos jóvenes en nuestra población y muchos de estos están desempleados no cuentan con las competencias críticas que exige el mundo del trabajo tanto ahora como en el futuro. El gobierno está

trabajando estrechamente con el sector privado para crear un margen de innovación y creatividad que genere oportunidades de trabajo decente y que estén alineadas con las demandas del siglo XXI. Esto reducirá la peligrosa migración ilegal de aquellos que buscan una vida mejor. De cada al futuro debemos renovar nuestro compromiso fundamental para con los derechos fundamentales de los trabajadores. Hay muchísimas personas que se ven afectadas por la pobreza que son trabajadores. Los indicadores socioeconómicos y los cambios en los procesos están llevando a problemas en los mercados laborales. Debemos reforzar los principios fundamentales del diálogo social tripartismo de la OIT para que la OIT siga siendo una institución multilateral eficaz y que cumpla con el propósito que se marcó cuando fue establecida hace 100 años, muchas gracias.

Sr. Henrik Munthe

Empleador (Noruega)

Muchísimas gracias, presidenta, por darme la palabra, damas y caballeros es un verdadero placer para mí dirigirme a la CIT en esta reunión del centenario en nombre no solo de la confederación de empresas noruegas la NHO a la que represento, sino también en nombre de los empleadores de otros países nórdicos Dinamarca, Finlandia, Islandia y Suecia. Los nórdicos son y siempre han sido fieles partidarios de la OIT desde que se estableciera la organización hace ya 100 años. El concepto del tripartismo y de diálogo social está profundamente arraigado en las sociedades nórdicas no sorprende pues que creamos en la OIT y en su estructura tripartita. Este año, tanto el primer ministro de Suecia, el Sr. Stefan Löfven, como la primera ministra noruega, la Sra. Erna Solberg han estado ya en Ginebra y se han dirigido a la plenaria de la conferencia. Para demostrar lo implicados que estamos los nórdicos en la labor de la OIT les diré que durante muchos años nuestros países han contado con tres puestos en el consejo de administración de la OIT, uno de los gobiernos, otro de los trabajadores y otro de los empleadores. En este periodo he tenido el privilegio de ser miembro empleador del consejo de administración. Conviene mencionar así mismo que los países nórdicos contribuyen de manera considerable cada año al presupuesto de la OIT. El centenario es un hito para la OIT es este el organismo especializado de las Naciones Unidas más antiguo, por lo tanto es de vital importancia que la conferencia de este año sea un éxito y que proporcione útiles cimientos para los próximos años. Como parte de la celebración del centenario se estableció en 2017 la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. A nuestra confederación nos enorgullece que nuestra antigua directora ejecutiva, la Sra. Kristin Skogen Lund fuera designada como miembro de la Comisión, una de las pocas representantes de los empleadores. Como muchos de ustedes ya saben, el informe de la Comisión se presentó en Enero de este año. Este recalca la urgencia de la adaptación al cambio, tenemos que actuar, pero también tiene en cuenta las diferentes realidades en cuanto a la vida laboral en todo el mundo. En nuestra opinión es fundamental que el informe recalque la diversidad que se da en cuanto a las modalidades de trabajo. Además el informe subraya y con razón la importancia de las competencias, de la mejora de las competencias y de la readaptación profesional en una vida laboral o en un mundo de trabajo que cambia muy rápidamente, además señala la importancia de apoyar a las personas a lo largo de las transiciones en el trabajo. Además se hace referencia a que en muchos países es necesario fortalecer los sistemas de protección social. No obstante, al mismo tiempo, los sistemas tienen que ser sostenibles. Algunas de las propuestas que hace la Comisión son costosas y el informe es bastante vago en lo tocante a las cuestiones financieras. Quién deberá pues pagar las facturas de estas reformas que se proponen. Los empleadores nórdicos hubieran querido que el informe de la Comisión hiciera un mayor hincapié en la importancia que tiene un sector empresarial próspero. Se necesitan más puestos de trabajo en muchos lugares del mundo en la actualidad y para poder conseguir esto es esencial contar con una política que nos permita crear y fortalecer un entorno empresarial competitivo y propicio. Como decía es esencial

para que un sector privado dinámico invierta en empresas que puedan generar más puestos de trabajo. El futuro del trabajo no solo tiene que ver con los derechos de los trabajadores, también tiene que ver con las políticas que estimulan un crecimiento económico sostenible. Por otro lado quisiéramos hacer hincapié en la importancia que tiene la participación de los interlocutores sociales en estas cuestiones. En la conferencia de este año el informe de la Comisión Mundial es uno de los documentos pero no es ni mucho menos el único que debería servir como base para los debates que persiguen el acuerdo sobre una declaración del centenario. Los empleadores nórdicos esperan que el debate sea fructífero y que los tres grupos para finales de la semana que viene hayan llegado a una solución de avenencia sobre la declaración del centenario y la resolución que la acompañe. Espero que tengamos suerte con nuestras labores. Gracias por su atención.

Sr. Soodesh Satkam Callichurn

Gobierno (Mauricio)

Presidenta, excelencias, damas y caballeros, para comenzar, Sra. Presidenta, quisiera felicitarla a usted y a los vicepresidentes por sus respectivas elecciones. Sra. Presidenta, estoy convencido de que bajo su hábil liderazgo esta reunión llegará a resultados frutíferos. Este año celebramos el evento histórico del 100.º aniversario de la OIT, pero también esta conferencia es un hito en la historia de la OIT, puesto que, entre otras cosas se debate el oportuno informe de la Comisión Mundial que lleva por título: Trabajar por un futuro más prometedor. Presidenta, buscar un futuro más prometedor para nuestro pueblo es también el objetivo del gobierno de Mauricio, nuestro país pues ha aumentado su ambición y lo ha hecho a través de lo siguiente: en primer lugar ha elaborado y ultimado una segunda generación de programas de trabajo decente por país con la colaboración de la OIT. Esperamos que este documento sea firmado por los mandantes tripartitos en lo que queda del año. En segundo lugar, el proceso de revisión de nuestra legislación laboral para poder consolidar más aún los derechos fundamentales de los trabajadores se va a concluir satisfactoriamente. Me alegra informarles de que nuestro gobierno en breve presentará un nuevo proyecto de ley sobre los derechos de los trabajadores, estableciendo un fondo de transferibilidad de las pensiones. Este nuevo mecanismo garantizará una prestación tras la jubilación a aquellos trabajadores que hasta ahora no se habían beneficiado de ese tipo de prestaciones. Toda la vida laboral de un trabajador sin importar para cuantos empleadores haya trabajado será reconocida de ahora en adelante. Se reconoce así la contribución de los trabajadores a la economía de Mauricio. Estamos convencidos de que esta medida facilitará la movilidad laboral, garantizando prestaciones o derechos a las prestaciones y reduciendo pues el estrés permitiendo además la satisfacción en el puesto de trabajo. En tercer lugar, nuestro país se está esforzando para adoptar las medidas necesarias que nos permitan introducir modalidades de trabajo más innovadoras y flexibles, garantizando una buena conciliación de la vida personal y profesional. Hemos adoptado un reglamento del trabajo a domicilio en enero de este año para poder ocuparnos de aquellos que trabajan a domicilio y salvaguardar sus derechos. Por último apoyamos plenamente la contribución positiva de las mujeres a la hora de crear una sociedad mejor. Me alegra informales de que el gobierno ha ratificado el convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT 183. Presidenta, además de todas esas medidas adoptadas para superar los desafíos socioeconómicos que encara nuestro país tenemos todavía que abordar un gran desafío. Mauricio es un pequeño estado insular en desarrollo y por lo tanto es vulnerable a las consecuencias adversas del cambio climático y del aumento del nivel de los océanos. De hecho somos uno de los países que más expuestos se ve a los peligros nacionales y además tenemos uno de los mayores riesgos de desastres. La realidad nos está afectando extremadamente y se ven en peligro nuestros recursos costeros, la agricultura, la pesca y la biodiversidad. Además tenemos que abordar estos momentos con inundaciones repentinas y graves que cada vez son más

frecuentes, como sequías y ciclones cada vez más intensos. Todos reconocemos que abordar esos desafíos y amenazas que plantea el cambio climático va más allá de los medios de un único país, especialmente de pequeños estados insulares como Mauricio, por lo tanto no solo las naciones de los pequeños estados insulares en desarrollo de la región sino también la comunidad internacional tienen que aunar esfuerzos para mitigar los impactos del cambio climático que ya ponen en jaque el bienestar y la seguridad de nuestro pueblo. Los delegados seguro que están de acuerdo conmigo en que la OIT es más necesaria que nunca. Seguro que el resto de pequeños países insulares en desarrollo se sumarán a Mauricio a la hora de solicitar a la OIT que aúne nuestros esfuerzos, recursos y colaboración para mitigar estos desafíos abrumadores. Quisiera celebrar además, o dar la bienvenida más bien a los compañeros y compañeras especialmente de los SIDS pero también a la comunidad internacional a la próxima conferencia del centenario, conferencia tripartita que se organizará en Mauricio en agosto de este año. Bajo los auspicios de la OIT hablaremos más aún sobre las características específicas de estas cuestiones relacionadas con los países SIDS e identificaremos necesidades específicas para poder elaborar un plan de acción conjunto de los SIDS que se abordará a nivel nacional e internacional con miras a salvaguardar el futuro del trabajo. En nombre de la República de Mauricio les deseo todo lo mejor y que esta organización extraordinaria siga prosperando y siga empeñándose en su búsqueda del ideal del trabajo y de la justicia social para los próximos 100 años y más allá. Larga vida a esta organización, gracias.

Sr. Binod Shrestha

Trabajador (Nepal)

Muchas gracias señora Presidenta, estimados delegados observadores, señoras y señores, es un privilegio para mí dirigirme a la 108.ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Felicito a la OIT en esta celebración que conmemora 100 años de esfuerzos continuos en aras de la justicia social y el trabajo decente. En nombre de la JTUCC, la plataforma común de los sindicatos y en nombre de mi propio centro nacional GEFONT les felicito a todos por estos logros. Señora Presidenta, los trabajadores en Nepal contamos con una larga historia de lucha por la democracia, la justicia social y la desigualdad, al comienzo los sindicatos luchamos por los derechos básicos sin embargo no conseguimos mucho. En los últimos diez años decidimos unirnos en un movimiento sindical y adoptamos el slogan: la unidad entre la diversidad. Formamos el centro conjunto de coordinación sindical y comenzamos un diálogo con los interlocutores sociales sobre asuntos políticos. La lucha conjunta sindical permitió garantizar los derechos básicos de los trabajadores y la seguridad social y una serie de derechos sindicales e incluirlos como derecho fundamental en la constitución. El salario mínimo ha aumentado en un 39 % lo cual es bastante significativo, la protección de la legislación laboral se ha extendido a todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral. Se ha introducido un sistema de seguridad social basada en las contribuciones que incluye a todos los trabajadores. Estamos en disposición de ofrecer prestaciones sanitarias por maternidad, por lesiones en el trabajo para las personas dependientes y las personas mayores de una forma integral. Los sindicatos de Nepal estamos luchando por su implementación, también luchamos para cambiar algunas legislaciones existentes que socavan los derechos en el mundo del trabajo. Instamos al gobierno a crear oportunidades de trabajo decente en el país. El programa de empleo del primer ministro se ha creado para crear puestos de trabajo en el país, creemos que nuestra identidad como país y el esfuerzo de los trabajadores se revertirá en los próximos años. Se han tenido en cuenta las problemáticas de los trabajadores en Nepal. Las iniciativas y acciones conjuntas del GEFONT a través del JTUCC se están materializando a través de prácticas laborales equitativas. Para celebrar esta primera centuria de la OIT hemos establecido discusiones sobre el futuro del trabajo, el futuro del trabajo más prometedor.

Creemos que la naturaleza tripartita de la OIT debe seguir así. A pesar del cambio en las relaciones de trabajo debido a los progresos tecnológicos, la negociación colectiva seguirá siendo igual de importante en el próximo siglo. El informe del centenario indica con mucho tino que necesitamos aumentar las inversiones en las capacidades y destrezas de las personas, el trabajo institucional y la creación de trabajo sostenible decente. Ni que decir tiene que tenemos que proteger la humanidad y el planeta para conseguir un futuro más prometedor. Me gustaría extender mi más sincera gratitud a la OIT por centrar la conferencia en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estamos comprometidos para eliminar la violencia y el acoso y esperamos que su adopción e inclusión en la legislación nacional contribuya a hacer del mundo un mundo con violencia cero, discriminación cero, acoso cero y desigualdad cero. Por último me gustaría extender mi agradecimiento a la OIT por confiar en la GEFONT y su filial y por permitirle izar la bandera de la OIT en el Everest como parte de la celebración del centenario, me enorgullece decirles que lo hemos hecho con éxito. Me gustaría desear un gran éxito a la conferencia, gracias.

Sra. Mariam Alaqeel

Gobierno (Kuwait)

Señora Presidenta de la conferencia, señor Director General, damas y caballeros, jefes y miembros de delegación, señoras y señores. Ante todo me gustaría felicitarles a todos con motivo del centenario de la organización internacional del trabajo que desde su creación trabaja para conseguir la justicia social entre los interlocutores sociales, también me gustaría aprovechar la ocasión para dar las gracias a la presidenta de la conferencia y felicitarla así como al vicepresidente, me gustaría desearles a todos un gran éxito en esta conferencia. En nombre del gobierno de Kuwait me gustaría dar las gracias de forma calurosa al Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT así como a sus colaboradores por haber preparado el documento de la conferencia. También me gustaría dar las gracias a los miembros de la Comisión Mundial por su informe sobre el futuro del trabajo, el informe del Director General y de la Comisión analizan los cambios a los que se enfrenta el mundo. También ha propuesto y sugerido las vías necesarias para tratar con eficacia estos cambios. En este sentido tendremos que centrarnos en cómo vamos a abordar los cambios demográficos en muchos países que conocen realidades diferentes. También tenemos que analizar cómo podemos llegar a una economía más verde. Señoras y señores, me gustaría expresar mis deseos para que esta conferencia reflexione sobre otros caminos otras posibilidades para resolver estos retos. Me gustaría decirles que el gobierno de Kuwait ha adoptado una visión nacional y todo ello a través de Su Alteza el Emir del país. Gracias a esta visión nacional de Kuwait 2035 se han tomado medidas importantes que se centran en las personas al objeto de promover el capital humano y que se ubique en el centro de las tareas, sobre todo los jóvenes para reforzar sus destrezas, capacidades, para que tengan un futuro más prometedor y para que puedan aprovechar las oportunidades de empleo que tenemos la obligación de crear y todo ello de conformidad con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 de las Naciones Unidas. Señor Presidente, señoras y señores, en Kuwait siempre hemos trabajado para reforzar las capacidades de todos los sectores de la población. Me gustaría recordarles que la firma del proyecto del programa decente que fue firmada por los trabajadores de Kuwait en diciembre del año pasado ilustra esta voluntad. Por último señora Presidenta me gustaría saludar y agradecer los esfuerzos del Director General por haber redactado el informe sobre la situación de los trabajadores en los países árabes ocupados. Me gustaría recordar el apoyo y la solidaridad del gobierno de Kuwait para con el pueblo palestino. También me gustaría renovar nuestro apoyo al pueblo palestino para que pueda conseguir el derecho legítimo. También me gustaría hacer mención de las fuerzas de ocupación de Israel. También me gustaría exhortar a los interlocutores sociales a levantarse para decir no a todas estas violaciones de derechos humanos y ponerles fin, gracias.

Sr. Gabriel Vladimir Aguilera Bolaños

Gobierno (Guatemala)

Señora Presidenta, Señor Director General de la OIT Guy Ryder, ministros, representantes de los sectores de Gobierno, Trabajadores y Empleadores, reciban un fraternal saludo del pueblo de Guatemala y de su Presidente Jimmy Morales. Previo a dirigirles algunas palabras quisiera aprovechar esta oportunidad para realizar un reconocimiento público y un agradecimiento a mi embajadora Carla Rodríguez y a todo su equipo de trabajo por la invaluable labor que realizan en Ginebra ante esta noble institución y por todos los grandes logros que han alcanzado a lo largo de todos estos años. A la vez aprovecho a agradecer todo el apoyo de todo el personal de mi Ministerio, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que me honro en este momento de dirigir. En esta Conferencia en la que juntos conmemoramos el Centenario de la OIT es menester reafirmar los principios de esta institución que deben regir las acciones de sus mandantes tripartitos fundamentados en el diálogo social con la finalidad de cumplir con sus objetivos originarios de paz social, justicia, desarrollo y bienestar de nuestras naciones. La historia de nuestro país nos ha enseñado que el diálogo es fundamental para la paz social y la sostenibilidad de las distintas iniciativas. Guatemala ha dado un paso significativo en torno al diálogo social y las consultas tripartitas al crear la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, herramienta fundamental para que los tres sectores trabajemos juntos en el fortalecimiento de la libertad sindical, la negociación colectiva, la facilitación de condiciones necesarias para la inversión y la generación de empleo y la protección social universal. Entre otros avances de Guatemala, se están generando más herramientas normativas, tecnológicas y administrativas que dan certeza jurídica en el accionar de la inspección general de trabajo. Por otra parte se ha logrado tener presencia nacional de los comités de prevención y erradicación del trabajo infantil en el marco de la Hoja de ruta, en los cuales participan entidades públicas y privadas. Este centenario ha sido marcado por logros fundamentales en el respeto de los derechos laborales. La OIT ha logrado contribuir con todos sus miembros a lograr sus principales objetivos la paz y la justicia social, respaldada por su piedra angular el tripartismo. En esta fecha histórica que constituye un punto de inflexión, es necesario que todos los países miembros definamos el futuro de la OIT, inicia un nuevo centenario con nuevos desafíos tales como el futuro del empleo, la revolución del empleo, nuevas formas de relación laboral. La innovación y el avance de la tecnología están transformando el mercado laboral, la OIT debe encarar esta nueva realidad promoviendo la discusión de medidas específicas que velen por el respeto de los derechos laborales, sin que esto se constituya en un obstáculo para la generación de empleo y el dinamismo vigente de los nuevos modelos empresariales y de relaciones laborales. La OIT debe ver hacia delante y tener el dinamismo para seguir demostrando su visión y capacidad de adaptación al futuro del mercado laboral, velando por la generación de más empleo decente que permita ir reduciendo la brecha de desigualdades y romper el círculo vicioso de la pobreza abriendo el camino hacia el desarrollo sostenible e integral de nuestros pueblos. Es fundamental que la OIT y todos sus miembros abordemos juntos y con mucha firmeza la lucha en contra del trabajo infantil y sus peores formas, así como la temática de la inclusión laboral de grupos vulnerables destacando la inclusión de personas con discapacidad. Asimismo es necesario realizar un análisis profundo de los mecanismos internos de OIT, en los que debe primar el tripartismo y el equilibrio e igualdad entre todos los países miembros. Mi país, ha emprendido un proceso de transformación con el que esperamos forjar un camino hacia el desarrollo sostenible e integral, enfocados en el ser humano. Reconociendo la importancia del diálogo social y el tripartismo, recalcando la labor y disposición de los mandantes trabajadores y empleadores de Guatemala, estamos seguros que solamente juntos podemos avanzar hacia los objetivos de desarrollo sobre trabajo decente, invito a los sectores

a unirnos y a continuar el trabajo conjunto. En muy pocos días, celebraremos elecciones, y es precisamente el ejercicio democrático y el diálogo social el que nos permitirá seguir avanzando con firmeza hacia el Trabajo Decente y el Desarrollo Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible. Señora Presidente y miembros de la Conferencia, ante ustedes reitero el compromiso del Estado de Guatemala, auguro 100 años más de grandes desafíos solventados con éxito por la OIT. La OIT somos todos sus países miembros y solo juntos lograremos 100 años más de vida de este baluarte de la paz social, derechos laborales y el tripartismo. Muchas gracias

Sra. Baljinnyam Chinzorig

Empleador (Mongolia)

Gracias señora presidente, señor presidente, Director General, distinguidos delegados, damas y caballeros. Es para mí un gran honor hablar en nombre de la delegación de empleadores de Mongolia en la 108.ª reunión de la Conferencia de Organización Internacional del Trabajo. Quisiera aprovechar esta oportunidad para felicitar a la Organización Internacional del Trabajo con motivo de su centenario. El papel de la OIT en la transición de Mongolia, el desarrollo del mercado laboral y sus instituciones, nos felicitamos de él. La federación de empleadores de Mongolia MONEF es una organización representante de los empleadores en toda la nación de Mongolia, es parte del consejo tripartito nacional el consejo nacional del empleo junto con el gobierno de Mongolia y la confederación del sindicato MONEF está muy agradecido a esta organización y creemos que somos una sola familia internacional que trabajamos juntos en pos de la justicia social y el trabajo decente para todos. En este mismo instante el mundo del trabajo está cambiando por la inestabilidad política y social, la cuarta revolución industrial, los avances tecnológicos, la inteligencia artificial, la automatización y la robótica, algo que crea una plétora de oportunidades pero que por otra parte crea numerosos desafíos, desigualdades e incertidumbres sobre todo para países con pequeñas economías como Mongolia. Este nuevo derrotero de transformación y transición nos exige a todos que tomemos medidas decisivas y comprometidas con la colaboración de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores así como organizaciones regionales e internacionales porque prevemos que muchos empleos van a desaparecer en un futuro próximo y que las competencias de hoy no estarán adaptadas al trabajo del mañana. Muchas incertidumbres y interrogantes nos surgen entre todos, ¿cómo podemos prepararnos para el futuro del trabajo? ¿Cómo podemos seguir el ritmo y la velocidad de la tecnología? ¿Habrá muchas personas desempleadas que van a perder sus puestos de trabajo? ¿Qué tenemos que enseñar o aconsejar para nuestros jóvenes y niños para el futuro del trabajo? Yo vengo de un país de jóvenes, casi el 50 % del total de la población de Mongolia tiene menos de 30 años. Hoy las tasas de desempleo entre la juventud son muy elevadas en Mongolia. Por ejemplo, casi el 26 % de los desempleados son jóvenes entre 18 y 24 años, por otra parte el 30 % de los empleadores registran la escasez de trabajadores competentes calificados y casi el 15 % no pueden encontrar trabajadores con competencia. Este desajuste entre oferta y demanda de las competencias es un desafío muy importante porque los jóvenes no pueden encontrar el empleo que desean y las empresas no pueden encontrar los trabajadores que necesitan. Estas son incertidumbres que nos afectan a todos los trabajadores y los empleadores. La OIT nos propone una agenda centrada en el ser humano para el futuro del trabajo con una acción basada en tres pilares para resolver los desafíos antedichos y que ayuden a todos, desde los legisladores a la generación joven, trabajadores, líderes empresariales, ciudadanos y trabajadores informales, nuestra organización, federación de empleadores de Mongolia, ya ha desarrollado un programa de becarios para salvar la brecha entre los jóvenes desempleados y los empleadores que buscan trabajo, creemos que podemos contribuir a la agenda central del ser humano que propone la OIT, a través de nuestro programa de becario salvando la brecha entre los jóvenes y los

empleadores, aumentando la inversión en competencias de las personas, y permitiéndoles que adquieran competencia de empleabilidad para obtener trabajos decentes y sostenibles, me alegra decir que nuestro grupo internacional de jóvenes líderes y empleadores de diferentes países como parte de la red de Amigos para el Liderazgo, *Friends for Leaderships*, colaborará con nosotros para compartir sus mejores prácticas. Este es un buen punto de partida. Les invito a todos a que compartan con nosotros aportando sus mejores prácticas y la creación de capacidades de las diferentes partes interesadas. Creemos que esta colaboración va a fortalecer el diálogo social interactuando y entablando un diálogo entre gobiernos y organizaciones de trabajadores, empleadores, organizaciones internacionales y regionales y estaremos encantados en compartir los proyectos y programas con ustedes, espero que podamos trabajar juntos para un futuro más prometedor y para que tengan 100 años, un centenario excelente.

Sr. Rashid Imrith

Trabajador (Mauricio)

Mi participación, Vicepresidenta, en esta reunión es probablemente el momento más solemne de mi vida, no solo por la celebración del centenario de la OIT, sino porque creo firmemente que dada la relevancia del futuro del trabajo en nuestra agenda el resultado de esta reunión de la OIT determinará el destino de la humanidad y de la raza humana. Los trabajadores dependerán de su empleo para ganarse la vida y mantener a los que tienen a su carga y eso es la gran mayoría de los seres humanos. El nivel de atención al trabajo humano en el futuro tendrá un impacto muy fuerte en el devenir de los seres humanos como raza. La Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo ha recomendado una agenda centrada en el ser humano para el futuro del trabajo. Esto implica centrarse en el trabajador, en el trabajo para los trabajadores humanos y en la consolidación de los derechos fundamentales de los trabajadores. El futuro del trabajo lleva inscrito en el programa de trabajo mundial desde hace largo tiempo y los factores que pueden influenciar en el futuro del trabajo no son ningún secreto para cualquier mente alerta. Esta cuestión ha sido objeto de mucha atención en intensos debates pero no tenemos ni la más remota idea de cómo y en qué medida se verá influenciado el futuro del trabajo por la 4.ª revolución industrial centrada en el desarrollo técnico y las innovaciones y que engendra la inteligencia artificial, la robótica y la automatización o el conjunto de fuerzas motoras socioeconómicas, geopolíticas y demográficas que provocan muchas preocupaciones con respecto al trabajo decente, la distribución equitativa de la riqueza mundial, la estabilidad social, la responsabilidad social colectiva, la protección social, el trabajo productivo en términos de rentabilidad, la labor no lucrativa o el trabajo no lucrativo para la promoción de los valores, el cambio climático, la protección del medio ambiente, el terrorismo, la criminalidad, etc. No obstante, teniendo en cuenta las tendencias capitalistas ultraliberales que cada vez más dictan las decisiones de la economía mundial tenemos graves razones para ver con aprensión el futuro del trabajo, de hecho la rentabilidad lucrativa fácilmente puede que se le permita dictar el futuro del trabajo. Desde luego que el trabajo seguirá existiendo ¿pero el trabajo para quién? ¿Robots? ¿Autómatas de alta tecnología, humanoides o seres humanos? ¿Qué será del aprendizaje continuo y la recalificación de los trabajadores en un mundo de alta tecnología?¿Qué facultad cerebral determinará la aptitud del trabajador humano en el futuro del trabajo?¿Existirá el trabajo para los no intelectuales en el futuro? ¿Quién pagará la factura de la educación continua para los trabajadores humanos del futuro? El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental y a menos que se preserve este derecho humano la privación eterna incluso la negación del derecho a la vida quizá pueda convertirse en el triste destino de la mayoría de la raza humana. Los principales objetivos de la OIT son promover los derechos del trabajo, alentar oportunidades de empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo sobre cuestiones relativas al trabajo y más que nunca es

fundamental para la OIT cumplir con su misión. En este momento de la historia humana la envergadura de los desafíos a los que se enfrenta la OIT es inimaginable. Hace un siglo en el momento del proceso de reconstrucción en la posguerra los tres mandantes de la OIT compartieron intereses comunes, sin embargo ahora mismo los intereses de los tres interlocutores son encontrados y a veces opuestos y lo que es peor dependiendo de las diferencias en la capacidad intelectual, la proficiencia de las personas o del rango o nivel de desarrollo demográfico de las naciones, los intereses de las personas, los grupos dentro de los trabajadores pueden entrar en conflicto en este mundo cambiante del trabajo. Pronto el mayor desafío será cambiar las tendencias capitalistas ultraliberales de los comandantes de las inversiones mundiales y suplicarles que se unan a la causa social. Se ha de poner freno a las políticas capitalistas de comercializar los productos de necesidad básica a precios rentables lucrativos. A menos que los que disponen de fondos y tiran de los hilos de la economía se unan a las preocupaciones sociales sería muy difícil que logremos mejorar el futuro del trabajo, muchas gracias.

Sr. Lansana Komara

Gobierno (Guinea)

Señora Presidenta, señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, damas y caballeros participantes, quisiera en primer lugar cumplir con mi deber que es transmitirles los saludos cálidos y fraternales del profesor Alpha Conde, Presidente de la República de Guinea. Es también un gran placer para mí felicitar al Presidente de la conferencia por su brillante elección a dirigir los trabajos de esta 108.ª reunión que coincide con la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo.

Señora Presidenta, la Organización Internacional del Trabajo de la que celebramos hoy día su jubileo y que vio la luz en 1919 en el momento mismo en que la sociedad de naciones tiene el doble mérito de estar entre las primeras instituciones internacionales, las más eficaces creadas para iniciar y conducir las reformas sociales fundamentales a escala internacional. Para la celebración de los 100 años de la Organización Internacional del Trabajo se ha creado una Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, se ha creado bajo la iniciativa de las Naciones Unidas para reflexionar sobre todos los aspectos del mundo del trabajo para determinar cuáles son los principales desafíos y oportunidades y formular recomendaciones sobre las acciones a llevar a cabo por el conjunto de las partes interesadas, gobiernos, empleadores, trabajadores y el sistema de las Naciones Unidas. Y en este sentido mi país ha elaborado un documento a título de contribución a esta vasta reflexión. Señora presidenta, damas y caballeros, los temas propuestos en esta 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, reunión del centenario, son temas de actualidad que tratan del documento final, los debates y actividades temáticas en torno al futuro del trabajo, la violencia y el acoso contra hombres y mujeres en el mundo del trabajo y abordando estas cuestiones inscritas en el orden del día de esta reunión mi delegación observa con gran satisfacción la objetividad y pertinencia de los temas sometidos a debate a la luz de los numerosos desafíos conexos. El informe del Presidente del consejo de administración y la memoria del director general de la OIT tienen en común un tema, el futuro del trabajo. La República de Guinea por mi intermedio aprueba y apoya su adopción para lograr una cultura de diálogo social, nuestros estados necesitan establecer estrategias nacionales sólidas y eficaces con el apoyo de las instituciones multilaterales competentes para intensificar el trabajo que llevan a cabo con este fin. El gobierno guineano reafirma su voluntad de promover la realización efectiva de las normas del trabajo para contribuir a la promoción del trabajo decente, condición sine qua non para todo progreso y toda paz social sostenible. El tema de la violencia y el acoso ejercido contra hombres y mujeres en el mundo del trabajo, está inscrito por segunda vez en el orden del día de la conferencia y merece una atención particular, porque se trata de un problema de la sociedad cada vez más preocupante. Han de elaborarse normas internacionales y nacionales contundentes para eliminar este fenómeno

en todas sus formas en el lugar de trabajo. En Guinea la acción del gobierno tiene por objeto levantar, cesar o que acaben los factores de fragilidad política y social asegurando la promoción de la buena gobernanza en todas sus dimensiones y en esta perspectiva se ha llevado a efecto un marco de concertación periódico entre los sindicatos y el gobierno para ponernos de acuerdo sobre nuestros puntos de vista y acabar con los impactos en la vida económica y social del país. Quisiera reiterar la determinación de mi gobierno para hacer del diálogo social la palabra clave de su acción a través de un proceso de concertación, consultación en el marco que ya existe a través de estructuras claves que son el consejo económico y social CES y el consejo nacional de diálogo social. Presidenta antes de concluir permítame renovar el apego de mi país y el compromiso con los ideales de paz y de justicia para todos los pueblos del mundo, así como su pleno compromiso continuo a apoyar la causa de los pueblos y sus combates contra la arbitrariedad y la injusticia. Nosotros apoyamos a la OIT en toda su labor para que cesen las discriminaciones y el acoso de todo género ejercido contra hombres y mujeres. Viva el centenario de la OIT y viva la justicia social en el mundo del trabajo. Muchas gracias por su atención.

Sr. Nasri Abu Jaish

Gobierno (Palestina)

Señora Presidenta, señoras y señores, en nombre de Palestina y de nuestra delegación tripartita les brindo mi saludo y le deseo a la organización en su centenario que siga trabajando, que siga consiguiendo logros. Hoy vivimos en un tiempo en que el objetivo del trabajo digno es un objetivo todavía muy lejano. Nuestro pueblo sigue viviendo bajo una ocupación colonial que hace caso omiso de la legalidad internacional de los convenios y que nos impide conseguir nuestra libertad y nuestra independencia. La ocupación israelí está sofocando los últimos atisbos de esperanza de una paz justa y de la solución de los dos estados. Israel se envalentona y se ve reforzado debido a las posiciones de los Estados Unidos que les son totalmente favorables. Hemos visto últimamente como los Estados Unidos ha reconocido a Jerusalén como capital del país ocupante, ha trasladado su embajada, ha querido eliminar la UNRWA y somete nuestro pueblo a un bloqueo financiero. Además esgrimen el famoso pacto del siglo que tratan de imponernos en detrimento de nuestros derechos nacionales. Nuestro país sufre de muchos desafíos en el tema del empleo tenemos altas cotas de desempleo, las más altas del mundo. Nuestra capacidad, la capacidad de nuestra economía no es muy grande por lo que hace a la creación de puestos de trabajo debido a los desmanes de la ocupación israelí. En efecto Israel trata de sustraerse al cumplimiento de los Acuerdos de París, impide la libre circulación de mercancías y de personas y nos impide explotar nuestros recursos nacionales, además decomisan nuestros fondos, no nos pagan lo que nos tienen pagar en la materia de aranceles y de impuestos. Es una forma que tiene Israel de bloquear nuestra economía tratando de que sea la vasalla de la economía israelí, pero estos atropellos no son si no un ejemplo. Israel lo que hace sobre todo es ejercer una nueva forma de esclavitud contra los trabajadores palestinos que trabajan en el mercado de trabajo israelí. Nuestros trabajadores tienen que pasar por los puestos de control donde se les veja día tras día. La ocupación por otra parte nos ha privado de nuestros derechos desde 1970 y no nos paga las cuotas que deberían pagar a nuestros trabajadores y que ascienden a miles de millones de dólares. Esta organización elabora un informe desde hace 40 años y año tras año vemos que las cosas no cambian. La situación de los trabajadores palestinos siguen sufriendo de la ocupación israelí. Hoy el desempleo afecta a la mitad de las familias sobre todo en la franja de Gaza. Señoras y señores, hasta cuándo va a seguir siendo este informe papel mojado sin que se aplique ninguna de sus recomendaciones. Acaso no es esta organización la que se las da de adalid de la justicia social y del trabajo digno para todos o acaso Israel está por encima del derecho internacional. Señoras y señores, a pesar de los desmanes de Israel nuestro ministerio de trabajo con todos los agentes sociales y con la

ayuda de esta organización trata de impulsar el sector del empleo en nuestro país, hemos podido por ejemplo revitalizar el fondo palestino de empleo y de protección social y hemos lanzado el segundo programa de trabajo digno con la ayuda de la organización también trabajamos en materia de política nacional de seguridad y de salud en el lugar del empleo, obramos por reforzar el diálogo social, tratamos de enmendar nuestras leyes laborales, estamos intentando incluso organizar la vida sindical. Eso es lo poco que podemos hacer. Aprovecho esta oportunidad, señoras y señores para agradecer al señor Director General su ayuda y sería oportuno justamente que convocara esta organización una reunión una conferencia de garantes para reponer los fondos del Fondo del empleo palestino, le pedimos a la organización que establezca una hoja de ruta para poner fin a los desmanes a los atropellos y a las medidas que adopta Israel contra nuestros trabajadores y eso desde 1970. Para terminar, estamos esperando que en el año 2020, no vemos la hora, de que nuestro país sea miembro de pleno derecho de la OIT, les deseamos todo el éxito que se merecen en esta conferencia. Muchísimas gracias por su amable atención.

Sr. Mohamed Wahb Allah Mohamed

Trabajador (Egipto)

Querido Guy Ryder, Director General de la OIT, damas y caballeros en mi nombre y en el de los sindicatos egipcios así como de la federación sindical de Egipto quisiera darles a ustedes y a los miembros que representan a los mandantes un cordial saludo de los trabajadores de Egipto, les deseamos todo lo mejor durante esta 108.ª reunión de la CIT. Damas y caballeros, Egipto el 11 de abril de este año celebró el centenario de la OIT, un centenario que le pidió la organización que centrara sus esfuerzos en la promoción de la justicia social, el trabajo decente, así como en convertirse en la única organización de las Naciones Unidas que tiene representantes de los mandantes, trabajadores, empleadores y gobiernos que colaboran para elaborar programas y políticas que promueven el trabajo, los derechos en el lugar de trabajo y también que aumente la igualdad. Los programas de la OIT en Egipto han mejorado la justicia social, ha habido también programas de trabajo decente que han mejorado las condiciones de trabajo. Se ha prestado atención a los jóvenes y mujeres entre otras cuestiones. Esto significa que la OIT es realmente fundamental en distintos ámbitos. El movimiento laboral egipcio ha sido testigo de avances positivos desde 2011, estos avances se enmarcan en un contexto de esfuerzo del gobierno egipcio para aumentar la estabilidad y la seguridad. Se ha promulgado una nueva ley, se hizo en 2017, tiene que ver con los sindicatos y que sigue lo estipulado en los convenios de la OIT, luego se celebraron elecciones para los trabajadores y un gran porcentaje de los jóvenes y las mujeres se convirtieron en miembros de los sindicatos. Además han surgido nuevos sindicatos, por ejemplo un nuevo sindicato para el sector del transporte. Después de esta ley y también después de las acciones para la estabilidad sindical, las organizaciones sindicales han organizado programas o sesiones de formación. El objetivo sería sensibilizar más aún y renovar competencias. Esto, sin duda alguna, prueba de los esfuerzos de nuestro presidente Al-Sisi, a la hora de permitir que los sindicatos y los trabajadores consigan la justicia social. Especialmente se establece un salario mínimo y también incentivos para los trabajadores. Se han aumentado además las prestaciones en caso de jubilación, esto mejorará la situación de las familias con ingresos limitados, además hay un plan nacional para mejorar la economía nacional y para atraer inversiones a través de una reforma económica. Debo decir que contamos con muchísimos proyectos nacionales, pensamos que los trabajadores desempeñan una función positiva a la hora de fomentar la producción, el desarrollo económico y también son fundamentales para resolver los problemas que tienen los trabajadores a la hora de defender sus derechos, nos estamos centrando también en la formación profesional. Contamos con un nuevo proyecto de ley que tendrá en cuenta los intereses de los

trabajadores, colaboraremos con los mandantes aquí presentes, estará conforme con la constitución de Egipto así como con los instrumentos ratificados por Egipto. A esto se suma el proyecto de ley para la mejora del seguro social. También se mejorará la ley de los sindicatos, estableciendo nuevos sindicatos que responderán a las necesidades de los trabajadores de Egipto. El comité de la fuerza de trabajo en el parlamento aprobó este instrumento, así que se necesitarán menos trabajadores para constituir un sindicato, menos que en el pasado. Estamos pues deseando poder hablar de todo esto con la CASC y esperamos que la CASC elimine de Egipto de la lista de casos teniendo en cuenta estos proyectos tangibles. La Federación general de sindicatos de Egipto está trabajando para fomentar las relaciones sindicales a todos los niveles o las relaciones laborales a todos los niveles para intercambiar experiencias. La diplomacia es muy importante a la hora de promover las relaciones en el ámbito del trabajo, también para la solidaridad de los trabajadores, redoblaremos esfuerzos para que haya un entorno propicio y favorable a los trabajadores de Egipto, aprovecharemos la tecnología y colaboraremos con la OIT. En estos momentos Egipto lucha contra el terrorismo en todas sus manifestaciones, exhortamos a todos los países a que colaboren con Egipto para poder derrotar al terrorismo, porque esto tiene repercusiones para las economías de los países y por lo tanto también para los trabajadores. En esta ocasión no puedo si no expresar la solidaridad de los trabajadores Egipcios con los trabajadores palestinos. Condenamos las acciones de la potencia ocupante, Israel, sus prácticas atacan a personas que no están armadas y no aplican las resoluciones de las Naciones Unidas, expresamos así mismo nuestra solidaridad con Siria, muchísimas gracias y todo lo mejor para todos ustedes, que la paz esté con ustedes, mucho éxito para todos.

Sr. Almahdi W. A. Goodino

Gobierno (Libia)

Señor Director General, señora Vicepresidenta, damas y caballeros, representantes de gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Damas y caballeros, en nombre de Libia y en nombre del gobierno de acuerdo nacional de Libia quisiera felicitarles a todos ustedes por esos 100 años de la organización internacional del trabajo, pero también les felicito porque estamos cerca de la realización de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Señora presidenta, debo decir como la 108.ª reunión de la CIT se celebra en un momento sumamente importante. Nuestra conferencia tiene por tema la protección social inclusiva para la dignidad de los seres humanos, la justicia social y el desarrollo sostenible. El objetivo es que todos podamos acabar con la discriminación y que podamos prepararnos para un futuro más prometedor, más brillante, para que haya justicia y acabemos con todo tipo de violencia y acoso en el trabajo. Señor Presidente, como ministro de trabajo de un país del Mediterráneo que ha conocido y conoce todavía en la actualidad migraciones de personas nosotros somos una vía de tránsito de la migración. Una migración que en la actualidad es muy peligrosa, conocemos todos muy bien lo peligroso que es ahora la migración, esto evidentemente tiene consecuencias muy negativas, para el trabajo, el empleo, el futuro del trabajo en África, afecta a todos los países africanos y esto en una ausencia de desarrollo local, en una ausencia de desarrollo sostenible. Quisiera señalar su atención aquí a la cooperación que tenemos en nuestro gobierno con todas las organizaciones internacionales y también con los gobiernos interesados para poder proteger a estos migrantes, migrantes que se ven sometidos a condiciones sumamente difíciles. Esto representa un desafío ingente para todos nosotros. Todos nosotros tenemos responsabilidades sociales para con estos migrantes, somos una mera vía de tránsito como decía para esta migración y sería necesario que todos nos esforzáramos para poder conseguir la estabilidad en nuestros países y también en nuestro continente. Nosotros siempre hemos apoyado a la Organización Internacional del Trabajo, siempre hemos aplicado todos los

instrumentos de esta organización. Damas y caballeros, lejos de todas estas políticas extremas, nosotros siempre hemos intentado que el derecho fuera nuestra base a la hora de abordar los problemas que sufren los migrantes en nuestro país, debemos pues trabajar todos juntos, los que estamos en el Mediterráneo para poder conseguir un desarrollo sostenible en esta región del mundo. El objetivo ayudar a Libia para que se pueda encontrar una solución a esta crisis migratoria. Es necesario que todos los países de la cuenca del Mediterráneo trabajen de consuno. Señora Presidenta, nosotros hemos adoptado medidas muy diversas. El objetivo sería desarrollar el mercado de trabajo en Libia. Lo hemos hecho a través de iniciativas y programas nacionales. El objetivo sería mejorar las condiciones del mercado de trabajo, todas. Para ello hemos adoptado iniciativas y reformas administrativas y también profesionales. Todas estas iniciativas luchan contra el desempleo quieren permitir a nuestros jóvenes que son los que más sufren dentro de todos los segmentos de la población, queremos protegerlos frente al desempleo. Reitero pues que tenemos todas estas iniciativas y medidas para poder mejorar la protección social pero también la justicia social. Presidenta, damas y caballeros, es una obligación y un deber nuestro el ayudar a nuestros hermanos de Palestina, instamos a la comunidad internacional a que haga lo mismo a que asuma su responsabilidad para con el pueblo palestino. Nosotros contamos con un proyecto, a saber, construir un estado moderno en Libia, a todos los niveles, nuestro gobierno de acuerdo nacional está firmemente determinado a avanzar en este sentido, muchísimas gracias señor Presidente y gracias a todos por su atención.

Sra. Gisèle Ranampy

Gobierno (Madagascar)

Señora Presidenta, señoras y señores delegados, ilustres asistentes, como miembro de la gran familia de la OIT Madagascar se siente muy orgullosa por poder celebrar el centenario de la organización con los miembros aquí reunidos, 100 años al servicio de la justicia social, 100 años de esfuerzo sin descanso para garantizar a todos trabajo decente, solo nos queda felicitar a la OIT por su voluntad encomiable de hacer todo lo posible para cumplir su mandato. Muchas son las acciones decisivas que hemos ayudado a implementar con el objetivo de juntar un mundo mejor que respete los derechos humanos fundamentales. Sin embargo el cambio que conoce el mundo de hoy en día exige de una nueva visión y nos insta a identificar los retos principales, son nuevos retos que nos exhortan a unirnos y a reforzar nuestro compromiso para construir un mundo del trabajo más prometedor. Mi país por su parte quisiera reafirmar aquí hoy su compromiso a seguir atendiendo el aspecto humano del trabajo, para otorgar al individuo como ser humano la dignidad que merece. Todos sabemos que un compromiso sin acciones es infructuoso, para qué sirve un compromiso desprovisto de medidas prácticas. En este sentido, Madagascar, a lo largo de la senda que ha seguido con todos ustedes los miembros de la OIT ha contribuido siempre para promover el trabajo decente. En este sentido permítanme recordarles que desde su adhesión a la OIT en 1960, hace ya casi 60 años, el estado malgache ha conseguido ratificar 42 convenios internacionales y ha adoptado la declaración de Philadelphia de 1944 y la declaración relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo de 1948. Se han adoptado diversas medidas para implementar estos convenios y seguimos trabajando en este sentido. El gobierno de Madagascar con el respaldo de las organizaciones sindicales, los trabajadores y de los empleadores sigue buscando estrategias eficaces para hacer frente a los nuevos retos impuestos por el imperativo de alinear el progreso económico y el respeto de los derechos humanos en el trabajo. No podemos progresar al margen de los factores innovadores que van a cambiar el mundo del trabajo como la mundialización y la evolución demográfica que traen consigo movimientos migratorios importantes. Estamos adaptando medidas concretas, entre otras, Madagascar forma parte de los cuatro países pioneros de la Alianza 8.7 que se han comprometido a cumplir con el objetivo 8 de aquí a 2025, el trabajo

decente y el crecimiento económico, especialmente la meta 7, que requiere de medidas inmediatas y eficaces para eliminar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y a la trata de seres humanos, prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil y acabar con el trabajo infantil en todas sus formas. En una primera fase se han acometido acciones de prevención, protección y seguimiento sobre la trata de seres humanos a nivel nacional como la puesta en marcha y la operacionalización de la Oficina Nacional de la lucha contra la trata de seres humanos y el Centro Anticorrupción para abordar las problemáticas relativas a la trata de seres humanos y el crimen transnacional organizado. La mejora del marco jurídico y la gestión de la migración profesional a través de la ratificación de los convenios 143 sobre los trabajadores migrantes, 181 sobre las agencias de empleo privadas, 189 sobre los trabajadores y trabajadoras domésticas y el protocolo 29 de 2014 el presidente de la República acaba de ratificarlo. También tenemos que ayudar a los trabajadores en la transformación en las innovaciones del mundo del trabajo. Vivan los 100 años de la OIT, vivan los próximos años de la OIT y viva el respeto a la dignidad humana, muchísimas gracias por su atención.

Sr. Ioteba Redfern

Gobierno (Kiribati)

Señora Presidenta, Director General, distinguidos delegados, damas y caballeros, saludos desde Kiribati. Me dirijo a ustedes representando las aspiraciones de 110 000 personas, el pueblo de Kiribati. La organización en nuestras islas ha llevado a una densidad de población en la isla principal que compite con Londres y París. La remotidad de nuestras islas prístinas limita nuestra capacidad competitiva. Como nuestras islas están a penas a 3 metros por encima del nivel del mar nos sentimos muy vulnerables al cambio climático. Nuestro pueblo ya está sintiendo el embate del cambio climático como consecuencia de fenómenos meteorológicos severos y mareas aunque las islas periféricas parece que resisten a los desastres naturales más fuertes, la sobrepoblación está llevando a la ocupación de islas marginales y ello ha hecho que Tarawa del Sur sea muy vulnerable al desastre medioambiental. Cuando el desastre azotó mi distrito en 2015 el dañó fue catastrófico y seguimos con las labores de reconstrucción. Me gustaría dejar claro que en Kiribati no queremos ser víctimas del cambio climático. Somos una comunidad resiliente, dispuesta a tomar el control de su destino, seguiremos al pie del cañón y lucharemos. Desde que visitamos Ginebra el año pasado recuerdo que nos encomendaron concluir con el programa de trabajo decente por país. Además el ministerio ha trabajado incansablemente para mejorar el acceso a los esquemas de movilidad laboral tanto en Australia como en Nueva Zelanda y las islas Cook. Hemos ampliado la formación profesional y las hemos llevado a las zonas rurales y también a la isla más grande de Kiritimati. Nuestro centro de formación en asuntos marítimos es el mejor en la región del Pacífico y es un centro para gente de mar y oficiales para formarlos. El Instituto de Tecnología de Kiribati equipa a los nacionales con cualificaciones nacionales australianas. De conformidad con los compromisos de la OIT me complace anunciarles que Kiribati ha ratificado el convenio 144 como contribución propia al aniversario de la OIT y apoya el instrumento de la OIT sobre acoso en el mundo del trabajo. El desempleo en Kiribati sigue siendo relativamente alto en comparación con los países vecinos de la región del Pacífico. Nuestro plan a largo plazo, a través de la visión 20, es desarrollar las islas periféricas. Como hay pocas oportunidades de empleo doméstico nuestra administración quiera ampliar el acceso a los esquemas de movilidad fuera del país. Los trabajadores de Kiribati que están fuera del país no solo benefician a los países de destino en las granjas de manzanas de Nueva Zelanda o en los centros para personas mayores en Australia sino también ayudan a nuestro propio país. La planificación salarial para hacer que vuelvan los trabajadores les permitirá invertir en tiendas y PYMES. El acceso a la migración circular beneficia a la economía local ya que además es fundamental para los objetivos del

gobierno de mejorar el empleo, lo que es más importante para construir una resiliencia ante el cambio climático. En los últimos 100 años la OIT ha proporcionado una plataforma para proteger los derechos de los trabajadores y el volumen de acuerdos negociados en estas paredes evidencian su éxito. Pero, para países como Kiribati la OIT proporciona una senda a los pequeños estados isleños divididos por océanos para que puedan reunirse, discutir y compartir sus aspiraciones. En este centenario de la OIT invito a los ministros de los pequeños estados isleños a que se unan y comiencen a dialogar, juntos tenemos que aprender mucho los unos de los otros. Kiribati a veces se pasa por alto, pero me gustaría recordarles que aunque nuestra población es pequeña nuestro territorio incluye más de 3 millones de km^2 en el océano Pacífico. Contamos con activos marítimos importantes y soñamos con un futuro con oportunidades de empleo doméstico para todos los ciudadanos de Kiribati. Somos un gran estado oceánico. En conclusión, me gustaría felicitarle por su nombramiento Tekeraoi al aniversario al centenario de la OIT como decimos en Kiribati "Te Mauri, Te raoi ao Te Tabomoa", gracias.

Sr. Kerfalla Camara

Empleador (Guinea)

Señora Presidenta, de estas breves sesiones de la 108.ª Conferencia Internacional del Trabajo, señores vicepresidentes, queridos colegas, empleadores de todo el mundo, amigos trabajadores, distinguidos delegados, señoras y señores, para mí es todo un orgullo expresarme aquí por cuarto año consecutivo ante esta asamblea de tanto prestigio, en pro de transmitirles un mensaje de amistad y de fraternidad, de parte del conjunto de mis colegas empleadores de la República de Guinea y particularmente de la CPEG, la Confederación Patronal de Empresas de Guinea. Primeramente, quería darle mi más cálida enhorabuena, señor Presidente, así como también me gustaría dirigirme a las instancias ejecutivas de la OIT por la impresionante longevidad y la solvencia de la que goza nuestra honorable organización. Una solvencia de la que se pueden legítimamente enorgullecer, porque esto no se le viene dado a cualquiera, el poder acceder a un centenario siempre continuando la posibilidad de beneficiarse de unas perspectivas tan halagüeñas para el futuro. En presencia de mis numerosos colegas y otros colegas delegados de los países aquí representados, quiero que se sirvan de su importante influencia, para poder terminar de convencer a los respetables dirigentes de la OIE para que nos abran sus puertas sin más dilación y que nos permitan de esta forma encontrar nuestro lugar natural dentro de la gran familia que suponen sus miembros. Vengo en nombre de los empleadores de Guinea a quienes tengo el honor de representar ante esta augusta asamblea en ocasión de este centenario. Señoras y señores, ahora donde cada vez más países siguen manifestándose cada día en pro de su adhesión a los importantes convenios en los cuales se articulan nuestros valores y aquí pienso específicamente en el convenio 98 cuyo valor bebe los principios del libre derecho de organización y de negociación colectiva. En este momento esencial del debate, cuando se habla en la Conferencia del centenario del Futuro del Trabajo con su lema trabajar para construir un futuro más prometedor, tal y como aparece en el conjunto del documento final, de tan grandísima calidad producido por la Comisión Mundial que ha conseguido cumplir de forma loable su labor. Hablamos ahora por segunda vez sobre el problema de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo, son unas prácticas detestables que de forma conjunta deseamos erradicar de forma definitiva, para poder sanear el ambiente de trabajo en todo el orden. Cabe señalar que la OIT, honorable institución centenaria, generosa en su intención y en sus acciones, goza de buena salud y permite a sus miembros progresar al unísono abrazando sus nobles valores en pro de la promoción del trabajo. Señora Presidenta, honorables delegados, sepan que los empleadores guineanos comparten plenamente las conclusiones del Informe Mundial que nos han presentado sus expertos, en particular aquellas consistentes en recomendaciones para invertir en potencial humano, en la

institución y promoción del trabajo y en el desarrollo de la protección social. Nos adherimos a las recomendaciones del susodicho informe. Así la República de Guinea explora cualquier solución innovadora en su arduo combate para el renacimiento económico y social. Esto nos da a nosotros, actores del sector privado, una señal clara y motivos de esperanza para creer en un futuro mejor. Deseamos como confederación patronal de las empresas de Guinea, CPEG, poder participar a su lado en la aplicación efectiva de nuevas prácticas que quieren promover para restaurar la nobleza del mismo. Contamos sobre su apoyo señor Presidente, honorables delegados, así como el apoyo de la OIE evidentemente para llevar a efecto dicha voluntad reafirmada. Queremos reforzar nuestra legitimidad llevando su voz a las empresas guineanas afiliadas a nuestra confederación. Deseo todo el éxito del mundo a nuestras tareas y agradezco su atención, muchísimas gracias.

Sr. Lambert Matuku Memas

Gobierno (República Democrática del Congo)

Muchas gracias señora Presidenta, señora Presidenta, señor Director General de la OIT y señor Director General de la 108.ª periodo de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, señoras y señores ministros, señores delegados, es para mí todo un honor hablar desde esta tribuna en nombre del gobierno de mi país la República Democrática del Congo, así como de la delegación tripartita que me acompaña. Me dirijo así a esta augusta asamblea con ocasión de este periodo de sesiones n.º 108 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Este periodo de sesiones coincide afortunadamente con el centenario de la organización cuyo tema principal y de candente actualidad es hacer avanzar la justicia social, promover el trabajo decente. Primeramente quiero dirigir mis sinceras felicitaciones a usted señora Presidenta por haber sido elegida a la cabeza de nuestra conferencia así como a todos los miembros de la mesa. Queremos también felicitar al Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT y secretario general de la conferencia por su memoria de excelentísima calidad. Señora Presidenta quiero aprovechar esta oportunidad para transmitirle los saludos de su excelencia el señor Feliz Antoine TSHISEKEDI TSHILOMBO, Presidente de la República Democrática del Congo, jefe de estado y del pueblo congoleño. En nombre del gobierno de mi país y a título personal quiero expresar toda mi gratitud a nuestra organización y quiero felicitarla por el combate que lleva de año en año en pro de la promoción de la justicia social en el mundo. Señora Presidenta, las cuestiones examinadas en la memoria del director general han gozado de toda nuestra atención teniendo en cuenta la influencia que ejercen sobre el mundo del trabajo. Me gustaría recalcar que en mi país la Constitución del 18 de febrero de 2006, modificada en ese mismo día, la ley número 015/2002 del 16 de octubre de 2002 con respecto al Código laboral, modificada y completada al día de hoy, y la ley número 16/009 del 15 de julio del 2016 fijan las reglas correspondientes al régimen general de la seguridad social, refuerzan el contrato social invirtiendo sobre todo en el potencial humano y en las instituciones del trabajo permitiendo así que gocen de su posibilidad del trabajo, de un trabajo decente y duradero. La República Democrática del Congo comparte totalmente las preocupaciones sacadas a colación por el Director General en su memoria en lo respectivo a la necesidad de establecer estrategias nacionales para el futuro del trabajo a través del diálogo social entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores Señora Presidenta, las normas internacionales del trabajo han contribuido enormemente a la mejora de nuestra legislación nacional. El gobierno se congratula de la promulgación y de la publicación de 12 medidas de aplicación de la ley número 16/009 del 15 de julio de 2016 la cual fija las normas relacionadas con el régimen de la seguridad social así como de 5 medidas de aplicación de ordenación reglamentaria del decreto número 71/055 del 26 de marzo de 1971 respectivo a la organización de la formación profesional. Asimismo, la República Democrática del Congo, organizó el taller de análisis y vulgarización del Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo del 4 al 5 de julio de 2019 con

objeto de examinar dichas recomendaciones expresadas en el informe a este respecto el gobierno se compromete esté disponibles los medios necesarios para la divulgación de las resoluciones que deriven de este diálogo de interpretación nacional ante las organizaciones de la sociedad civil, trabajadores y de empleadores. Señora Presidenta, la República Democrática del Congo es favorable a la adopción de un convenio completado por una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A pesar de que tenga en cuenta la violencia y el acoso en el código penal congoleño y en el código laboral, cada vez se siguen denunciando más casos cada año y tenemos dificultades para ponerle remedio. Los nuevos instrumentos electrónicos contribuirán a la mejora de la legislación nacional a este respecto, muchísimas gracias por su atención.

Sra. Janat Balunzi Mukwaya

Gobierno (Uganda)

Señora Vicepresidente, distinguidos ministros, interlocutores sociales, señoras y señores, quisiera felicitar al Presidente y al Vicepresidente por su elección a la cabeza de esta histórica conferencia del centenario de la Organización Internacional del Trabajo. Señora Vicepresidente la celebración de las conmemoraciones desempeña distintos modales incluso marcar el paso del tiempo. En el contexto de la OIT celebrar 100 años de existencia no es una mera celebración del tiempo que ha transcurrido sino que nos ofrece también la posibilidad de ver hasta qué punto la OIT ha ido alcanzando los objetivos de su fundación. Ya en el preámbulo de la constitución de la OIT es evidente que la OIT fue creada entre otras cosas para abordar las injusticias sociales y las malas condiciones de trabajo. Desde el punto de vista de Uganda la OIT no solamente ha sobrevivido en los últimos 100 años sino que además ha estado a la altura de los objetivos de sus fundadores. El mayor logro de la OIT ha sido la creación de un marco normativo sobre las normas internacionales de trabajo que le han dado forma a la legislación laboral de todos los países del mundo. Como resultado, muchas costumbres como la jornada laboral de 8 días y la protección de la maternidad que parecían un sueño en 1919 hoy se dan por descontadas. Donde existen violaciones a los derechos de los trabajadores no es porque falte un marco normativo sino por incumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Por lo tanto le corresponde a los gobiernos y a los interlocutores sociales el asegurarse de que las normas internacionales del trabajo se apliquen en la ley y en la práctica. Pero más allá del éxito de la OIT algunos de los males que los fundadores ya habían identificado siguen existiendo, entre ellos se cuenta el reto mundial del desempleo y el subempleo y por lo tanto la OIT al comenzar su viaje en un segundo centenario debe convocar a los gobiernos, empleadores y trabajadores a que inviertan tiempo para evitar las agitaciones sociales e inestabilidades de una proporción tal que contribuirían a desbaratar lo que se hizo desde la fundación de la OIT. Más aun, debemos estar atentos al hecho de que la tecnología ha aportado muchos cambios en los procesos de trabajo. Gran parte de las normas de trabajo pensaban originalmente en un tipo de lugar de trabajo habitual, pero hoy las relaciones entre los empleados y los empleadores a veces son solamente en línea, son virtuales y no hay ni siquiera un contrato de trabajo normalizado. Los cambios tecnológicos como la inteligencia artificial, la automatización y la robótica generan nuevos desafíos. Los avances tecnológicos están creando nuevos empleos por cierto, pero también están perdiéndose muchos empleos y quizás las capacidades de hoy no coinciden con los empleos de mañana. Tenemos por lo tanto que pensar en formas de proteger a las formas atípicas de empleo y ayudar a nuestros jóvenes a contar con las capacidades para el empleo de mañana. Esto aparece ya en el informe de la Comisión Mundial para el futuro del trabajo que ha llegado muy oportunamente. Le incumbe a la Oficina Internacional del Trabajo el traducir estas recomendaciones que figuran en la memoria en programas que se puedan cumplir en la realidad. Pero la OIT no puede ser el vehículo de los cambios que tanto se necesitan si su organización interna no refleja los

principios de la justicia social sobre los cuales se creó. Por lo tanto apelo a la ratificación de la enmienda de 1986 que permitirá que la gobernanza interna de la OIT sea mucho más democrática y más representativa de los intereses geográficos, económicos y todos los intereses de su grupo de mandantes, gracias, por Dios y por mí país.

Sra. Edwige Koumby Missambo

Gobierno (Gabón)

Señora Presidente, distinguidos delegados, en nombre del gobierno de Gabón y en nombre de la delegación de Gabón presente en la 108.ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo que coincide con la celebración del centenario de la OIT, permítame felicitar al Director General de la OIT por todo lo que se ha hecho en los preparativos previos a este encuentro histórico. También dirijo mis felicitaciones a usted señora Presidenta y a todo el grupo que le rodea por su brillante elección a la mesa de la conferencia. Señora, teniendo en cuenta el tema que nos convoca la celebración del centenario de la OIT nos obliga a un análisis de las acciones emprendidas por cada uno de nuestros estados en favor de la justicia social y trabajo decente. Al referirse al preámbulo de la constitución de la OIT que estipula que la paz durable y universal solo puede estar fundada sobre la base de la justicia social, Gabón desde que se sumó a la OIT se ha inscrito en una dinámica que le permite brindar a sus ciudadanos un ideal de justicia social hacia el que tendemos. Bajo la conducción de nuestro Presidente de la República su excelencia Bongo Ondimba el gobierno de Gabón mira en forma prospectiva las cuestiones de justicia social, por lo tanto abordamos la lucha contra las desigualdades puesto que esto es uno de los puntos más destacados de nuestra política y por lo tanto, nos abocamos a la empleabilidad de los jóvenes, la promoción del diálogo social y al tripartismo que son los motores de la paz, la estabilidad y el desarrollo sostenible. Así hemos adoptado unas medidas incitativas para que las empresas contraten cada vez más jóvenes gracias a un crédito fiscal así como a nuevas formas de contrato de trabajo en favor de la contratación de los jóvenes. Distinguidos invitados, el propósito fundamental de la OIT es que cada mujer y cada hombre pueda acceder a un trabajo decente productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Gabón no escatima ningún esfuerzo para alcanzar totalmente este noble objetivo y es por eso que el gobierno de mi país ha creado un ingreso mínimo mensual desde el 2010. Nuestra voluntad es permitirle al hombre trabajador tener una mayor seguridad gracias a la ampliación progresiva de la seguridad social y esto se manifiesta a través de diversas reformas que están realizándose en diversos organismos de seguridad social de Gabón, eso por un lado y por la intensificación del diálogo social. En su voluntad de poner en práctica los principios rectores de nuestra organización y para enfrentar las dificultades económicas que atraviesa nuestro país, el Primer Ministro Julien NKOGHE BEKALE dio a conocer el 23 de abril de 2019 un vasto programa de concertación nacional y diálogo multidimensional junto con todos los interlocutores sociales para llegar a acordar conjuntamente las medidas que permitirán un relanzamiento armonioso de la economía del país y además garantizar a todos condiciones de trabajo dignas. Señoras y señores, hace 100 años se creó la OIT, luego de la primera Guerra Mundial. Las razones históricas que originaron esta iniciativa estaban vinculadas al contexto de la posguerra pero un siglo más tarde, con los avances tecnológicos, la inteligencia artificial, la automatización, la robótica etc., etc., la celebración del centenario de la OIT tiene el mérito de convocar para la reflexión a los problemas del futuro del trabajo. Tanto es así que el deseo de alcanzar nuestro ideal de justicia social debe también orientarnos hacia una mayor equidad basado entre los países miembros hacia una mayor democratización también de las instancias dirigentes de nuestra organización. Hemos leído con gran interés el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo que se llama Trabajar para crear un mundo mejor, un programa de acción basado sobre el ser humano y Gabón comparte la visión que se desarrolla en este texto así como las proyecciones de cara

al futuro. Teniendo en cuenta los ejes prioritarios del informe hay que basarse en las necesidades de las poblaciones y por lo tanto hemos identificado en el marco del programa del país para el trabajo decente lanzado en marzo de este año el gobierno así ha manifestado su apego a la cooperación con la OIT y establecido cuáles son los elementos que más necesitan del apoyo multiforme de la OIT. Por ejemplo la creación de mejores capacidades para los altos responsables de la administración de agentes técnicos y de los interlocutores sociales, el apoyo permanente al diálogo social, el apoyo a las elecciones profesionales para resolver para siempre la cuestión de la representatividad de las organizaciones sindicales así como la creación de disposiciones y proyectos para fortalecer la empleabilidad de los jóvenes. Concluyo, señor Presidente, deseándole el mayor de los éxitos a la labor de la conferencia y conmemorando así el centenario, gracias.

Sr. Osea Cawaru

Gobierno (Fiyi)

Señora Vicepresidenta, Director General de la OIT, excelencias, señoras y señores, para mí es todo un placer dirigirme a la CIT de este año en nombre del gobierno de la República de Fiyi y de todos los ciudadanos de Fiyi. Fiyi felicita a la OIT por el hito de haber conseguido celebrar su centenario y seguimos comprometidos con la visión de la OIT para los años venideros, nuestra celebración del centenario empezó en Suva, Fiyi a las 12 del mediodía del 11 de abril de este año, una retransmisión de Suva también llegó a otros 11 países ribereños del Pacífico, llevando historias de estas islas que nos ayudaron a subir el nivel de esta celebración de centenario. Habrá una celebración de un Foro tripartito de la OIT en Papúa Nueva Guinea desde el 24 al 27 de julio de 2019. En este foro se tomará conciencia de la declaración centenaria de la OIT, los documentos resultados de esta CIT 108 y otros elementos de importancia para el contexto de las islas del Pacífico, un contexto presidido por el cambio climático, la movilidad del trabajo, la protección social simplemente para darles algunos ejemplos de los esfuerzos nacionales. El gobierno de Fiyi sigue manos a la obra en pro del avance de los objetivos de la OIT es decir promover el trabajo decente para todos los trabajadores sin importar dónde trabajen. La constitución de Fiyi garantiza el derecho a prácticas justas de empleo incluyendo el trato humano y condiciones de trabajo apropiadas, así como el derecho de afiliarse a sindicatos y participar en actividades y programas incluyendo los sindicatos y la mejora de la habilidad de los trabajadores, de los sindicatos y de los empleadores para su propia negociación colectiva. Nuestro plan de desarrollo nacional promueve las reformas laborales y intenta crear un marco regulatorio moderno de las relaciones de empleo que quiera proteger los derechos fundamentales de todos los empleados. La reforma de la ley de relaciones de empleo de 2015-2016 facilita el cumplimiento del acuerdo tripartito con una tripartita estrategia sobre el desarrollo de los recursos humanos en todos los sectores de la economía. El gobierno sigue sin cejar su empeño de mejorar los niveles del mercado laboral de Fiyi para ir al unísono de las prácticas internacionales. Estas reformas nos dan una plataforma para la igualdad de género donde tanto los hombres como las mujeres puedan gozar de los mismos beneficios del empleo en unas condiciones de trabajo que incluyan aumentar por ejemplo sus habilidades para la transición a la economía verde tal y como ha reiterado el Director General en su alocución inaugural del lunes. Y esto va en consonancia con el trabajo actual que se está llevando a cabo en la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que evidentemente goza de todo el apoyo de Fiyi. Asimismo, el gobierno de Fiyi está en el proceso de ratificación del protocolo 155 sobre la seguridad y salud en el trabajo para marcar el aniversario de este año. En lo que respecta a nuestras relaciones con los sindicatos, señora presidenta, durante nuestro viaje nos hemos visto enfrentados por retos como cualquier estado democrático y queremos asegurarles que estamos completamente comprometidos para cumplir con las obligaciones del convenio de la OIT que hemos ratificado. Somos un estado democrático progresista y estamos abiertos al diálogo, a “talanoa” como lo llamamos,

para resolver nuestras diferencias de forma amistosa Señora Presidenta, hablando de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, apoyamos el llamamiento del Director General de la OIT en su alocución inaugural diciendo que el futuro del trabajo es el resultado de nuestra decisión, nuestras elecciones, nuestra capacidad para seguir así como nuestra voluntad para cooperar de forma que este futuro sea el que queremos. A este respecto, el gobierno de Fiyi quiere reconocer la existencia de todos los socios al desarrollo que han contribuido de forma loable al desarrollo de nuestra economía, durante los últimos años, particularmente queremos agradecer a Australia y Nueva Zelanda. Con este programa de trabajadores estacionales que se ha implementado dentro del programa de trabajo en el Pacífico. Este mejorará la vida de nuestras comunidades y nos ayudará a crear capacidades, asistiremos también a comunidades vulnerables y crearemos la capacidad que promueve la resiliencia y las capacidades de la economía verde y consideramos mecanismos alternativos que promueven la movilidad laboral con los requisitos mínimos. También hacemos un llamamiento a nuestros socios al desarrollo a que diseñen estrategias que mejoren la movilidad laboral y que aceleren el programa de creación de capacidades y estrategias innovadoras que promocionan conocimientos que respondan a la necesidad del mercado de trabajo. Para concluir, gracias a las fuerzas de la OIT y a todos nuestros socios por tener fe en nosotros. Consideramos que juntos podemos construir un futuro del trabajo con justicia social para todos y todas, muchísimas gracias por su atención, señora Presidenta muchísimas gracias a todos.

Sr. Gabriel Antonio Del Rio Doñe

Trabajador (República Dominicana)

Señora Presidenta, muy buenas tardes, todos amigos y amigas, saludamos a todos ustedes en esta celebración de los 100 años de la muy querida Organización Internacional del Trabajo. En nombre de los trabajadores dominicanos y muy especialmente de quien le habla de nuestra confederación autónoma y de nuestra confederación autónoma clasista (CASC). Nos sentimos orgullos de participar en esta celebración de los 100 años de nuestra organización OIT en la cual he participado 39 años que es un orgullo para nuestra confederación y para mí personalmente haber tenido esa oportunidad que Dios me ha dado. La democracia en nuestro país se fortalece después de 31 años de lucha de una dictadura que quitó la libertad y los derechos de los trabajadores y del pueblo dominicano. Continuamos nuestras luchas a través del diálogo y la concertación donde la fuerza viva de los trabajadores con su trabajo digno y desarrollo de nuestro país. Somos un país caribeño, que camina hacia el desarrollo sostenible aunque con muchos problemas económicos, políticos y sociales. En los últimos años, nuestro país República Dominicana ha reflejado un crecimiento económico sostenido sin embargo ese crecimiento no se refleja suficientemente en los trabajadores dominicanos. Luchamos con entusiasmo y perseverancia para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores del campo y la ciudad, jubilados, emigrantes, trabajadores públicos y privados y pensionados para hacer posible un salario decente que dignifique a la familia, al trabajador, a la trabajadora, a los jóvenes, y a todos los trabajadores. Los convenios de la OIT y los derechos humanos para obtener una verdadera libertad como fruto de la justicia social es parte de nuestro trabajo de cada día. Seguimos haciendo ese esfuerzo necesarios para mantener la mesa de diálogo con las principales centrales sindicales del país en una unidad programática para buscar soluciones posibles para los salarios, la libertad sindical y la negociación colectiva. Los trabajadores en su gran mayoría tienen temor a organizarse para no perder su empleo a pesar de tener un Código de trabajo que garantice la libertad sindical y la Ley de Función Pública así como los convenios 87 y 98 ratificados por nuestro país en nuestra legislación laboral se establece el fuero sindical que con mucha frecuencia es violado. Reconocemos los esfuerzos del señor presidente de la República, Licenciado

Danilo Medina, para mejorar los salarios de los empleados públicos y los pensionados así como la generación de empleos que es el gran desafío de crear empleos decentes, son muchos los esfuerzos que realizamos en los diálogos tripartitos, el consejo consultivo del trabajo, promovido por el Ministerio de Trabajo, el consejo económico y social entre otras instancias para encontrar soluciones por vía del diálogo y la concertación a los principales problemas que afectan a los trabajadores y al país para lograr la paz verdadera fruto de la justicia social. El año pasado quedó constituida la comisión tripartita de resolución de conflictos, seguimiento a las normas internacionales del trabajo con asistencia técnica de la OIT. Son muchos los problemas que nos afectan, pero a pesar de ser un país del tercer mundo seguimos con una actitud positiva firme para encontrar caminos no violentos para elevar la dignidad del trabajador por vía del diálogo y la concertación. La CASC con más de 57 años de fructífera existencia desde el 28 de enero del 62 inspirada en los valores y principios del humanismo cristiano continúa sus luchas sin descanso. Con perseverancia y entusiasmo con mucha fe en Dios nuestro señor que nos fortalece con su espíritu por su misericordia y en los trabajadores que con su apoyo cada día, tanto dominicanos como inmigrantes que se integran en la lucha por la justicia social con dignidad. La CASC como institución de los trabajadores y de las trabajadoras dominicanas continua una lucha perseverante, una lucha importante en favor de los trabajadores y las trabajadoras dominicanas. Esa lucha perseverante creativa con la esperanza de éxitos en el presente y en el porvenir a favor de la paz como fruto de la justicia social. Loor a esa gran institución, la Organización Internacional del Trabajo por los aportes incansables que hace en favor de la humanidad, en favor de todo el mundo. Saludamos y le deseamos los mayores y los mejores de los éxitos a esta organización de los trabajadores y de todos los sectores que hacen posible su tripartismo, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de todo el mundo. Saludamos y deseamos que en los próximos 100 años sean de bienestar, de éxitos para todo el mundo, para los trabajadores, para los empleadores, para los gobiernos. El tripartismo de la OIT es un ejemplo del mundo y esperamos que este ejemplo siga siendo eficaz para bien de todo el mundo trabajador muy especialmente. Gracias a la OIT seguiremos avanzando en favor de esta democracia, a favor de este tripartismo que es verdaderamente un camino a seguir en todo el mundo. Muchas gracias.

Sr. Marcelo Abi-Ramia Caetano

Representante (Asociación Internacional de Seguridad Social)

Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, señor Director de la OIT, distinguidos delegados, damas y caballeros, en nombre de la conducción de la asociación internacional de seguridad social ISSA tengo el gran gusto de transmitirle a todos los delegados a la 108.ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo los saludos de ISSA y de sus miembros que son 323 departamentos estatales así como instituciones de la seguridad social de 156 países. Comenzaré felicitando muy sinceramente a la OIT al cumplirse su centenario. El mundo llegó a la conclusión que la justicia social y la cohesión social son condiciones esenciales para la prosperidad y la paz y sobre esa base la OIT puede ver que ha cumplido grandes logros. El incitante compromiso ha logrado que esta gran institución congrega a gobiernos, empleadores y trabajadores para construir un mundo mejor. El alto nivel de concurrencia en esta conferencia incluyendo el excepcional número de jefes de estado presentes es el verdadero testigo de la importancia de estos logros. Para ISSA este centenario es una ocasión muy particular. Fuimos fundados bajo los auspicios de la OIT en 1927 y por lo tanto la ISSA y la OIT han compartido una larga historia de 92 años de colaboración estrecha en la promoción de la seguridad social en todo el planeta. Desde la fundación de la OIT hace 100 años la seguridad social ha estado en el meollo mismo en su empeño por alcanzar el trabajo decente y la justicia social. De hecho la protección de los trabajadores y sus familias contra los riesgos de la vida, ha sido y sigue siendo una condición esencial para el alcance de estos objetivos. ISSA se honra en haber estado al lado de la OIT para obrar mancomunadamente en favor de la meta mundial de ampliar la cobertura de

seguridad social hacia todos, junto con los instrumentos jurídicos de la OIT sus campañas y el desarrollo de sus políticas ISSA ha sido y seguirá estando siempre en el centro de los compromisos políticos esenciales que permiten que la seguridad social se cumpla y eso a través de instituciones de seguridad social bien regidas, eficaces y accesibles. Señoras y señores, los logros mayores de muchos líderes y colegas desde la fundación de la OIT nos confieren una responsabilidad importante de cara al futuro. Somos los testigos de grandes transformaciones del mercado laboral, de cambios demográficos y de cambios también tecnológicos a una velocidad vertiginosa y con una sala inconmensurable. En este contexto la OIT y su mandato del trabajo decente y la justicia social son cada vez más importantes. Deberemos librar al mundo de el temor. Agradezco al Director General por todos los avances que se han realizado a través de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo y su extraordinario informe llamado: Trabajando para un futuro mejor. Las conclusiones y recomendaciones de este informe nos brindan a todos una hoja de ruta muy importante así como las respuestas que tanto necesitábamos. ISSA se ve muy alentada por el papel preponderante que asignan los informes a la protección social para todos así como los principios de compartir los riesgos o los principios de solidaridad en favor de un futuro de trabajo más estable y justo. Estamos listos para seguir el llamado de la OIT de fortalecer las alianzas a la hora de poner en práctica las recomendaciones y para fortalecer nuestros esfuerzos conjuntos hacia el objetivo de la protección social universal. Juntos podemos forjar sistemas de seguridad social para todos que no solamente brinden una cobertura en caso de necesidad, sino que también estén centrados en la inversión, en las capacidades de las personas o aprendizaje a los largo de la vida y protección social Señoras y señores, al congregarnos aquí para el centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo estamos conmemorando los logros de la OIT y es muy importante pero también nos vemos inspirados, alentados y agradecidos por el liderazgo que la OIT nos ha brindado a todos al trabajar en favor de un futuro mejor. Gracias.

Sra. Fiorella Calderon

Representante (Jóvenes trabajadores cristianos internacionales)

Distinguidos delegados, gracias por darnos la palabra. Felicitamos al Director General y a la Comisión por este documento tan importante. En efecto, es crucial debatir el futuro del trabajo en este año del centenario. Este futuro no es lejano: las nuevas formas de trabajo y los retos del mañana ya están aquí, y nosotros, los jóvenes trabajadores, somos los primeros en experimentarlos. Sólo un ejemplo de la realidad actual de los jóvenes trabajadores: "Mi nombre es Ana, vivo en Nicaragua. Tengo un título universitario. Pero por ahora trabajo desde casa desde hace 4 años para una empresa de aduanas con sede en los Estados Unidos. Mi horario de trabajo es de 8 horas diarias y el único contacto con mis compañeros de trabajo es por correo electrónico o por teléfono. Esa tecnología permite un fácil acceso a la información para los clientes y ayuda a la empresa a aumentar sus ventas, pero no todos mis derechos como trabajadora son respetados realmente. En cuanto a la cobertura de protección social, la empresa no ofrece seguro social, derecho a la atención médica ni pago de pensiones, lo que constituye una profunda preocupación a la hora de pensar en el futuro. No tengo un contrato de trabajo, lo que me afecta como trabajadora a pesar de ser este un aspecto fundamental dentro de toda relación laboral. Esto me dificulta financieramente ya que no es fácil demostrar la existencia de mi trabajo ni de mi salario por lo tanto no me es posible obtener un préstamo para una casa o un crédito en general. Esto significa que la falta de contrato me afecta no solo como trabajadora, sino también toda mi vida. En cuanto al ambiente de trabajo, la falta de contacto personal con cualquier otros trabajadores durante mi jornada laboral me ha convertido en una persona poco sociable situación que limita mi derecho a la libertad de asociación, a organizarme, o a actuar con otros por intereses comunes o siendo parte de un sindicato". Como vemos en este testimonio, se debe dar seguimiento a la recomendación de la Comisión Mundial de desarrollar sistemas de gobernanza

internacional para plataformas laborales digitales que garanticen el respeto y la protección social de los trabajadores. Los trabajadores jóvenes experimentamos inseguridad. O el trabajo es precario o es informal, nos enfrentamos al desempleo juvenil y a las desigualdades basadas en nuestro género y nuestra nacionalidad. El estrés y la presión aumentan, los trabajadores siempre debemos estar disponibles. Nuestra tierra está destruida. Las desigualdades en términos de riqueza y poder aumentan mientras que la protección social disminuye. Al ver todo esto, muchos jóvenes trabajadores perdemos la confianza en las instituciones. Después de todo, la conexión de las políticas comerciales, fiscales, económicas y sociales que menciona la Comisión Mundial es evidente. Exigimos seguridad social y dignidad para los jóvenes trabajadores y una distribución equitativa de la riqueza para todos. En este sentido, apoyamos firmemente las recomendaciones de la Comisión sobre un modelo económico centrado en el ser humano. En general, nos unimos al llamado a una agenda centrada en el ser humano. Es especialmente crucial: aplicar un programa transformador y medible para la igualdad de género, proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez, establecer una Garantía Laboral Universal, aumentar la soberanía en el tiempo, canalizar y gestionar la tecnología a favor del trabajo decente, ofrecer incentivos para promover las inversiones en ámbitos clave como la economía del cuidado, la economía verde y la economía rural, remodelar los mecanismos de incentivos empresariales para estrategias de inversión a largo plazo y explorar indicadores adicionales de desarrollo humano y bienestar. Nuestros enfoques deben ser concretos, pero también abordar los diferentes desafíos, como el cambio climático, la robotización, la desigualdad, la precariedad y la informalidad. Para las organizaciones de jóvenes como la nuestra, el reto sigue siendo concientizar a los jóvenes trabajadores e informarles sobre sus derechos como trabajadores. Vemos nuestra responsabilidad y la asumimos. En la misma línea, pedimos a la OIT, a los jefes de Estado y a los interlocutores sociales que desarrollen medidas muy concretas para dar seguimiento a las recomendaciones mencionadas en el informe. No hay tiempo para esperar a que se haga algo: El futuro ya está aquí, gracias.

Sra. Myrtle Ruth Delene Witbooi

Representante (Federación internacional de trabajadores del hogar)

En primer lugar, quisiera agradecerle profundamente por darme esta oportunidad, yo soy venda y por eso me cuesta hablar. Yo me llamo Myrtle Witbooi y soy de Sudáfrica pero también represento la federación internacional de trabajadores del hogar. Es un honor está aquí en este momento crucial para la clase trabajadora. Cuando estamos debatiendo un convenio internacional para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Hemos visto como la violencia en el mundo del trabajo está fuera de control totalmente. La violencia crece cada día y además observamos que la mayor parte de las veces afecta a las mujeres. Todos los días escuchamos o leemos sobre los abusos cometidos contra los trabajadores domésticos y como se ven abusados por sus jefes. Y también los trabajadores migrantes se ven muy afectados. Pero no son solamente ellos los trabajadores migrantes y particularmente las mujeres que están abusados por sus empleadores porque no hay ninguna prueba y nada ocurre y entonces es muy importante que nosotros estemos aquí en este momento. Estamos debatiendo sobre las mujeres, mujeres que son víctimas de abusos cotidianos, estamos hablando de la violencia en el mundo del trabajo pero incluso esto muchas veces afecta a la mujer, trabajamos o vamos al hogar y como mujeres no estamos seguras ni siquiera en los medios de transporte y por lo tanto es importante que tengamos un convenio fuerte pero también fuerte con recomendaciones fuertes y también queremos un convenio que no contenga solamente bonitas palabras en un bonito papel sino algo que funcione a nuestro favor. Como les decía las mujeres trabajadoras ya tienen un convenio pero si pudiéramos tener un convenio sobre la violencia en el mundo del trabajo eso estaría por encima de los demás convenios porque nos haría mucho más fuertes, nos protegería, tenemos muchos empleadores que tienen que escucharnos, los gobiernos deben escuchar la voz de los

trabajadores, deben escucharnos a nosotros y por eso mi llamamiento de hoy es muy sencillo, sale del corazón y pido que por favor nos escuchen, escuchen la voz de la mujer, escuchen a todas nosotras que tenemos que trabajar y que a través de nuestro trabajo contribuimos a la economía de los países. El convenio nos hará más fuertes por eso los llamo a todos a ustedes para que usen su cerebro y su corazón a la hora de botar por este convenio. Hemos observado que desde hace días estamos aquí y observamos que hay numerosos obstáculos que dificultan este convenio pero sabemos y merecemos una mejor vida para todos y por eso les pedimos hoy que nos permitan asegurar y nos permitan que este convenio trabaje en favor de nosotros. Recordemos que todas las vidas cuentan en este mundo, todas las vidas importan y merecen ser protegidas por eso les digo, por favor, durante diez, once días todavía estamos luchando en favor de este convenio, mientras que vemos que hay tanta oposición frente al convenio, por favor asegúrense que sus gobiernos, sus trabajadores y sus empresas voten en favor de este convenio que nos mejorará la vida a todos nosotros. Gracias, gracias por darme esta oportunidad y espero que ganaremos.

Sr. Eamonn Anthony Peter O'Brien

Representante (Coordinación Internacional de Jóvenes Trabajadores Cristianos)

Gracias señora Vicepresidenta, señoras y señores, quiero expresar mi gratitud en nombre de la coordinación internacional de la juventud obrera cristiana por haberme cedido la oportunidad de contribuir a este debate general en esta 108.ª conferencia internacional del trabajo. Es un gran honor traerles la voz de los trabajadores jóvenes de sus experiencias, sus preocupaciones y sus experiencias en lo que respecta al futuro del trabajo. Mi organización es una organización católica internacional con una misión específica: servir, educar y representar a los jóvenes en el mundo del trabajo. Nuestro método fundamental es el de ver, evaluar y actuar y ha demostrado ser una forma efectiva de conseguir un cambio positivo, reunimos a miles de jóvenes trabajadores cuyas realidades reflejan unas variedades tanto positiva y negativa de experiencias en el mundo del trabajo. En estos tiempos hemos visto un aumento del desempleo, el empleo inseguro y una gran falta de conocimientos sobre sus derechos, todos estos hechos dañan la dignidad del ser humano y detienen el crecimiento de la concienciación de los jóvenes de su esperanza y de su responsabilidad. A nivel local, los jóvenes trabajadores cristianos reúnen a jóvenes y les permiten participar de forma activa en la sociedad, especialmente en el lugar de trabajo. A nivel regional y nacionales los líderes jóvenes emprenden acciones para compartir la realidad de los jóvenes trabajadores y equiparlos para poder crear un cambio en sus vidas y en la vida de su prójimo. A nivel internacional la YCW comparte la base de los jóvenes y le permite denunciar a la realidad injusta del mundo del trabajo. Trabajamos codo con codo con otras organizaciones de inspiración católica para promover y aplicar la agenda del trabajo decente. En lo que respecta a la iniciativa del futuro del trabajo consideramos que es básico asegurar que esta tenga una perspectiva humana y no debemos olvidar nunca los valores morales que son la base de esa idea. Debemos crear una sociedad que respete el crecimiento personal y el desarrollo humano de los jóvenes y que no los considera como simples engranajes en una máquina. Porque la humanidad no es una máquina. Las personas no son simples medios para un fin, sino que cada persona tiene una dignidad inherente e inalienable. Esto supone que las consideraciones importantes de la productividad al resultado y la eficacia no debería ponerse por delante de la dignidad de un trabajador, sus derechos ni de su bienestar. Sin esta base el resto del edificio simplemente se derrumbará. Además nuestra organización querría señalar que existen trabajadores vulnerables en nuestro mundo. Estas personas que dejan sus países para buscar una vida mejor, actualmente 1/3 de la población migrante del mundo son niños y jóvenes. Si vamos a vivir en un mundo cada vez más globalizado necesitamos protecciones universales y apoyar a estos jóvenes y necesitamos ir más allá de esto, tenemos que asegurarnos que las habilidades, las experiencias de estos jóvenes los siguen por todo el orbe y les permiten realizar su potencial de forma completa allá donde estén tal y como se ha

comprometido ya la OIT a no dejar a nadie atrás, también tenemos que estar completamente comprometidos para conseguir un contrato social renovado en el que participe cada persona y que nos den a todos la responsabilidad de defenderlo, respondiendo a este tema centrado en terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, queremos rendir homenaje a los trabajadores sin los que este tema no se habría sacado a colación, como por ejemplo, Joyce de Nigeria, miembro de nuestra organización que compartió con nosotros sus esfuerzos para buscar su desarrollo profesional se encontraron con abuso, con acoso y con faltas de respeto por parte de sus superiores y nos dice: llamo a los empleadores para que apoyen a sus empleados en el trabajo y que los traten como seres humanos que tienen valor, que tienen dignidad, las buenas condiciones de trabajo un buen trato en el trabajo y un respeto mutuo hacen que ayuden a los trabajadores a ser mejores y ser más productivos en su lugar de trabajo y en la vida en general. La valentía para denunciar este tipo de cuestiones como la de Joyce ha sido clave para desbloquear esta respuesta colectiva y señala porque la colaboración tripartita de la OIT ha sido vibrante durante estos últimos 100 años y bien, tenemos derecho a celebrar este pasado, es mucho más importante continuar las acciones hoy para el beneficio del futuro del trabajo. Apoyamos este convenio recomendación y llamamos a la ratificación y la adopción por los gobiernos en todo el mundo, nos comprometemos también nosotros para el protagonismo y alzar la voz de la esperanza y de la transformación de nuestro propio futuro, muchísimas gracias por su atención.

Sr. Hassan Fakih

Trabajador (Líbano)

Señora Presidente, señor Guy Ryder, Director general, delegados, distinguidos invitados. Esta reunión se desarrolla en un momento histórico. En la historia de trabajo de la OIT cuando celebramos el centésimo aniversario de la Organización, que ha ido creciendo, se ha ido desarrollando y elaborando un gran número de convenios y de recomendaciones, entre otros medios de trabajo. Quisiéramos, pues, saludar muy efusivamente a la OIT y felicitar a los responsables de la Organización, recordando al mismo tiempo a todos que un gran número de países y de organizaciones todavía no se han comprometido con los convenios que ha elaborado la organización. Esto requeriría una gestión muy eficaz para poder, pues, impulsar la aplicación de estos estándares, estas normas y que fueran obligatorias. Señoras y señores, hemos examinado el informe de la Comisión que lleva por título "Para un futuro más prometedor" y que aporta un análisis completo, muy cabal de lo que se espera se produzca en materia de evolución futura y, sobre todo, su relación, su efecto sobre el contrato social, contrato de trabajo basado en el ser humano, habida cuenta de las transformaciones en el mercado de trabajo con sus efectos, sus secuelas positivas y negativas. Este informe puede, perfectamente, ser la base para guiar nuestro trabajo y nuestra preparación para el futuro. Eso a todos los niveles. Nuestra Federación general de trabajadores de Líbano refrenda todas las recomendaciones del informe y su énfasis fundamental en la seguridad colectiva y en la participación en el diálogo social. Venimos de una región que ha sido el blanco durante más de setenta años del terrorismo de estado, desde que se creara el Estado de Israel y se empezaran a perpetrar los ataques contra el pueblo palestino, que sufren matanzas, ataques. El más reciente se produjo contra personas que llevaban a cabo una marcha para reclamar su derecho al retorno. Venimos de una región donde hay terrorismo y hay organizaciones que acusan a todos esos que no son de su opinión de ser terroristas. Esto afecta a todos los países de la región. Estas organizaciones terroristas que utilizan el pretexto en nombre de la religión para perpetrar sus actos y que son utilizadas por todas las fuerzas cuyo objeto es subyugar a los pueblos de la región y establecer su hegemonía. Registró también el 25 de mayo un acto en que celebramos la liberación, la victoria sobre Israel, que había ocupado los territorios libaneses. Esta fue una victoria del pueblo y del ejército libanés. Pero las fuerzas de ocupación de Israel siguen perpetrando sus actos afectando y destruyendo la infraestructura de nuestros vecinos también. La política simplemente perpetrar estos actos de agresión y obstaculizar el desarrollo y la construcción de un futuro mejor para nuestros niños en la región y en el país. La OIT se declaró, a raíz del final de la Primera Guerra Mundial y se afirmó con la Declaración de Filadelfia, estableciendo la obligación de liberar todos los territorios ocupados y de deponer cualquier forma de colonialismo. Cabe decir, pues, que la entidad sionista sigue perpetrando esos actos y sigue siendo un paladín del colonialismo estando a la cabecera de estos actos con la complicidad de Estado Unidos en aras de sus intereses económicos. Siria empieza a recuperarse tras todos los actos criminales y la destrucción que se perpetraron. Y es objeto de ataques continuos por Israel para, pues, fraguar la posibilidad de reconstruir el país. Los habitantes de Siria han sido desperdigados por todo el mundo, se han visto desenraizados, desarraigados. Una parte muy importante de la población, que ha sufrido este desarraigo, se ha convertido en una rémora, en una carga para los países vecinos. Hay millones de sirios en el Líbano y esta es una gran carga y una gran responsabilidad y, por ello, tendríamos que tomar en cuenta en esta conferencia la necesidad de abordar este problema. Habría que convocar, tal vez, una conferencia específica para propiciar el retorno de los migrantes sirios, refugiados a su país. Muchísimas gracias.

Sra. Rionda Godet

Empleadores (Bahamas)

Señora Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores, la Cámara de comercio y la Confederación de empleadores de Bahamas y, naturalmente, toda la Commonwealth de Bahamas quisiera felicitar a esta organización por su trabajo y con motivo de la celebración del centenario. Nuestra nación archipelágica conoce bien las labores de la OIT. Fue la primera en su región que firmara el protocolo sobre el trabajo decente. Me complace, pues, compartir con ustedes algunos de nuestros logros. El 3 de marzo de 2015, el Consejo tripartito nacional integrado por los copartícipes sociales se estableció para practicar y promover el tripartismo en Bahamas mediante la consulta, negociación y las soluciones de avenencia para crear, conformar políticas sociales y económicas y asesorar al gobierno, sobre todos los aspectos del trabajo, la productividad y la competencia. Me complace decir que, sin temor a equivocarme, gracias a la labor del Consejo tripartito general hemos alcanzado grandes resultados durante cuatro años. Por ejemplo, se incrementó el salario mínimo de forma significativa, se promulgó normativa en el ámbito y competencia del Ministerio de trabajo, eliminando redundancias. Se estableció un protocolo de resolución de controversias dentro del Consejo tripartito, que se ha aplicado y ha resultado en el registro de dos acuerdo colectivos y la resolución de numerosas controversias pendientes entre sindicatos y los gestores de las empresas. Un nuevo sistema de información, de gestión de información se ha puesto en marcha y también tenemos un programa de aprendices de primera clase para personas de 16 a 40 años y para acrecentar también la formación, la capacitación de habilidades. Esto se llevará a la práctica en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo. A pesar de estos éxitos, sabemos que queda todavía mucho por hacer y la Cámara de Comercio y la Confederación de empresarios de Bahamas está plenamente comprometida en la labor de la agenda de tres años del Consejo tripartito que impulsamos y que está en plena consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas y el futuro del trabajo. Por ejemplo, estos esfuerzos incluían la creación de un Consejo de productividad nacional, la aplicación del plan de pensiones para trabajadores a escala nacional, avanzar hacia la creación del Tribunal industrial de Bahamas y la formación a escala regional en el contexto de la Convención de trabajo marítimo de la OIT de 2006. La Cámara de comercio y la Confederación de empleadores expresan también su agradecimiento a la oficina de la OIT para América Latina y el Caribe. Gracias a esta oficina, la Organización de empleadores recibió ayuda para llevar a cabo la fusión con éxito de la Cámara de comercio y la Confederación de empleadores, y se prepararon también los proyectos de ley en materia de salarios mínimos y de empleo que, recientemente, se encargaron de las celebraciones del centenario y se pudo completar el informe sobre trabajo decente para el 2019. Efectivamente, esperamos poder seguir colaborando con la OIT a la hora de avanzar hacia la creación de una política de trabajo infantil nacional y la segunda generación de programas de trabajo decente. Como participantes activos en el Consejo tripartito nacional, la Cámara de comercio y la Confederación de empleadores de Bahamas reconocen que siempre habrá oportunidades propicias para, pues, discutir cosas, incluso enfrentarse en la mesa de negociación porque siempre siguen existiendo problemas entre los mandantes. Esto no puede ser disuasorio porque tenemos que hacer todavía una gran labor en pro de los intereses de toda la comunidad, como dijo el señor Barrie Farrington, un hotelero, que citó a su vez las palabras del presidente Kennedy de Estados Unidos. Bueno, empecemos de nuevo. Recordemos, por ambas partes, que la civilidad o la civilización no es un signo de debilidad sino de sinceridad y no hay que negociar nunca por miedo ni tener miedo de negociar. Ambas partes tienen que explorar problemas que nos dividen, tanto en tiempos difíciles como en tiempos fáciles. Hay que guiarse también de lo que dijo mi padre Japheth Edison Deleveaux que dijo: “no es una cuestión de quién tiene razón, sino de lo que es la razón, lo que es el derecho”. El objetivo en las negociaciones tiene que ser, pues, el ganar, ganar, si hablamos de una meta tripartita y nos apegamos a esto en nuestra confederación y en la Cámara de comercio. Señoras y señores, muchísimas gracias.

Sr. Mikhail Orda

Trabajador (Bielorrusia)

Distinguida Señora Presidente, distinguidos delegados de la conferencia, yo quisiera dar un saludo muy cordial a todos los participantes de esta centésimo octava reunión de la conferencia en nombre de la Federación de sindicatos de Bielorrusia. Ante todo, quisiera felicitarnos a todos por el centésimo aniversario de la OIT. Hoy podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que la creación de la OIT abrió una nueva página en la historia de la humanidad. En estos cien años, no solo hemos cambiado los enfoques en el ámbito del trabajo, sino que también creamos una comunidad mundial. Gracias a estos se ha construido un sistema completamente nuevo de valores y de prioridades en el ámbito del trabajo. Todo esto nos permite afirmar que podremos hacer frente a los retos y a las amenazas que tenemos planteados hoy. Estamos viviendo una época del progreso con profundos y grandes cambios en todos los ámbitos. Nuestro mundo hoy y, todavía más, mañana exige que todos los Estados colaboren estrechamente para que cada Estado y cada Pueblo pueda utilizar las nuevas perspectivas y posibilidades para el desarrollo. Al mismo tiempo, vivimos en un mundo, como decía, cuajado de nuevas amenazas y retos. Hoy, incluso los países más afortunados están afectados por los conflictos. Se ven afectados por amenazas terroristas o de migraciones. Hay que entender que no son problemas que son locales. La historia conoce muchos ejemplos en que los conflictos locales han dado pie a guerras mundiales. Consideramos, pues, que la OIT y las instituciones de las Naciones Unidas tienen que contribuir a mantener la estabilidad en el mundo para que el mundo pueda trabajar en paz. Es una responsabilidad colectiva. Tenemos que llevar a cabo esfuerzos para impulsar las iniciativas de cooperación internacional orientadas a la apertura, al intercambio de experiencias y al beneficio mutuo. Una de esas iniciativas en que participa Bielorrusia es la iniciativa de una ruta o una cintura y un camino. Es una iniciativa grandiosa que ofrece grandes perspectivas. Para los sindicatos es especialmente importante y su realización nos permitirá crear nuevos puestos de trabajo e incrementar el nivel de bienestar de los trabajadores. Pero para avanzar con éxito indudablemente en este y otros proyectos, es necesario crear una base firme de confianza y de respeto mutuo entre los Estados en que no haya imposición de opiniones ni de juicios, en que prime la confianza y la comprensión mutua. Yo creo que, en ese sentido, un papel muy importante puede desempeñarlo la diplomacia popular, el establecimiento de contactos entre sindicatos y asociaciones entre los países. Exhorto, pues, a los sindicatos y a todos los países a que se vinculen activamente en la realización de estos proyectos de integración para que la voz de los trabajadores se escuche y se le preste atención en la toma de decisiones históricas. Hoy podemos ya decir, podemos afirmar que el mercado de trabajo en todos los países está cambiando activamente. La mundialización, en sus diversos procesos, la migración, la modernización de las empresas, la digitalización de la economía ya son una realidad actualmente. En ese sentido, muchos de los mecanismos que habíamos elaborado para defender los intereses de los trabajadores están perdiendo su actualidad. Cada vez se hacen más diversas y variopintas las características del lugar de trabajo, las vacaciones, etc. En ese sentido, hay que elaborar nuevos enfoques nuevos modelos para defender los intereses de los trabajadores. Quisiera subrayar que la Federación de sindicatos de Bielorrusia aportará una contribución práctica, ya lo hace, en la reflexión de estos nuevos enfoques. En el marco de las iniciativas del centenario de la OIT, 2016-2018, tuvieron lugar en Minsk, bajo la égida de la Federación de sindicatos de Bielorrusia, una serie de seminarios y foros sobre el futuro del trabajo y sobre los empleos verdes, y participaron más de cuarenta Estados. Como resultado de estos foros, se refrendó las conclusiones de la Comisión global sobre el futuro del trabajo para un futuro más prometedor. Muchísimas gracias por su atención.

Sra. Ergogie Tesfaye Woldemeskel

Gobierno (Etiopía)

Señor Presidente, señores delegados, señoras y señores. Quisiera empezar felicitando al Presidente y a los vicepresidentes de la conferencia por sus respectivas elecciones y su responsabilidad a presidir esta sesión que es única, singular e histórica. Etiopía, Señor Presidente, está muy complacida al poder participar en esta importante reunión de la conferencia y en las celebraciones del centenario de la OIT que tiene mucho significado desde diversos puntos de vista para nosotros. En primer lugar, Etiopía, entre otros que se sumaron a la OIT en los primeros compases, en la primera etapa de su creación, ha hecho suya la visión de la organización desde los primeros momentos, como digo, desde los primeros compases. La celebración del centenario es también importante, para nosotros, porque se efectúa en un momento en que Etiopía está enfrascada en cambios significativos, desde que su excelencia el doctor Abiy Ahmed asumiera la presidencia hace poco más de un año, que introdujo diversas medidas de reforma en todos los ámbitos. Estas reformas van desde la ampliación del espacio político y democrático hasta la liberalización de algunos sectores de la economía y el fomento de los derechos humanos y la justicia social. A nuestro juicio, este es el momento más oportuno, más propicio para armonizar nuestros esfuerzos colectivos, para encarar los problemas acuciantes de los tiempos que vivimos, que coartan nuestro progreso a la hora de garantizar la justicia social y el trabajo decente. Señora, el informe del Director General sobre el futuro del trabajo apunta a que la naturaleza de los cambios en todo el mundo a que nos estamos enfrentando, cuál es su índole y aporta ideas sobre cómo utilizar y gestionar estos cambios y estas transformaciones. Etiopía coincide con las recomendaciones del Director General. De hecho, coincidimos plenamente con la observación que hiciera el Director General en el almuerzo de la Comisión global de la OIT sobre el futuro del trabajo cuando dijo y cito "que es fundamentalmente importante que confrontemos estos retos desde la convicción que el futuro del trabajo no está predecidido para nosotros. Es un futuro que tenemos que forjar nosotros según los valores y las preferencias que escojamos para nuestras sociedades y mediante las políticas que diseñamos y aplicamos". El Director General no podría haber sido más claro y, por lo tanto, hay que esforzarse en estos esfuerzos, en estos trabajos mancomunados desde la perspectiva y siguiendo la premisa de nuestra responsabilidad compartida y compromiso colectivo para impulsar la justicia social que es congruente con el principio de que no se quede nadie a la zaga (no one is left behind), que se consagrará en la agenda 2030. El gobierno de Etiopía está convencido de que las nuevas generaciones, la juventud tiene que convertirse en una fuerza laboral productiva contribuyendo al desarrollo general del país. Tiene que ser una prioridad dar oportunidades a los jóvenes para que conformen el futuro del trabajo mediante la productividad y la innovación. En consonancia con la aplicación de las normas de la OIT, quisiera expresar el profundo compromiso de mi gobierno para crear trabajo decente, sobre todo, para los jóvenes y las mujeres. Esfuerzos que nosotros, los empleadores, hemos venido alimentando, hemos venido construyendo conjuntamente con lo que establece la legislación y con los representantes de los trabajadores respetando sus derechos. Estamos ahora en un proceso de finalización de la cuarta generación del programa de país de trabajo decente que está en consonancia, que está en armonía con las prioridades de desarrollo nacionales y los objetivos de desarrollo sostenible. Señor Presidente, nuestra participación en el mundo del trabajo solo tendrá éxito y fomentará la agenda de justicia social si se incrementa la intensidad, si se trabaja a niveles más altos y los Estados miembros están igualmente comprometidos. Por ello, quisiéramos agradecer a todas las contribuciones que han recibido de diversos Estados, y mi delegación exhorta a todos los Estados miembros que todavía no se han sumado a este empeño, fomentando la enmienda de 1986 a que lo hagan ahora, aprovechando este momento histórico. En conclusión, una vez más quisiera reiterar el compromiso del gobierno de Etiopía de trabajar estrechamente con la OIT y los demás copartícipes sociales para promover el respeto de la justicia social y el trabajo decente para todos. Muchas gracias.

Sra. María Isabel León De Céspedes

Buenos días, reciban el saludo de la Confederación nacional de instituciones empresariales privadas del Perú, CONFIEP, que me honro en presidir. Coincidimos con lo señalado en el informe sobre el futuro del trabajo respecto a la necesidad de situar a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas públicas y de la práctica empresarial de cara a responder los desafíos que se afrontarán en el futuro. En este marco estamos de acuerdo con la sugerencia que señala que los países debieran establecer estrategias nacionales que incorporen las recomendaciones de dicho informe, mirando siempre sus características y realidades particulares. Como sabemos, el futuro del trabajo está profundamente vinculado a la inversión y esta a su vez a la empresa privada. En el caso del Perú, según cifras del Banco central de reserva, en el 2018 el 84 % del Producto bruto, del PBI, fue generado por el sector privado. Según datos oficiales de nuestra Administración tributaria, el sector privado es fuente del 73% del empleo formal, mientras el sector público genera el 27 % restante. Con relación al entorno laboral peruano, según el último informe de competitividad global 2018, del World Economic Forum, tenemos los siguientes resultados. Nos ubicamos en la posición 126 de 140 en el indicador de políticas laborales. Puesto 128 en el indicador de prácticas de empleo y despido. Puesto 82 en el pago y productividad. Puesto 96 en participación femenina en la fuerza laboral. Como resultado de este panorama desafiante es que en el Perú alrededor del 73 % del empleo es aún informal y no solo debemos hacer frente a la alta informalidad, sino también a la brecha tecnológica que nos separa de otros países, siendo la tecnología un factor para promover el trabajo decente. En el Perú, los empleadores reconocemos que la actividad empresarial es fundamental para el bienestar de las personas y tenemos un alto compromiso con el cumplimiento de la ley y la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Esto va en línea con la creación de trabajo decente, inversiones responsables, respeto al medio ambiente, conducta ética, entre otros elementos que contribuyen con el desarrollo sostenible. De igual manera, estamos comprometidos con promover el aprendizaje permanente de los trabajadores así como con el desarrollo de su futuro. Las empresas y el Estado pueden acompañar este proceso otorgando las facilidades que sean viables y permitan a las personas obtener estos logros. Así las cosas, si bien los empleadores peruanos consideramos importantes centrar los planteamientos empresariales en las personas, no dejan de ser preocupantes algunos de los puntos del informe sobre el futuro del trabajo que necesitamos resaltar. En primer lugar, las recomendaciones están orientadas a la situación del trabajador dejando de lado a los demás actores que participan también del mundo del trabajo. De hecho, en todo el texto no se reconoce el valor que el sector privado aporta al mundo del trabajo. Consideramos alarmante el concepto de garantía laboral universal cuyo alcance incluye una serie de derechos fundamentales y condiciones de trabajo básicas. Somos de la opinión que es virtualmente imposible ofrecer tales garantías cuando ni siquiera se puede garantizar la permanencia de las empresas en el tiempo, que son precisamente las que generan los puestos de trabajo. También, tenemos serios cuestionamientos respecto del salario mínimo vital. Toda vez que a la fecha no se tiene una única definición a nivel internacional pero, además, porque consideramos que criterios económicos objetivos no están considerados para que las empresas los paguen. Por otro lado, es claro que con relación al salario mínimo, las más golpeadas serían las micro y pequeñas empresas que ya tendrán dificultades suficientes para asumir dichos costos, lo que se traduciría en menores tasas de empleo y creación de mayor informalidad. Debe tenerse en consideración que en América Latina, las micro y pequeñas empresas no solo representan aproximadamente el 99 % de las unidades productivas, sino que además son las principales generadoras del empleo en la región. Preocupa también que se sugiera incorporar comités consultivos con las partes interesadas y que estas perspectivas adquieran un rango importante en la toma de decisiones de las empresas. Sin desmerecer estas voces, que deben ser escuchadas, es preocupante la posibilidad de que la implementación de una recomendación así permita abrir nuevos frentes que desalienten la inversión privada, que es sin duda, la creadora del empleo. Somos de la opinión que enfrentar los retos que supone el futuro del trabajo implica establecer una relación clara con la

problemática de la informalidad. Asimismo, crear un clima de negocios que promueva decididamente la inversión y la innovación es un componente clave para aumentar la competitividad de la economía global. Por todo lo expuesto, consideramos que responder a estos temas debiera ser un eje central en la discusión sobre el futuro del trabajo, ya que a su defecto, las soluciones propuestas serán insuficientes, agravando el problema actual e incrementando las cargas y sobrecostos laborales al sector formal y no resolviendo el problema de fondo que es, en realidad, la informalidad. Muchas gracias.

Sr. Jameel Humaidan

Gobierno (Baréin)

Excelencias, estimado señor Presidente, mi más sincera enhorabuena por su nombramiento. Me sumo a los preopinantes en darle la enhorabuena. Asimismo, me sumo a todos aquellos que le han trasladado su enhorabuena a usted y a la OIT, así como a sus trabajadores, que bajo el liderazgo de Guy Ryder han podido ir aplicando las acciones y planes de esta organización. Damas y caballeros, esta conferencia internacional del trabajo que se celebra este año, se celebra en el alba de esta organización mediante la cual deseamos que se siga participando en toda esta esfera para que tengamos un futuro más prometedor entre todos los mandantes de la organización. Con ocasión del centenario, aplaudo además la selección realizada por parte de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo y la forma que ha tomado en el estudio, en el informe porque va a ayudar a informar las políticas socio-económicas en un mundo en el que se están dando grandes cambios y transformaciones.
Es buena ocasión de aplaudir el trabajo realizado por esta Comisión bajo los auspicios del Director General y, también, aplaudir los preparativos realizados para estos eventos del centenario. En el reino de Baréin, sin ninguna duda, trabajamos en pro de todo aquello que plantea el informe sobre el futuro del trabajo para mejorar el entorno para los seres humanos. Los principios que se plantean en cuanto a desarrollo global, desde el rey Hamad ibn Isa Al Khalifa, y a través de las diversas iniciativas que ha desempeñado, pretenden mejorar nuestro sector educativo para, además, responder a las necesidades del mercado laboral. Está, además, plenamente comprometido en la lucha contra la discriminación, cosa que ha quedado consagrada en el conjunto de nuestro acervo legislativo se estipulan los derechos de los trabajadores a una estabilidad y a un entorno saludable y sano, a un entorno de trabajo, se entiende. Asimismo, se pretenden mejorar las condiciones salariales y las libertades sindicales. Asimismo, la visión económica del reino de Baréin, visión 2030, consagra las aspiraciones del conjunto de sus autoridades en cuanto a cómo tratar la integración de las personas jóvenes, recientemente graduadas, en el mercado laboral. Así se pretende mejorar y apoyar un salario idóneo para todos los trabajadores en el mercado laboral con un sueldo mínimo para los primeros años en ese mercado. Además, hemos venido desarrollando una gestión adecuada y un entorno adecuado también para que crezcan las pymes, puesto que las consideramos un contribuyente importantísimo para la prosperidad de nuestra economía. El gobierno del reino de Baréin ha aprobado un paquete de iniciativas y medidas que pretenden consolidar la educación y la formación profesional. Él emana del deseo de que los individuos puedan disfrutar del derecho de seguir formándose a lo largo de toda su vida. Se ha, además, impulsado desde el Consejo de ministros. De hecho, la iniciativa goza de su supervisión y pretende contar con el apoyo de instituciones públicas y privadas, para garantizar así que se mantiene el ritmo con el mundo en transformación del trabajo. En cuanto a protección social, el gobierno de Baréin ha realizado también una serie de programas y políticas que están dirigidas al apoyo de la plena protección social con un sistema de seguro y garantías en caso de desempleo, un programa de mejora salarial y un programa de seguridad social. Como conclusión, deseo mencionarles aquello que ya circula en la memoria del Director General sobre los trabajadores de los territorios árabes ocupados, donde se menciona la situación del entorno laboral y donde se realiza un llamado de apoyo al pueblo palestino en pro de su prosperidad. Muchísimas gracias por su atención. Que la paz de Alá les acompañe.

Sr. Germán Eduardo Piñate

Gobierno (República Bolivariana de Venezuela)

Gracias, señor Presidente, le felicito por su elección y por la excelente conducción de esta conferencia. Valoramos altamente el informe de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo en un momento tan especial para esta casa que cumple cien años de existencia. Qué mejor ocasión para reflexionar sobre lo que nos espera en un planeta tan cambiante y lleno de desafíos por nuevas relaciones de producción, el uso deshumanizante de la tecnología, entre otros determinantes. Desde nuestra perspectiva, generar dinero sobre bases especulativas con ganancias desmesuradas ha sido la causa de los recientes picos en la crisis económica mundial y esta misma dinámica prepara las bases para un estallido de una nueva burbuja y la consecuente destrucción de empleo realmente productivos. Es necesario resaltar que el uso de medidas coercitivas unilaterales, las guerras comerciales, los bloqueos y sabotajes a economías de naciones independientes para derrotar o debilitar gobiernos de una forma perniciosa de afectación al futuro del trabajo. La república bolivariana de Venezuela alerta al mundo sobre este tipo de acciones al margen del derecho internacional y alejadas de la más lógica elemental de respeto hacia la soberanía de naciones independientes. En nuestro país tenemos mucho que decir sobre este fenómeno destructivo y ya lo hemos referido en otras instancias internacionales. Las políticas imperialistas para imponer groseros privilegios y grandes desigualdades conspira abiertamente contra el futuro del trabajo. En esta fase decadente del capitalismo, no es solo el trabajo lo que está en peligro, está en un gran riesgo el ambiente y la humanidad, en general. Eufemísticamente, el imperialismo llama sanciones lo que, en realidad, son agresiones contra los pueblos del mundo y sus economías. Es necesario concluir en el escenario internacional que esta conducta imperialista es la mayor fuente de tragedias humanas en la actualidad y que todo futuro próspero está en peligro. Nuestra nación hoy lucha con valores, inteligencia contra estas acciones de guerra económica y de su expresión más brutal, como lo es el bloqueo financiero y comercial. En el marco de esta centenaria conferencia, le ratificamos al mundo que seguiremos luchando con todo lo que tenemos a nuestra disposición para defender el futuro del trabajo, el futuro de las libertades de los seres humanos y el futuro de la humanidad misma. Si no fuese suficiente el ataque desmedido en términos económicos a nuestro país, desde principios de este año se viene gestando en Venezuela un golpe de estado continuado con intervención extranjera y amenazas imperialistas de invasión que pretenden socavar la estructura democrática imperante en el país. Aunado a ello, como ustedes bien saben, mi gobierno está siendo sometido, en este momento, al mecanismo de comisión de encuestas derivado de una queja interpuesta por el sector empleador liderado por la Organización internacional de empleadores y la Organización empresarial Fedecámaras, procedimiento que fue rechazado por nosotros en virtud de los vicios de hecho y de derecho presentes en su adopción. Sin embargo, respetuosos del derecho internacional, estamos ejerciendo nuestro derecho a la defensa como lo haría cualquier otro Estado cuando se siente que ha sido cuestionado el cumplimiento de alguna norma internacional que haya sido suscrita y ratificada por este. Queremos informar que el gobierno de la república bolivariana de Venezuela se encuentra colaborando con el referido mecanismo de investigación realizando los mayores esfuerzos para el éxito de dicha comisión. Quiero dejar constancia ante esta conferencia centenaria de la Organización Intenacional del Trabajo que en mi país se celebraron unas elecciones pulcras y con todas las garantías democráticas el 20 de mayo del año 2018 y el presidente constitucional de Venezuela, el señor Nicolás Maduro Moros tomó posesión el pasado 10 de enero en cumplimiento de nuestra constitución nacional y el ordenamiento jurídico vigente, por lo tanto, es el único presidente reconocido por el pueblo en ejercicio pleno de sus poderes. En medio de múltiples ataques imperiales y de la derecha nacional e internacional, el presidente Nicolás Maduro continúa construyendo un renovado diálogo con todos los sectores. Este debe servir para resolver y precisar nuestras diferencias

en el terreno de la paz y para combatir más eficientemente la guerra económica. La guerra económica, el bloqueo financiero y comercial han causado estragos en Venezuela. Hay bancos en el mundo que quieren robarnos miles de millones de euros y han secuestrado la más importante refinería de nuestro país en el extranjero. A pesar de ello, continuamos defendiendo y protegiendo al pueblo, manteniendo los empleos e incrementando el salario mínimo, garantizando la seguridad alimentaria, etc. Seguros estamos de que la paz y el diálogo nos permitirán seguir venciendo estas amenazas. Muchas gracias.

Sr. Mody Guiro

Trabajador (Senegal)

Señor Presidente, Señora Presidenta, más bien, en primer lugar, en nombre de los trabajadores y trabajadoras de Senegal, mi más sincera enhorabuena por su nombramiento como Presidenta de la centésimo octava sesión de la conferencia internacional del trabajo. Asimismo, nuestra enhorabuena también a los vicepresidentes, empleadores y trabajadores y al conjunto de los miembros de la mesa, les deseamos pleno éxito en la realización de su labor. Placer por partida doble el que tenemos porque nos dirigimos a esta asamblea en su centésimo octava sesión de esta conferencia internacional del trabajo porque se celebra, además, también el centenario de la OIT. Gracias a su composición tripartita, nuestra organización tiene un importante papel a lo largo de su propia evolución y ha contribuido de manera eficaz a fortalecer las relaciones sociales porque traslada sus responsabilidades al conjunto de las partes para construir así una base dinámica de concertación en torno a todas las cuestiones relacionadas a la justicia social, el respeto a los derechos, la protección social y el planteamiento de normas para las empresas multinacionales. También, en este sentido, agradezco a la Comisión mundial su informe sobre el futuro del trabajo porque es un hito de estudio y que además asienta las bases de una profunda reflexión para encontrar soluciones y preservar así la creación de empleos decentes. Esta comisión que ha trabajado arduamente bajo los auspicios de eminentes personalidades como el señor Löfven, Primer Ministro de Suecia, y el señor, Ramaphosa, Presidente de Sudáfrica y antiguo Secretario general de COSATU nos permite encarar con mucha más esperanza el futuro del trabajo. Gracias también al Director General, Guy Ryder, por haber realizado con muchísima competencia todos los preparativos del centenario de esta prestigiosa organización. Celebramos los cien años de la OIT, dentro de un contexto que se caracteriza porque persisten dificultades para todos los trabajadores del mundo, a pesar de todas las acciones emprendidas para vivir mejor en el mundo, se acentúa el desempleo, se instala la pobreza, el acceso a los servicios sociales básicos se convierte en un lujo y la inmensa mayoría de la población mundial languidece en la miseria mientras que las multinacionales no hacen sino acumular riquezas estratosféricas sobre el trabajo de los trabajadores. El salario mínimo, si existe, no cubre el mínimo que necesitamos. Los derechos de los trabajadores se pisotean con regularidad y se ignoran sus reivindicaciones. El diálogo social está averiado en la mayoría de los países, carentes de perspectivas o de empleo. Miles de personas afrontan los océanos u otras vías para huir de sus países y, a menudo, poniendo en riesgo sus propias vidas, simplemente, para encontrar un futuro mejor. Estos movimientos de población de los trabajadores se ven agravados por las guerras y las catástrofes naturales dimanantes del cambio climático del que todos somos responsables. Las desigualdades económicas y sociales están desarrollándose en todo el mundo y no hacen sino ampliar la brecha entre ricos y pobres. Como ejemplo, se informa de que el 1 % de la población mundial tiene la parte principal de las riquezas del mundo. Además se suma a esto que, en numerosos países, los responsables sindicales son detenidos, se les mete en prisión, incluso se les asesina y su única culpa es la reivindicar mejores condiciones de existencia y de trabajo, y también que se respeten los convenios internacionales de la OIT. Afirmo, pues, que la Organización Internacional del Trabajo está en un punto de inflexión de su historia. Debemos erradicar esta situación si queremos

desactivar esta auténtica bomba social que pende sobre nuestras cabezas. La CSI África durante su tercer congreso celebrado en Dakkar, en Senegal, centró su labor en la temática "Sindicatos fuertes para una África unida". En numerosas organizaciones afiliadas se han alienado y han seguido esta misma senda y han debatido sobre el futuro del trabajo durante sus propios congresos. Es lo que nos permite significar que el futuro del trabajo es algo que se plantea con agudeza, considerando las transformaciones y cambios tecnológicos que cada vez más reemplazan a los humanos por la inteligencia artificial. Es pleno el sentido que conferimos a esta nueva campaña de la Confederación sindical internacional para que se establezca un nuevo contrato social que garantice un tratamiento equitativo a todos los trabajadores y trabajadoras. Queremos derechos para que todos los trabajadores y trabajadoras vivan adecuadamente, sea cual sea su modalidad de empleo, salarios equitativos, incluidos salarios mínimos que permitan vivir dignamente a las personas. La posibilidad de que todos los trabajadores puedan controlar mejor su tiempo de trabajo y que los empleadores se aseguren de que no les discriminan y una garantía de que se hace una transición climática y tecnológica justa. La representación tripartita de esta organización es un gran activo para que los mandatos puedan responder en pro de un mundo más justo. Además, debemos abordar con seriedad la cuestión de las violencias en el lugar de trabajo, en particular, contra las mujeres, que son víctimas de acoso, a veces violaciones, y diferentes tratos abusivos. El segundo debate del proyecto del convenio sobre el acoso y la violencia es una buena oportunidad para adoptar este instrumento. Presidenta, queridos mandantes, distinguidos invitados, tenemos hoy la oportunidad de cambiar a mejor nuestro mundo, aprovechémosla. Les agradezco sumamente su atención.

Sr. Nedal El Batayneh

Gobierno (Jordania)

Gracias, Presidenta, en nombre de Alá, el misericordioso y el compasivo, les agradezco su amable atención. En primer lugar, damas y caballeros, nuestra más sincera enhorabuena al Presidente de la conferencia y a sus dos vicepresidentes con ocasión de sus nombramientos respectivos para esta centésimo octava sesión de la OIT. Gracias por haber organizado este importante evento. Presidenta, durante los últimos años la cooperación entre el reino de Jordania y la OIT ha resultado muy fructífera, de hecho, nos ha permitido generar importantes resultados en diversos ámbitos, lo cual no ha hecho sino ayudar a mejorar nuestras propias relaciones durante los últimos años. La OIT ha ayudado a Jordania a enfrentarse a los retos planteados por los flujos migratorios desde Siria. Jordania ha sido, desde larga data ya, un país de acogida. Cuenta con refugiados del conjunto del planeta. Es lo que nos dicta nuestra conciencia gracias a nuestra religión del Islam. Nos inspiran las orientaciones del rey Abdalá bin Al Hussein, también, muy sabias, por cierto. Jordania es el país más hospitalario y tiene un elevadísimo número de refugiados, más de un millón trescientas mil personas están refugiadas en nuestro país. Es uno de los que más refugiados ha recibido en el conjunto del planeta. Jordania, señoras y señores, agradece muchísimo el papel de la comunidad internacional por la asistencia que ha brindado a todos estos refugiados, sin embargo, debido a las necesidades constantes y a la presión que se ejerce sobre nuestra economía jordana, nos permitimos solicitar que la comunidad internacional asuma mayores responsabilidades. Jordania es un oasis de estabilidad, así se le considera. Además, dentro de un entorno que realmente está inflamado y que plantea aún más presiones sobre nuestra economía generando desempleo, en particular, para las personas jóvenes. Nos hacen falta, pues, soluciones en pro del empleo. Entre las mismas sería dirigirnos a ustedes para que nos ayuden a desplegar esfuerzos para comercializar nuestras posibilidades y nuestras capacidades y que nuestros ciudadanos jordanos puedan también trabajar en el extranjero. Tenemos numerosos técnicos, arquitectos, ingenieros, médicos desempleados con elevadísimos niveles de competencia y que, además, hablan idiomas extranjeros. Por

consiguiente, aprovecho esta oportunidad para invitar a todos los amigos de Jordania y a todos aquellos que quieran contribuir a los esfuerzos humanitarios y deseen beneficiarse de nuestras capacidades humanas a que nos ayuden en este sentido. Presidenta, nuestro país acoge muy favorablemente la memoria del Director General, así como las recomendaciones que en el informe sobre el futuro del trabajo se trasladan y estamos convencidos de que la aplicación de dichas recomendaciones será algo que se pueda realizar únicamente a través de la paz entre los Estados. Como conclusión, trasladamos también nuestro apoyo a las declaraciones formuladas con ocasión del centenario de la OIT. Nos mostramos deseosos de desempeñar el papel que nos corresponde y asumir nuestra responsabilidad en pro de un mundo laboral más justo y equitativo. Menciono también, por cierto, que el centenario coincide con el cumpleaños del señor Guy Ryder. Le agradecemos en persona, pues, su devoción, su exhaustivo trabajo, gracias al cual esta se ha convertido en una organización que contribuye tanto a la paz como a la seguridad en el mundo del trabajo. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Fabio Masís Fallas

Empleadores (Costa Rica)

Buenos días, altas autoridades, delegados e invitados a esta conferencia en la celebración del centenario de la OIT. En nombre de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del sector empresarial privado, UCAEP, deseo referirme a la memoria del Director General de la OIT, "Trabajar para un futuro más prometedor". El debate sobre el futuro del trabajo no es solo un debate sobre el impacto tecnológico en el mercado laboral, me atrevería a decir que ese tema es menos complicado. Lo complejo es que se hace sin tener un debate sobre políticas, actitudes y mentalidades sobre el trabajo. Un mejor futuro de trabajo será posible a través de un diálogo social y efectivo responsable con una visión a largo plazo defendiendo el estado de derecho, luchando contra la corrupción, fomentando entornos propicios para que las empresas sostenibles prosperen y creen oportunidades de trabajo decente, productivo y sostenible para todos, respetando la propiedad privada y reforzando nuestras instituciones pero, sobre todo, capacitando a los ciudadanos. Si bien, el informe refleja de forma acertada el tono positivo y las aspiraciones de la Comisión mundial al establecer objetivos muy ambiciosos y reconocer las notables oportunidades que ofrecen las tecnologías avanzadas, lo cierto es que las recomendaciones finales solo se centran en el ser humano y en la situación del trabajador, cuando el alcance debería abarcar a todos los actores que participan en el mundo del trabajo. En concreto, el informe no reconoce plenamente el valor que el sector privado añade al mundo del trabajo. Pese al adecuado reconocimiento las innumerables oportunidades que tenemos por delante, el informe solo ofrece cifras negativas sobre el número de empleos necesarios, el número de trabajadores desempleados, el número de personas que trabajan en la economía informal, algunos datos sobre desigualdad, etc. Para cada uno de ellos existe un lado positivo, como la creación de nuevos puestos de trabajo en los últimos cincuenta años, el número de personas que ha salido de la pobreza, la creciente clase media en las economías emergentes, la reducción del tiempo de trabajo y la disminución de la brecha salarial por motivo de género. Tampoco existen recomendaciones concretas destinadas a mejorar el entorno empresarial o a fomentar el dinamismo y la inversión empresarial. Cada recomendación debería haber mencionado y considerado el modo en que la comunidad empresarial podría contribuir y ser parte de la solución. Además, algunas recomendaciones propuestas son costosas. Por ejemplo, aquellas relacionadas con la garantía laboral universal, la protección social universal, desde el nacimiento hasta la vejez, y el derecho universal el aprendizaje a lo largo de la vida. Pese a que la inversión puede ser necesaria, el informe debería haber incluido un análisis general costo-beneficio o haber proporcionado ejemplos piloto en los que ya se hubieran puesto a prueba una o más recomendaciones. Por ello, desde el sector empresarial privado

costarricense, solicitamos que, efectivamente, se realicen no solo varias de las recomendaciones del informe, sino también en este centenario de la OIT replantearnos cómo actuaremos y nos actualizaremos las organizaciones empresariales y sindicales pero, particularmente, la OIT pues al ritmo que va la tecnología y la toma de decisiones de millones de jóvenes podría ser que no se celebre otro centenario. Estas palabras solo tienen intención de hacernos razonar si las decisiones que se toman en estas instancias realmente son las que las personas quieren. Cuando la informalidad ataca a nivel mundial con un promedio superior al 60 % de la población económicamente activa, quiere decir claramente que lo que se ha venido haciendo a través de los años no ha cumplido los objetivos, y eso también debemos analizarlo a conciencia. Muchas gracias.

Sr. Abolfazl Fathollahi

Trabajador (República Islámica de Irán)

Gracias. En nombre del Señor, Excelencia, ilustres ministros, me gustaría felicitar a la OIT con ocasión del centenario. Me gustaría dar la bienvenida, saludar a los delegados de los Estados miembros y trabajadores y empleadores. Los esfuerzos del Director General y los empeños de la Secretaría el año pasado para desarrollar la hoja de trabajo del futuro del trabajo y celebrar este centenario son dignos de admiración. El informe del Director General y las reuniones para preparar el documento del futuro del trabajo han incluido a los interlocutores tripartitos. El futuro del trabajo traerá consigo cambios notorios que influirán en la vida de los trabajadores incluyendo las mujeres, los hombres y los niños. El programa centrado en las personas y la reconfiguración o pérdida de los puestos de trabajo requiere que los trabajadores desplieguen más esfuerzos para actualizar sus habilidades. Hay que desarrollar planes de aprendizaje a lo largo de toda la vida y reforzar las habilidades sociales multilaterales. Hay que permitirles que acepten los cambios tecnológicos y adaptarse a nuevos estilos de vida. Sin embargo, la inteligencia artificial, la automatización, la robótica, etc. generarán nuevos puestos de trabajo. Ello significa que los trabajadores se enfrentarán a nuevos retos. Además, los trabajadores en mi país están padeciendo las sanciones socio-económicas. Mi gobierno siempre ha velado por promover la justicia y las condiciones de vida para sus ciudadanos. Pero por las sanciones, la situación de los trabajadores en mi país no es la mejor. Las sanciones traen consigo la reducción de la producción con problemas en la importación de materias primas y materiales de industrias y manufacturas. Algunos de los socios comerciales de Irán se ven influidos por los impactos de estos problemas y se enfrentan a retos en sus intercambios comerciales. El elemento primordial de la producción, el empleo y el desarrollo, a saber, los recursos humanos se ha visto debilitado por las sanciones injustas. Las sanciones económicas traen consigo actos de violación de derechos humanos en los países diana. En el caso de las mujeres, a casos de discriminación, violación de sus derechos. En los ámbitos de la educación, trabajo, salud y bienestar, el impacto de las sanciones y las guerras en los niños, incluyendo la falta de instalaciones primarias hace que la educación empeore y ello hace que se agrave la pobreza. El programa basado en las personas acarrea las siguientes propuestas: programas de desarrollo compatibles con las condiciones de los Estados miembros para prever cuáles van a ser las habilidades que necesitarán los trabajadores para adaptarse a la inteligencia artificial. También habrá que cambiar las tendencias empresariales. Por otra parte, habrá que proporcionar un aprendizaje a lo largo de toda la vida desde las edades más tempranas para expandir el modelo educativo y la formación para los trabajadores, sobre todo, los de las áreas más desfavorecidas. Hay que volver a definir las garantías y definir los salarios, jornadas laborales, seguridad en el lugar de trabajo, etc. La cooperación técnica, educativa para los Estados miembros, sobre todo, en países como Irán, que está sujeto al sesgo político, se ha visto enfrentada a sanciones a través de mecanismos y ello ha mermado la educación. Habrá que hacer que las personas se puedan adaptar mejor a los cambios. Habrá que relanzar los planes para las personas con

discapacidad para que se puedan adaptar a los nuevos cambios. Habrá también que desarrollar criterios eficaces para evaluar los datos estadísticos relacionados con el crecimiento y el desarrollo, y para implementar la agenda para un futuro más prometedor. Por último, hay que apoyar a los trabajadores en la economía informal. Habrá que crear las plataformas necesarias para desarrollar la economía digital y para permitir el reciclaje de los trabajadores de cara a la economía "Gig" o de pequeños encargos. En conclusión, a pesar de que los trabajadores de Palestina, Yemen y Siria presentan grandes habilidades, a menudo se ven enfrentados a la pérdida de puestos de trabajo. Les pediría que, independientemente de su tendencia política, les otorguen su respaldo. Muchísimas gracias.

Sr. Marko Pavic

Gobierno (Croacia)

Distinguida Presidenta, distinguido Secretario General, distinguidos delegados, señoras y señores. Me complace estar hoy aquí con ustedes y dirigirme a esta sesión única de la celebración del centenario de la OIT. Me honra aún más abordar el presente teniendo en cuenta el mañana, el futuro del trabajo. En nombre del Primer ministro de la república de Croacia, Andrej Plenković y en mi propio nombre me gustaría felicitar a la Secretaría y a todos los mandantes, representantes de trabajadores, empleadores y gobiernos, también sindicatos por los logros acometidos. Han sido cien años de búsqueda y consecución de un entendimiento mutuo. Cien años para construir el tripartismo y mejorar el trabajo y las condiciones de vida de todos los trabajadores, de todos los seres humanos. No obstante, aunque hayamos conseguido muchos aspectos positivos, como sociedad global seguimos lidiando con muchos retos derivados de la no consecución de principios fundamentales y derechos de los trabajadores. Seguimos siendo testigos de grandes brechas. Más del 15 % de la población activa mundial no tiene trabajo o trabaja pero vive en la extrema pobreza. El progreso tecnológico y la economía digital están imponiendo y confeccionando el trabajo para las necesidades futuras. Por otra parte, más del 50 % de los hogares mundiales no tienen acceso a internet y más o menos el mismo porcentaje no posee habilidades en materia de TIC. Este es un ejemplo claro de la brecha entre la realidad del hoy y las necesidades del mañana. Tenemos que unir nuestros esfuerzos y contribuir activamente en distintos ámbitos para conseguir los ODS, para luchar contra la pobreza y trabajar en aras del trabajo decente y la protección social para todos. Tenemos que identificar las necesidades del mundo del mañana. Ello es clave para adaptarse a la demanda del mañana. La educación formal a edades tempranas se tiene que centrar en los resultados y tiene que preparar a todos para la vida real. Sin embargo, la educación no debería quedarse ahí tiene que ser a lo largo de toda la vida, tiene que ser alentadora y, sobre todo, relevante. Creo firmemente que la adquisición de nuevas habilidades, el reciclaje, la mejora de las cualificaciones profesionales es fundamental. Las destrezas en materia de TIC, la alfabetización, las tecnologías de la información y la comunicación y la resolución de problemas son las destrezas más necesarias que se tienen que desarrollar. Para garantizar la empleabilidad futura de las generaciones de hoy en Croacia hemos adoptado una reforma de la formación profesional que ha venido acompañada por el reciclaje de las oportunidades para permitir que los jóvenes se adapten al mercado laboral. Hemos dedicado más de quince millones de euros a distintos proyectos. Me gustaría aprovechar la ocasión para anunciar que durante la presidencia croata de la UE en la primera del 2020, muchas de las actividades tendrán el objetivo de aumentar la concienciación. Estamos intentando generar un debate que vaya más allá de este tema no solo en la UE sino a nivel mundial. Creemos que el reciclaje y el aprendizaje a lo largo de toda la vida es un nuevo derecho humano y defendemos ello, no solamente a nivel europeo, sino también en las instituciones de la ONU y a nivel internacional. Considero que la discusión de este año sobre el futuro del trabajo, que se basa en el informe excelente de la Comisión Mundial y del Director General traerá consigo la adopción de la declaración sobre

el futuro del trabajo y hará que haya un diálogo sobre los objetivos a conseguir. Estamos haciendo frente a cambios que tendrán un impacto en el mercado laboral. Tenemos que reconocer que el progreso tecnológico del pasado siglo no ha resultado en un desempleo estructural. Ha generado nuevos puestos de trabajo y ha creado nuevos productos innovadores. Tenemos que prepararnos. Tenemos que preparar a las instituciones y a nuestros pueblos que son los activos más valiosos para que actúen de manera proactiva al objeto de aprovechar estos cambios y retos como oportunidades para un futuro mejor. Muchas gracias.

Sr. Abdulqader Shehab

Trabajador (Baréin)

Señora Presidenta, Señor Director General, distinguidos miembros de la conferencia. Es para mí un honor y un placer estar aquí hoy con ustedes para celebrar el centenario de la OIT, una organización que se basa en el tripartismo y donde los trabajadores, los empleadores y los gobiernos se unen para luchar por el diálogo social. Ha habido muchos convenios relativos al mundo del trabajo que se han adoptado en estos años. Ello nos ha permitido desarrollar legislaciones a través del diálogo. Todos los esfuerzos desplegados por esta organización y por los mandantes han sido encomiables pero todavía estamos en una situación en la que hay pobreza y vemos que hay niños que son explotados y que trabajan en condiciones de trabajo lamentables. Tenemos que responder al llamamiento de aquellos que siguen sufriendo en el mundo del trabajo, que se enfrentan a casos de violencia, se enfrentan a la discriminación y nos preguntan: ¿por qué los instrumentos de esta organización no les han protegido adecuadamente? Yo creo que se nos exhorta a rectificar esta situación. La situación de los sindicatos en Baréin hacen que tengan que cooperar con los otros mandantes para mejorar el mundo del trabajo. En el mundo árabe nos enfrentamos a oleadas de conflictos, conflictos que han acarreado un flujo de millones de personas desplazadas y refugiados. Ante tal situación, no seremos capaces de lograr las aspiraciones de conseguir la prosperidad para todos. Seguimos trabajando en aras de la cooperación con todos los mandantes y con la OIT para mejorar el mercado de trabajo y, por lo tanto, firmamos un acuerdo para regular el mundo del trabajo en Baréin. A través del trabajo decente me gustaría hacer una referencia específica a los casos de arbitraje y resolución que nos han permitido analizar algunos casos. Baréin ha sido uno de los primeros países en firmar el acuerdo para el trabajo decente con la OIT en el 2010. Esperamos implementar este convenio cuya implementación se suspendió hace poco. Este programa nos va a ayudar a crear nuevos puestos de trabajo. Los sindicatos en Baréin trabajan codo con codo con el pueblo palestino en su lucha contra la ocupación israelí. Sabemos que la falta de una solución pacífica a esta situación en Palestina tendrá un impacto en la situación de nuestra región. Muchísimas gracias por su atención, Señora Presidenta.

Sr. Tshenolo Arithur Mabeo

Gobierno (Botsuana)

Muchas gracias, Señora Presidenta. Me gustaría empezar felicitándola a usted y a sus vicepresidentes por su nombramiento y por la forma excelente en la que está dirigiendo los actos de esta conferencia. Que no le quepa duda alguna del apoyo firme y la cooperación de la delegación de Botsuana para conseguir los objetivos de la conferencia. Es un honor y un privilegio formar parte de esta conferencia del centenario que sé que significa mucho para todos nosotros. Pero no es una reunión más. Como mandantes de la OIT, nos ofrece la ocasión de reflexionar sobre cómo la OIT ha influido en el mundo del trabajo en los últimos

cien años. Permítanme felicitar a su excelencia el presidente de Sudáfrica, el señor Cyril Ramaphosa, y su homólogo sueco, su excelencia el Primer ministro, Stefan Löfven, por liderar los trabajos en el marco de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo en los últimos dos años. El informe de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo titulado: "Trabajar para un futuro más prometedor" reconoce que hay nuevas fuerzas que están transformando el mundo del trabajo y que hay que tomar acciones decisivas para aprovechar las oportunidades futuras. El informe se ancla en la propuesta de un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo y las diez recomendaciones incluidas que se basan en los tres pilares que como Estados miembros tenemos que atender. Me gustaría hablar del primer pilar sobre el aumento de las inversiones en las habilidades de las personas y el tercer pilar sobre el aumento de las inversiones en el trabajo sostenible y decente. Las problemáticas incluidas en el informe sobre la inversión en las habilidades de las personas están siendo recibidas con mucha atención en mi país. Botsuana ha avanzado notablemente desde su independencia en 1966 y ha invertido en una red sólida de infraestructura socio-económica que incluye transporte y comunicación, educación e infraestructura sanitaria. Este buen rendimiento económico nos permitió pasar de ser uno de los países más pobres en 1966 a un país de renta media alta en 2004. Esto se ha conseguido gracias a los esfuerzos colectivos del gobierno, los trabajadores y el sector privado. Desde que Botsuana se convirtió en miembro de la OIT en el 78, la organización nos ha brindado un marco mundial basado en el tripartismo y la creación de capacidades al objeto de desarrollar marcos políticos y legales para garantizar la justicia social en el lugar de trabajo. Ahora que la cuarta revolución industrial gana impulso, las empresas tienen que aprovechar las nuevas tecnologías para alcanzar mejores niveles de eficiencia en la producción y consumo de bienes y servicios. Este desarrollo supone un reto ya que algunas de las habilidades ya no son relevantes, son incluso obsoletas. Con tal fin, el gobierno se ha comprometido a desplegar más esfuerzos para invertir en las habilidades de los jóvenes al objeto de mejorar su empleabilidad. Para conseguirlo, el gobierno ha priorizado la implementación de una serie de estrategias. Una de ellas es transformar la educación profesional y técnica para que pueda responder mejor a las nuevas necesidades. Ello ha traído consigo el examen de planes de estudio y la introducción de nuevos programas para mejorar la adaptabilidad a los futuros trabajados. También hemos revisado los programas para que se ajusten a las necesidades de las industrias. Hemos aprendido muchas lecciones de los retos que nos hemos ido encontrando. Una de las lecciones que hemos aprendido ha sido a partir del cierre de la mina de níquel y de cobre en el país. Aprendimos que la modernización de las habilidades de los trabajadores tiene que ser continua. Aproximadamente, 5000 trabajadores perdieron su trabajo como resultado del cierre de la mina y esto ha tenido efectos indeseables en la economía de esta ciudad y región minera. Después de algunas consultas el gobierno en colaboración con la OIM, se ha embarcado en un proceso de recogida de datos de los trabajadores afectados para mejorar las oportunidades para su adaptación al empleo. También hemos puesto en marcha planes de acción para amortiguar las consecuencias para las familias de los empleados y también hemos creado estrategias e incentivos para traer inversores locales y extranjeros. Además, el gobierno también ha introducido un plan estratégico en el sector de la educación 2015-2020 para identificar las capacidades únicas de los estudiantes y canalizarlas en ámbitos en los que puedan desplegar su pleno potencial. A través de la agenda para el trabajo decente, hemos sentado las bases para la inversión en trabajos sostenibles y decentes. Tenemos que basarnos en este logro. Sin duda, la estructura tripartita nos sitúa en una buena situación para alcanzar los resultados que queremos. Me gustaría felicitarla y a los delegados de esta conferencia por su compromiso para con la causa. Me gustaría expresar mi optimismo de que este intercambio de opiniones e ideas resultará en una OIT mejor y más centrada. Gracias por su atención.

Sr. Shaher Saed

Trabajador (Palestina)

En nombre del Señor, el más clemente y misericordioso. Señora Presidenta, distinguidos miembros, saludos desde Palestina. Este es un hito en la historia de esta organización. Hace cien años, cien años lidiando con las consecuencias de cambios en el trabajo e intentando sentar las bases para la justicia social. Hemos pasado una era de trabajo forzoso y esclavitud para construir un futuro más prometedor para los seres humanos. Y esto ha venido acompañado de instrumentos legislativos a través de los cuales los trabajadores han podido salir de la explotación y de la esclavitud. A pesar del largo camino recorrido y a pesar de los logros acometidos, sigue habiendo retos, sobre todo, aquellos a los que se enfrentan los trabajadores en el tercer mundo. También los trabajadores en el Estado de Palestina, que llevan viviendo décadas bajo la ocupación. Nos complace ver que esta organización ha sido capaz de diseñar programas para aliviar el sufrimiento del pueblo palestino. Tenemos que hacer frente a amenazas al trabajo. Sufrimos acoso. Estamos intentando encontrar soluciones a los problemas. Creemos que capacitar a los sindicatos palestinos para que implementen las recomendaciones sobre el trabajo decente es muy importante. Nuestros problemas, en Palestina, son más complejos que en cualquier otra parte del mundo debido a la ocupación. Vivimos en una situación en la que las oportunidades de empleo son pocas y el desempleo ha alcanzado niveles sin precedentes, 47 % y 48 % en la franja de Gaza. No voy a entrar en más detalles, sin embargo, me gustaría recordarles a todos de la declaración del Primer Ministro de Palestina cuando hizo referencia al informe del Banco Mundial en el que se decía que los niveles de pobreza han llegado a cotas sin precedentes: 35 % en la franja de Gaza y 31 % en Cisjordania. Consideramos que, a pesar de toda la ayuda en Cisjordania y en la franja de Gaza y a pesar de todos los apoyos, seguimos teniendo carencias debido a los controles, a la ocupación de Israel, que a veces a los trabajadores les resulta difícil ir de una zona a otra. Tenemos 57 controles móviles. Los trabajadores palestinos no pueden utilizar algunas carreteras para ir a su lugar de trabajo. Con todas estas problemáticas, la situación de los trabajadores en Palestina se ha visto agravada por las prácticas discriminatorias en su contra. Tenemos una práctica en la que los mediadores se quedan con algunos permisos e intentan venderlos en el mercado negro a los trabajadores. Todo ello va en contra del acuerdo con las autoridades israelíes después de la reunión celebrada en París. De igual modo, los trabajadores se enfrentan a otras medidas que no les permiten pasar por los controles. Señora Presidenta, la situación del pueblo palestino no se ha visto nunca antes. El informe del Director General hace referencia a estos problemas. Creemos que la declaración del centenario de esta organización tendría que hacer referencia a la situación del pueblo ocupado. No podemos resolver los problemas de estas personas, no podemos eliminar la pobreza, no podemos ofrecer oportunidades. Esto es lo que está sucediendo en los territorios ocupados. No podemos resolver los problemas a los que nos enfrentamos con soluciones aquí y allá. El mundo del trabajo, si no se hace frente a los retos no va a mejorar. Gracias, Señora Presidenta.

Sr. Tadele Yimer Endris

Empleadores (Etiopía)

Señora Presidenta, Director General, distinguidos invitados, señoras y señores. Tomo la palabra en nombre del señor Endris, que ha sido nombrado nuevo responsable de la Confederación de trabajadores y representando, pues, a los dirigentes de la Confederación de empleadores. Señoras y señores en un gran honor y placer para mí hacer esta intervención en esta centésimo octava reunión de la conferencia que está discutiendo del futuro del trabajo, el acoso, las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo y también festejando el centenario de la OIT. Distinguidos participantes, Etiopía ha logrado un crecimiento económico de dos dígitos durante más de un decenio. Su estrategia de desarrollo favorable

a los más pobre se reconoció ampliamente en diversas ocasiones. Pero garantizar un empleo productivo y las oportunidades a este respecto, que puedan seguir el ritmo de la ampliación rápida de la fuerza de trabajo sigue siendo un reto. Conscientes de este problema, el gobierno etíope ha promulgado una serie de políticas y programas y lanzó el segundo plan de crecimiento y transformación que se centra, entre otras cosas, en la creación de empleo en diversos sectores, especialmente en el sector de las manufacturas. A este respecto, la nueva recientemente creada Confederación de empleadores de la industria de Etiopía tiene nueve ramas en todo el país y ha empleado un número de miembros que abarcan el sector minero, la construcción, los bancos, seguros, etc. Estos sectores han creado ya muchas posibilidades de empleo para los jóvenes desempleados. La Confederación de empleadores de la industria de Etiopía, la EIEC también ayuda a sus miembros y posibles miembros a establecer buenas relaciones industriales aplicando los principios fundamentales, aportando capacitación, promoción, servicios y asesoría. También se ha escogido para que coordine la organización de la Confederación de empleadores de los países de la EGAD. En materia del acoso, tanto masculino como femenino, en el lugar de trabajo durante muchos años el acoso sexual ha estado ya tipificado, está prohibido en el lugar de trabajo en Etiopía. Aún así el acoso sexual en el trabajo sigue siendo una cuestión sempiterna para mujeres remuneradas, empleadas. Es una forma de discriminación ilegal, naturalmente, que sigue afectando como barrera para la plena participación en el lugar de trabajo de la mujer y la realización de la igualdad sustantiva. Esta conducta no es solo molesta y nociva sino que tiene un impacto directo en la salud y e bienestar de los individuos afectados y a su capacidad de llevar a cabo sus trabajos de la mejor manera posible. Para combatir este problema, la Confederación de empleadores está colaborando con el gobierno, la OIT y otros copartícipes. Para concluir quisiera expresar que estoy muy satisfecho de haber podido plantear estas agendas básicas durante el año del centenario. De hecho, hemos celebrado, pues, de forma variopinta y vistosa el centenario de la OIT en diversas oportunidades, organizando debates en panel y también organizando carreras populares en casa. Por último ya, y como suele decirse en materia de inversiones, como broche de oro, quisiera expresar a los participantes de esta conferencia, que Etiopía tiene una política de inversiones muy apropiada con suficiente mano de obra y demanda nacional e internacional para los productos que se producen en el país, o sea, que vengan e inviertan en Etiopía. También quisiera dar las gracias a la OIT, a los organizadores de la conferencia por haber hecho posible que me dirija a ustedes hoy y que exhorte a los trabajadores, empleadores, gobiernos, a las empresas internacionales, organismos y organizaciones a que se sumen a nuestros esfuerzos. Muchísimas gracias.

Sra. Marilia Agostinho Mendes

Trabajador (Suiza)

Gracias Señora, Señora Presidenta, distinguidos delegados, señoras y señores. Hoy, en toda la Confederación suiza, las mujeres están en huelga. ¿Por qué hacemos huelga? Porque queremos justicia social. Estamos ya cansadas de vivir cotidianamente la desigualdad, de ser víctimas de la violencia, de que no se nos tome seriamente, de que no se remunere adecuadamente nuestro trabajo, que no se nos respete y se nos aprecie. Queremos cambiar las cosas ya. Este derecho fundamental de la igualdad no se practica todavía. Al igual que las mujeres en todo el mundo, las mujeres suizas se enfrenta a una fosa salarial. Viven muchas en pobreza y precariedad. Queremos el derecho a igualdad de salario para trabajo igual, que tiene que convertirse en realidad, queremos una garantía de una vida en dignidad durante, pues, nuestra carrera laboral y también después de la jubilación. No puede haber ninguna sociedad sin que el trabajo no remunerado que hacen las mujeres, trabajo hogareño, educativo, de atenciones, fundamentalmente, responsabilidad de las mujeres. Tendrían que ser tareas colectivas y compartidas. Las mujeres suizas piden respeto para nuestro trabajo y también para nosotras. Exigimos el fin de la violencia, del abuso sexual, del acoso, de la

hostigación. La desigualdad, la violencia, también forman parte de la vida cotidiana en Suiza. A pesar de lo que establece la Constitución, lo que figura en las convenciones internacionales y el derecho internacional, las estadísticas nos muestran una historia más sombría. En Suiza una mujer perece cada semana a causa de la agresión por su pareja. Pero esto solo es parte de un cuadro mucho más amplio y general. Según las estimaciones de Naciones Unidas, el 35 % de las mujeres de todo el mundo han tenido que vivir violencia física y/o sexual, por no hablar ya del acoso, en algún momento de sus vidas. En el 2017, 87 000 mujeres fueron asesinadas, se puso fin a su vida intencionalmente por sus parejas, como digo. En el lugar de trabajo, las mujeres también se enfrentan al sexismo, a la violencia al acoso sexual y el mobbing. Es un gran mérito de la OIT que haya decidido contrarrestar esta situación con un convenio para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo el trabajo. Y qué coincidencia que este convenio se esté discutiendo en el mismo momento en el que las mujeres están en huelga en Suiza. El respeto de los derechos humanos básicos no es solo una cuestión de dignidad de toda persona. Lo que está en juego es también nuestro concepto de la sociedad y la cuestión sobre qué tipo de mundo es en el que queremos vivir. Un mundo en el que la mitad de la población experimente cotidianamente la desigualdad, la discriminación, la violencia. Este tipo de mundo tiene un gran déficit de justicia. Al luchar por nuestros derechos, las mujeres suizas como las mujeres de todo el mundo también intentan construir un futuro mejor, más justo. Aspiramos a una sociedad en que la violencia contra las mujeres y otras personas vulnerables no tenga lugar. Una sociedad en que la justicia social se viva en la obra, en la práctica y que el bienestar de todos importe. Hay que pedir también condiciones económicas adecuadas para todos. Si hacemos una huelga nosotras y en otros países, nos sumamos a esta lucha. Lucha por la igualdad de derechos, igualdad de salario, por igualdad en el trabajo impulsa un esfuerzo por un progreso que asegurará un mundo más justo. También corresponde al principio fundamental de la OIT. En sus esfuerzos por fomentar la igualdad de derechos para todos, la OIT reconoce que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y duradera. Por lo tanto, exhortamos a nuestros gobiernos, empleadores, empleados, participantes en esta conferencia para que aprueben un convenio fuerte, que realmente satisfaga los objetivos de crear una atmósfera de trabajo en que no se tolere la violencia y el acoso. La igualdad de género nos afecta y nos interesa a todos y lo mismo la lucha contra la violencia. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Károly György

Trabajador (Hungría)

Muchísimas gracias, Señora Presidente, Señor Director General, señores delegados.
En primer lugar quisiera felicitar a los integrantes de la mesa por su elección y felicitarnos a todos por este centenario. Reunidos aquí vamos a hablar del centésimo aniversario de la creación de la OIT y el hecho de que tras las secuelas del cataclismo de la Primera Guerra Mundial, nuestros precursores crearan una estructura que ha satisfecho y ha soportado la usura del tiempo. Nos basamos de la premisa de que todos estamos comprometidos en una cooperación tripartita orientada a facilitar un funcionamiento regulado del mundo del trabajo, de forma pacífica y para el desarrollo económico y social. Celebremos, pues, esta ocasión pero también sentemos balance para saber dónde estamos, hasta qué punto ha sido posible, gracias a los esfuerzos de todos, aplicar las normas de la OIT en el lugar de trabajo a nivel internacional. Lo digo porque nos queda todavía mucho por hacer y, justamente, las colegas de Suiza están en huelga hoy. Es simplemente una vergüenza hasta qué punto la ratificación de los convenios fundamentales sufren de deficiencias que privan a miles de millones de trabajadores de un empleo justo y reglamentado, por no mencionar lo que está debatiéndose y a quién consideramos trabajadores, que es un problema global, universal. Si

consideramos la aplicación de los convenios colectivos, observamos que muchos países en el mundo desarrollado, incluso la protección de derechos previamente establecidos se pone en tela de juicio. Por lo menos es un problema que es objeto del debate social entre copartícipes, mientras que en otros países está carente de contenido por causa de que las estructuras tripartitas están huecas, vacías. Basamos nuestro mandato los sindicatos húngaros intentamos operar como un copartícipe de negociaciones. Esperamos también la cooperación de los empleadores y de los gobiernos. Esperamos apertura, colaboración y no simplemente, pues, postureos de cara a la galería. Queremos realmente una reconciliación estructurada, basada en intereses y la negociación entre los diversos copartícipes porque si no, no tendrá... y no una negociación en que los copartícipes no tengan nada que decir. Recientemente, ha habido un incremento de las horas extra, etc., y un empeoramiento de la aplicación de reglamentos para muchos millares de trabajadores. Hace quince años, desde esta misma tribuna, el delegado de los trabajadores de Hungría recalcó y cito: "hay que hacer hincapié en poner en práctica las declaraciones, recomendaciones y compromisos, crear empleos de calidad y hacer que el concepto de trabajo decente sea una práctica cotidiana porque es una responsabilidad común tripartita y plantea y conlleva tareas tanto a nivel nacional como internacional". Pero, ¿cómo puede hacerse si los convenios básicos 87, 98 están violados gravemente, y las autoridades y los gobiernos responsables de su aplicación, de la aplicación de las normas pues simplemente miran a otro lado? Si estas violaciones son una práctica diaria, como en mi país, en el caso de multinacionales bien conocidas, prácticamente, con la aprobación, con la sanción de las autoridades. Consideramos que es importante que esta conferencia, en este aniversario, refuerce el mandato de la OIT y que cree relaciones laborales, prácticas y equilibradas, basadas en la cooperación para el progreso económico y social. Esto exige, a su vez, una labor de establecimiento de normas, de seguimiento y vigilancia, de control, de aplicación, cooperación técnica, programas de apoyo y la garantía de los recursos necesarios. Ante violaciones graves y persistentes de normas internacionales, la OIT no puede, por así decir, actuar de forma imparcial. Tiene que tomar acciones de forma resoluta para la aplicación de las normas. Hay muchos temas que hay que resolver, la situación de desempleo de los jóvenes, el desarrollo de políticas adecuadas económicas, políticas sociales coherentes, el crear más coherencia en la capacitación, las políticas de educación y capacitación. Todo esto hace necesaria una acción tripartita. El trabajo decente no solo se trata de un incremento cuantitativo en empleos sino también de la calidad del trabajo, o sea, que nos queda mucho por hacer y nosotros estamos dispuestos a aportar nuestro grano de arena. Como han dicho ya muchos colegas, que me han precedido, muchos oradores, les exhorto a que nos comprometamos, vayamos más allá de las palabras y que actuemos para la realización del documento del centenario de la OIT. Expreso y deseo a todos por que se alcance el éxito en las deliberaciones y les agradezco su atención.

Sr. Florian Costache

Empleadores (Rumania)

Señor Director General, queridos amigos, señoras y señores, señor Presidente. El mundo del trabajo está viviendo profundas mutaciones a causa de la digitalización, el incremento de la economía numérica y el progreso de la tecnologías. El futuro del trabajo conforma ya nuestras vidas. Proponen a la sociedad y las empresas tanto oportunidades como retos. Los empleadores han destacado varias veces el papel que desempeña el sector privado en el futuro del trabajo. Las empresas y los trabajadores se adaptan a las importantes modificaciones del mundo del trabajo. La digitalización, la automatización, por ejemplo, los empleados existentes podrían desaparecer o que tienen que reestructurarse de forma fundamental. Igualmente las capacidades y habilidades necesarias tendrán que ser reexaminadas para homologarse a las necesidades del mercado de trabajo. Por ende, con los

aspectos vinculados al empleo debe adaptarse, incluyendo también por medio de políticas que permitan a las empresas utilizar plenamente el potencial del futuro del trabajo y garantizar que la digitalización de las economías de pie a oportunidades y empleos más numerosos y de más calidad con mayor productividad y que entrañen un crecimiento duradero y sostenido. Los progresos tecnológicos, la inteligencia artificial, la automatización, la robótica van a crear nuevos empleos pero los que pierdan sus empleos durante esta transición son los que serán menos dotados, en peor situación para aprovechar las nuevas posibilidades. Las competencias de hoy no corresponden a los empleos de mañana y las habilidades que habrá que adquirir en el futuro o las que se han adquirido hace poco podrían convertirse en obsoletas dentro de poco. La ecologización de las economías creará millones de empleos también. Es importante que las organizaciones de trabajadores y empleadores refuercen su legitimidad representativa gracias a técnicas de organización innovadoras y que se aprueben estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo mediante el diálogo social, entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores. El diálogo social tripartito confiere a los copartícipes la oportunidad de examinar estas cuestiones de sociedad en un sentido más alto, habida cuenta de los cambios introducidos por la evolución tecnológica y reorientar sus respuestas políticas. En Rumania, la mano de obra se enfrenta a numerosos desafíos, a la búsqueda de mejores soluciones para el futuro. Como representante de las organizaciones de empleadores en Rumania, quisiera destacar que los empleadores colaboran con las autoridades y los sindicatos en aras de una participación activa, honesta y a largo plazo. Vemos que el futuro del trabajo depende también de la instauración de un mayor número de centros de investigaciones, de desarrollo, de innovación en diversos sectores del país. Los grandes cambios que caracterizan todos los días la evolución mundial relativizan la ventaja de tener un empleo y conducen a la evaporación de esta ventaja, incluso de un día para otro. La solución de estas cuestiones habrá que buscarla en esta reunión de la OIT, en base al mando normativo de la OIT y su carácter tripartito. La OIT puede convertirse en un punto focal en el sistema internacional en materia de diálogo social para orientar el análisis de estrategias nacionales susceptibles de enfocar el futuro del trabajo y determinar cómo la tecnología puede tener efecto positivo en la concepción del trabajo y el bienestar de los trabajadores. El centenario de la OIT pone de manifiesto la importancia del papel que desempeña si puede concentrarse en la anticipación de las necesidades en materia de habilidades, de competencias para ayudar a los Estados a fortalecer el crecimiento y la productividad y la creación de empleos decentes, estimulando, pues, la capacidad empresarial en un diálogo social eficaz, moderno y responsable. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Yatani Ukur

Gobierno (Kenia)

Señora vicepresidente, yo quisiera felicitarle muy efusivamente, y al resto de los miembros de la mesa, por su elección y la dirección tan eficaz de la conferencia. Kenia celebra la declaración del presidente en esta ciento ocho reunión de la conferencia, el informe del Director General y el informe de la Comisión global sobre el futuro del trabajo. Felicitamos a la OIT y a sus mandantes por la excelente, magnífica labor de establecimiento de normas para las actividades gubernamentales y afines y los programas realizados en los últimos cien años. Aplaudimos a la OIT por su búsqueda incansable de justicia en todo el mundo en el mundo del trabajo y haber escogido adecuadamente un tema para el futuro para esta discusión, un trabajo más prometedor. El énfasis se sitúa en el establecimiento de normas, el diálogo social y el tripartismo. La OIT ha podido y sabido encontrar soluciones prácticas para los retos que han seguido afectando al mercado de trabajo. En relación con el tema de la conferencia, el énfasis en el futuro de un trabajo más prometedor es muy adecuado para este centenario, si bien el objetivo inicial de la justicia social sigue siendo pertinente, hay una serie de cosas que habrá que atender y abordar en esta nueva fase de vida de la OIT

que incluyen la forma como el tripartismo, el diálogo social, que son las piedras angulares de la OIT pueden funcionar habida cuenta de los rápidos cambios que se efectúan en el mundo del trabajo. Señor Vicepresidente, entre las diversas áreas que requieren una nueva reflexión están la mundialización y el movimiento rápido de la mano de obra y del capital entre las fronteras, el futuro de la negociación colectiva, el despliegue de robots industriales, la automatización y los retos que ellos conlleva, las nuevas tecnologías, oportunidades y retos, la migración laboral y los déficits en materia de trabajo decente. Tenemos que abordar las desigualdades para garantizar la prosperidad equitativa para todos y, sobre todo, la forma como van a funcionar los mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de los principios fundamentales y los derechos laborales. El gobierno de Kenia exhorta decididamente a las intervenciones de la OIT para que apoye a los países miembros a nivel nacional y garantizar así que los futuros empleos se aúnen a las necesidades y a las habilidades de hombres mujeres y los jóvenes, sobre todo. Una respuesta que sitúe a los seres humanos en el centro de las políticas económicas y sociales y las prácticas de negocios, una agenda centrada en el ser humano. En efecto, muchos estados miembros ya han hecho progresos muy significativos en la aplicación de los tres pilares de esta agenda que se centran en inversiones en la gente, instituciones de trabajo, laborales y políticas decentes y sostenibles. Lo que hace falta es una aprobación de un enfoque cabal, holístico para la agenda. Quisiera decir que Kenia ha hecho grandes avances en las capacidades de la población a la hora de crear posibilidades productivas y participativas en el mundo del trabajo. Estas iniciativas están orientadas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, las personas marginadas y otros grupos vulnerables. Repensando la totalidad del sistema educativo y el ciclo de la vida laboral, el gobierno de Kenia, resolución 18, en ese sentido, en aras del crecimiento sostenible ha iniciado la aplicación de un programa proyecto piloto en base a cuatro áreas de la economía, que se denomina "Big four Agenda", que abarca, pues, las manufacturas que hay que emplear, la cobertura de salud universal, seguridad alimentaria y vivienda costeable. Quisiera reiterar, para finalizar, nuestro compromiso como muchos países de trabajar en pro de la gente. Quisiera apoyar también la posición del grupo africano en aras de la democratización ulterior de la OIT, que es naturalmente un pilar indudable en el esfuerzo de justicia social que tenemos que hacer nuestro con toda dedicación y guardarlo celosamente.

Me parece muy importante en este nuevo siglo que nos aguarda en que tenemos que abordar nuevos retos y oportunidades en que todos los Estados tienen que estar absolutamente vinculados e integrados. Muchísimas gracias.

Sr. Timo Harakka

Gobierno (Finlandia)

Señora Vicepresidente, señores colegas, señoras y señores, la OIT se creó hace cien años para promover, para fomentar la paz mediante la justicia social. Este mandato parece ser extremadamente pertinente también hoy. La paz y la justicia social van de la mano, y la justicia social conforma las bases para la legitimidad de las sociedades democráticas. La OIT ha afectado profundamente a la forma como trabajamos para fomentar la justicia social mediante normas laborales y políticas de mercado laboral a nivel nacional, regional y global. La justicia social mediante el diálogo social ha sido una piedra angular importante en Finlandia. Hemos sabido crear también un sistema de bienestar nórdico aunque nuestra independencia se produjera en las circunstancias más duras posibles imaginables mediante un conflicto civil, una guerra civil en 1918. Señor Presidente, el tema de esta conferencia es el futuro del trabajo y cómo los rápidos cambios de la sociedad y en la vida laboral tienen que tomarse en cuenta tanto en la OIT como en los Estados miembros. Los países nórdicos participaron activamente en el debate del centenario de la OIT, iniciado por el Director General, el señor Guy Ryder. En las conferencias del centenario de la OIT tripartitas nórdicas

que tuvieron lugar en Helsinki, Oslo, Estocolmo y Reikiavik, la promoción de la igualdad de género en el trabajo se convirtió en una prioridad para la OIT. La OIT ha desempeñado un papel fundamental en Finlandia a la hora de formular políticas de igualdad de género. La igualdad de género es una prioridad para nosotros y amerita más atención también en Naciones Unidas y sus organizaciones, incluyendo la OIT. Las mujeres conforman la mitad de la población del mundo. Se enfrentan a retos muy especiales en el mercado de trabajo de muchos países. A menudo están discriminadas en el trabajo y se les niega una igualdad de acceso a la formación profesional en el trabajo. La OIT y otros organismos especializados pertinentes, estados miembros y los diversos interlocutores y copartícipes sociales tendrían que promover la igualdad de género trabajando conjuntamente. El convenio antidiscriminación aportó un mandato fuerte a la OIT para combatir este flagelo y fomentar la igualdad de trato en el lugar de trabajo, incluyendo mediante la formación profesional, el empleo y en términos equitativos de empleo. Los convenios de la OIT fomentan también igualdad salarial para trabajo de igual valor y protección a los trabajadores con responsabilidades familiares. El gobierno finlandés celebra la labor pertinente en materia de género que se hace en esta conferencia para proscribir la violencia y el acoso en el trabajo. La OIT es una organización mundial que tiene un mandato de fomentar el trabajo decente en un sistema multilateral a escala mundial para problemas que no pueden resolverse a nivel nacional o regional. Las cláusulas sociales, en los acuerdos comerciales y la responsabilidad social de las empresas son herramientas muy útiles para fomentar la gobernanza social global, y un trabajo decente en la cadena global de suministro, de la oferta nos ayuden también a prevenir también fenómenos como son el trabajo infantil, ayudar a trabajadores que no tienen derecho a organizarse colectivamente o que se enfrentan a condiciones de trabajo peligrosas. Tenemos que luchar contra las condiciones de trabajo inferiores de los trabajadores migrantes. Esta es una prioridad de nuestro gobierno. El trabajo desarrollado por la OIT para prohibir las cuotas injustas que abonan los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, es cada vez más importante ahora que aumenta la migración. Las Naciones Unidas y sus agencias especializadas deben responder juntas a los retos globales si queremos conseguir los objetivos para el desarrollo sostenible. En este contexto, la justicia social a través del diálogo social y los derechos fundamentales y los principios adecuados en el trabajo, el trabajo decente, las oportunidades de empleo, la protección social y laboral, el derecho de los empleadores y trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente, la igualdad de oportunidades y un trato igualitario en el trabajo y la lucha contra la pobreza siguen siendo el mandato primordial de la OIT, casa que ha hecho enormes esfuerzos para promover la justicia social y los derechos laborales. En la Unión Europea, el pilar social europeo demuestra el compromiso con la justicia social. Ahora que Finlandia asume la presidencia del Consejo de la Unión Europea para el segundo semestre de 2019 las problemáticas relacionadas con la justicia social y el futuro del trabajo estarán en el centro de la agenda de nuestra presidencia. La justicia social y la promoción del empleo y las nuevas capacidades que se alineen con un mercado laboral cambiante a gran velocidad serán las prioridades de Finlandia. Gracias, Presidenta.

Sr. Majyd Aziz

Empleadores (Pakistán)

En nombre de Alá misericordioso y compasivo, distinguidos delegados, distinguidas damas y caballeros, como presidente de la Federación de empleadores de Paquistán y presidente del foro de empleadores del sur de Asia, les traigo un caluroso saludo de Paquistán y el sur de Asia. Aprovecho la oportunidad para dar la enhorabuena al Director General por la presentación de su exhaustiva memoria sobre el futuro del trabajo y el trabajar para un futuro más prometedor. Informe en el que se nos facilitan recomendaciones y orientaciones para emprender acciones por parte de la OIT pero también a nivel de políticas nacionales

sobre el futuro del trabajo. Se plantean los pasos necesarios para conseguir un futuro del trabajo que brinde oportunidades de trabajo sostenibles y decentes con un contexto de transformación acelerada en el mundo en el que la innovación y la tecnología están a la orden del día así como los cambios demográficos y el cambio climático. El informe, además, plantea problemáticas clave, empleo de los jóvenes, el desajuste en cuanto a capacidades necesarias, desigualdades en los ingresos, desigualdad de género, sistemas de protección social, la brecha digital existente, la representación colectiva de los intereses relacionados con el mundo del trabajo y otros. Una especial enhorabuena al Director General por su memoria y el informe, así como el planteamiento del ser humano en el centro de la agenda para el futuro del trabajo. De acuerdo con la idea de que los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones deben revitalizar el contrato social para responder a los retos que plantea el futuro. El informe se centra en tres pilares con el ser humano en su centro: la inversión en las capacidades de las personas, facilitando así que sus capacidades se ajusten a las fluctuaciones de la demanda del futuro mundo laboral: la inversión en las instituciones laborales para garantizar un futuro de trabajo que cuente con dignidad y libertad y una seguridad económica y la igualdad mediante la inversión en el trabajo sostenible y decente para que se pueda dar así forma a las normas del futuro del trabajo. Es un placer informarles de que la Federación de empleadores de Paquistán ha dado pasos muy concretos para centrar su agenda de trabajo en los seres humanos, planteando que la iniciativa Paquistán 2030 facilite una mejora de las capacidades de las personas y se invierta adecuadamente en el dividendo demográfico que facilitan los jóvenes, brindándoles así las capacidades que necesitarán para el futuro mundo del trabajo. Se invierte así en el capital humano necesario para un crecimiento industrial sostenible. Además, nuestra organización trabaja con el gobierno para que se apliquen normas de trabajo decentes, incluido el uso de sistemas de contratación que sean justos y que se prohíban los trabajos forzados y también el trabajos de los niños, que se apliquen contratos laborales por escrito y que se facilite una protección en igualdad de condiciones con un suelo laboral y que se promuevan las prácticas no discriminatorias y el desarrollo de las capacidades a todos los niveles. También tengo el placer de informarles de que la EFP trabaja codo con codo con expertos laborales bajo los auspicios de la oficina del Primer Ministro para redefinir la protección social y un suelo en ese ámbito para extender las ayudas a los trabajadores que trabajan desde casa, los trabajadores domésticos, los trabajadores del sector informal, integrados así en la economía formal, considerando además a las personas con discapacidades y a las personas transgénero. Apreciarán ustedes que el papel que deba desempeñar el sector privado en el futuro y el presente del mundo del trabajo, debe reconocerse plenamente para garantizar un crecimiento económico sostenible basado en la productividad y en un entorno facilitador para las empresas junto con el trabajo decente. Desafortunadamente, el papel del sector privado no se ha reconocido claramente en el informe, mientras que el sector privado tiene realmente la capacidad y el potencial de contribuir a formalizar el sector informal, generar producción de empleo y aprovechar los proyectos tecnológicos de diferente calado junto con la universidad y responder así a las necesidades que el mundo del trabajo futuro plantee. Por otra parte, desearíamos que conste en acta nuestro desacuerdo con la recomendación número cinco sobre la garantía laboral universal y la recomendación número seis relacionada con el concepto de soberanía del tiempo, principalmente, porque son irrealista y costosas. Nuestra preocupación es con lo que es esa garantía no queda claro quién puede facilitar garantías cuando no hay garantía de que las empresas puedan sobrevivir y facilitar empleos, considerando que la empresa media tiene una vida que cada vez se reduce más, una garantía este tipo no se puede facilitar si las empresas más corrientes tienen que atravesar procesos de reestructuración en un entorno global de competencia brutal. Además, la definición de un salario mínimo vital es algo que debe acordarse a nivel internacional. Un salario de vida ... cada vez más pymes tienen que enfrentar problemas para abonar estos salarios. A los empleadores les preocupa también la recomendación número ocho y su propuesta de plantear un sistema de gobernanza internacional para las plataformas digitales laborales que requiere que las plataformas brinden una serie de derechos mínimos y protecciones. Habiendo trasladado las reservas de la Federación de empleadores de Paquistán, esperamos una

respuesta positiva por parte del llamado del Director General y que emprenda las responsabilidades necesarias para un futuro del trabajo equitativo, que sea justo para todos. La EPF se muestra…

Sra. Shahine Robinson

Gobierno (Jamaica)

Gracias, Presidente. Señor Director General, Guy Ryder, distinguidos delegados y observadores, en nombre del gobierno de Jamaica, nuestra más sincera enhorabuena a usted y a sus vicepresidentes por su nombramiento para presidir la histórica centésimo octava sesión de la conferencia internacional del trabajo. Nuestra enhorabuena también al Director General y a su equipo por el grandísimo éxito de la celebración del centenario. Hace cien años el mundo reconoció que el trabajo es tanto clave para la paz mundial como la base del progreso humano y la justicia social. Ahora que abordamos el futuro del trabajo dentro del contexto de la cuarta revolución industrial, debemos mantener la igualdad, la seguridad y la inclusividad como guías y norte. La reunión de los ministros caribeños para trabajar de cara a la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo señalaron que las consideraciones medioambientales, los cambios demográficos y la naturaleza cambiante de las relaciones laborales tienen efectos particulares sobre nuestra región, el Caribe. Esto, además, se ve aumentado por sus vulnerabilidades específicas a las recesiones económicas mundiales, el elevado desempleo y la prevalencia de los desastres naturales. Su conclusión fue que existe la necesidad de que los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, así como las sociedades en su conjunto tomen el trabajo como punto de partida para identificar estrategias y oportunidades diversas que faciliten la mejora de las vidas de nuestros pueblos. Nuestros esfuerzos deben centrarse en plantear una agenda que sea progresiva y progresista y se adapte a los cambios que vayan a tener lugar. De cara a los próximos años, debemos dirigir nuestros esfuerzos a conseguir un crecimiento económico sostenido a lo largo del cual se manifieste la agenda para un trabajo decente. Así, cumpliremos con nuestro compromiso para con el ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. Reconocemos que debemos centrarnos en la promoción de la inclusión social, la protección social efectiva y, además, considerando el crecimiento de la edad de nuestra demografía, la consideración de las personas con discapacidad y el mantenimiento de unas relaciones industriales estables, así como el crecimiento de la productividad. A nuestro entender los acuerdos de asociación incluido para el acceso a la asistencia técnica y a los programas de capacitación nos han ayudado para avanzar con nuestras políticas nacionales sobre el mundo laboral. Nuestro acuerdo de asociación sobre el proyecto "Clear 2", ha permitido que Jamaica se convierta en un modelo para el Caribe para la eliminación de las peores formas del trabajo infantil. Hemos recibido asistencia técnica y financiera de la OIT y del gobierno de Brasil para celebrar un programa de formación de inspección laboral centrándonos en el trabajo infantil y la salud y la seguridad en el trabajo. Dentro de un contexto de mercado laboral cambiante en Jamaica estamos trabajando con el Banco Interamericano de Desarrollo para formar y mejorar las capacidades de nuestro departamento de desarrollo. Con este fin estamos modernizando nuestra sistema de permisos de trabajo, estamos fortaleciendo nuestros vínculos con el sistema de la información sobre el mercado laboral empezando, además, con dos de los grupos más vulnerables, los trabajadores domésticos y los pescadores. Hemos trabajado con la OIT para plantear un plan de acción para realizar un plan de transición del sector informal hacia la economía formal. Y ahora que iniciamos este viaje para el próximo siglo tenemos una gran responsabilidad que es la de garantizar que la base que hemos asentado se vea fortalecida por "una agenda centrada en los seres humanos para el futuro del trabajo", que nosotros nos hemos sumado a la misma como país. Estamos convencidos de que una cultura de colaboración que tenemos y que nos ha merecido un buen reconocimiento como paladines del diálogo social nos ayudará a aliviar la pobreza y a conseguir la igualdad social. Como

nuestro Primer Ministro, el honorable Holmes, declaró "debemos asegurarnos de que el futuro del trabajo se gestiona de forma estratégica, sostenible y transformadora sin dejar a nadie atrás ahora que buscamos que nuestros pueblos pasen de la pobreza a la prosperidad", y gracias, damas y caballeros.

Sr. Ali Sabeeh Ali Al-Saadi

Empleadores (Irak)

En nombre de Alá, misericordioso, compasivo, Señor Presidente de la conferencia, señoras y señores, excelencias, jefes de delegación, damas y caballeros, que la paz de Alá les acompañe. Tengo el honor de trasladarles nuestra enhorabuena, por parte de mis colegas, los empleadores de Iraq. Nuestra más encarecida enhorabuena en esta celebración del centenario en esta organización en la que a lo largo de los cuales tantas problemáticas hemos enfrentado juntos y tantas políticas laborales hemos desarrollado. Enhorabuena a la OIT. Estos actos y eventos se han preparado muy adecuadamente y, realmente, se ha convertido en un hito todo lo que se ha realizado y todos los programas de la OIT. Los programas preparados para esta celebración de la OIT resultan un gran evento y merecen nuestro agradecimiento y enhorabuena por todas sus consecuciones, por esta y por todas las conferencias del pasado. La memoria del Director General, damas y caballeros, sobre el centenario de esta casa es, sin duda, una clara señal de que la organización sigue asumiendo sus responsabilidades en pro de la justicia social, del trabajo decente, las políticas sociales y la lucha contra la pobreza. El informe del Director General aborda diversas iniciativas sociales para este mundo cambiante que tantos retos nos plantea. Retos en el ámbito geográfico, por ejemplo, para mejorar el contrato social y para integrar todo esto dentro de un marco de equidad económica centrado en los seres humanos. Como ustedes saben, damas y caballeros, Iraq ha atravesado una situación compleja muy negativa, lo cual ha tenido también diversos impactos sobre los trabajadores. Los empleadores ha intentado aliviar la situación y para ello han adoptado políticas sociales así como políticas legislativas. Aun así, necesitamos encarecidamente, asistencia técnica para beneficiarnos así de las muy buenas experiencias existentes a nivel internacional y que así se nos asista y ayude a inspirarnos en dichas iniciativas positivas. Los pilares que facilita el tripartismo implican que necesitamos asistencia técnica si queremos generar productos que respondan realmente a las necesidades del mercado laboral. Actualmente tenemos un estancamiento en el mismo, tenemos un desempleo elevado. Necesitamos, pues, más inversiones para reactivar nuestro mercado laboral y para intentar consolidar las principales plataformas sociales. Aún nos siguen quedando numerosas vacantes en Iraq. Hay algunas oportunidades laborales. Por otra parte, existen ciertas tradiciones sociales que, con respecto a los jóvenes, se consideran obstáculos. Además, deseo mencionar que numerosas empresas creen que debemos reestructurar muchas de estas empresas si queremos adaptarlas y que cumplan con todas las normas que se requieren para el entorno del trabajo. Sin embargo, requerimos inversión extranjera e inversión árabe y nos faltan estas inversiones a pesar de que consideramos que tenemos un buen entorno para la inversión. Además, para que todo esto sea compatible con el desarrollo sostenible y el crecimiento económico, hace falta contar con una base social sólida, si lo que queremos es facilitar trabajos decentes. En esta ocasión deseamos resaltar una vez más la importancia que tiene la inversión y la actualización del producto interior. Si queremos mejorar todo este ámbito, hace falta invertir en capacidades, si queremos que se realice adecuadamente la transición hacia la economía verde o hacia la economía azul. En este sentido, debemos también deshacernos de las trabas burocráticas. Como conclusión, deseo prosperidad y pleno éxito a esta organización. Esperamos que todos los países que atraviesan circunstancias especiales se beneficien de su existencia y, como conclusión, aprovecho la oportunidad también para condenar todas las políticas sionistas contra Palestina. Muchísimas gracias por su atención, damas y caballeros.

Sr. Rolando Castro

Gobierno (El Salvador)

Señor Presidente de la conferencia, embajador James, Director General de la OIT, señor Ryder, ministros y viceministros de Estado, delegados del sector laboral, delegados del sector empresarial, delegados gubernamentales, señoras y señores, es un honor para mí dirigirme a ustedes en ocasión de la ciento ocho conferencia internacional del trabajo en el contexto del centenario de esta organización quiero expresar un cordial saludo de parte del señor Presidente de la República, Nayib Armando Bukele, que solo a algunos días de haber tomado posesión de su cargo, ha manifestado la aplicación de una política laboral que sea un eje transversal de nuestro país con el apoyo de todos los actores involucrados, coincidiendo con el espíritu tripartito en igualdad de condiciones del sector trabajador y empleador como la expresión que a lo largo de estos años ha impulsado la OIT. En consecuencia, en nuestra administración al frente del ministerio de trabajo, estamos conscientes de los retos y desafíos y soluciones que requieren crear y desarrollar una política laboral con el sentido de igualdad para todos y que requiera crear desarrollar una política con el mayor sentido de igualdad donde determine que la legislación y el marco jurídico de la OIT, señor Presidente, conscientes de nuestra realidad y de lo que aquí se ha venido exponiendo durante años anteriores, y que ha determinado nuestra incorporación en la lista de los países llamados a rendir el informe ante la Comisión de aplicación de normas, deseo expresar que al inicio de nuestro gobierno, nuestra preocupación por los casos pendientes de solución y que constituyen una preocupación para esta organización. En ese sentido y consecuente con nuestra voluntad de cambio, hemos iniciado diálogos constructivos tanto con los empleadores como con los trabajadores a fin de velar por el pleno cumplimiento de los convenios ratificados por nuestros países ante esta organización. Por lo tanto, ante una nueva visión, delegada por nuestro presidente Nayib Bukele, hemos propuesto la puesta en práctica de nuevos cursos de acción con el objeto de corregir los vacíos ante la OIT. Actualmente persisten, entre ellos, la reactivación del Consejo superior del trabajo como una verdadera instancia tripartita legalmente constituida en nuestro país, así como propiciar los demás espacios de diálogo tripartito, lo cual estamos seguros que lo lograremos con el acuerdo y acompañamiento de la OIT. En esta ocasión quiero manifestar ante esta honorable asamblea el compromiso de nuestro gobierno en reactivar, de manera inmediata y enmarcado en el más estricto tripartismo, el Consejo superior del trabajo en el sentido de que en la primera semana de gestión he sostenido las primeras reuniones con los sectores trabajadores, con el sector empresarial, asumiendo todo el compromiso de materializar lo expresado anteriormente a la brevedad posible y en beneficio de todos. La construcción de una política laboral enmarcada en el estricto cumplimiento de una legislación laboral consecuente con los interlocutores sociales es una condición que nos compromete a todos por igual. Consideramos que la firma inmediata de un acuerdo tripartito que regule la forma positiva, los compromisos que hemos adoptado constituirá la mejor carta de presentación ante esta nueva visión con nuestro nuevo gobierno. Para ello consideramos importante el acompañamiento de la OIT, su cooperación y asistencia técnica derivada de este acuerdo y que permita los avances en materia laboral y la perspectiva de una cooperación permanente entre los sectores del país como lo demandan los pilares fundamentales de esta organización. Antes de finalizar con esta exposición, El Salvador como Estado fundador de la OIT, en el nombre del Presidente de la República, Nayib Bukel, deseo expresar su satisfacción por una labor insustituible que ha permitido mejorar la relación entre trabajadores y empleadores, en donde el papel del Estado es significativo con la construcción de una armonía social y laboral que genere el desarrollo y confianza entre nuestros connacionales. Muchas gracias, Señor Presidente, amigos y amigas.

Sr. Santosh Kumar Gangwar

Gobierno (India)

Estimado Presidente de la centésimo octava CIT, estimado Director General, señor Guy Ryder, damas y caballeros, les doy la enhorabuena con ocasión del histórico aniversario del centenario, cien años de éxito, de la Organización Internacional del Trabajo. Espero que el acuerdo y la participación de la India en el segundo centenario de la OIT no haga sino fortalecer nuestros vínculos. La especialidad de la OIT es su tripartismo, en el que los representantes de los empleadores, trabajadores y los gobiernos trabajan conjuntamente para encontrar soluciones efectivas a los problemas del mundo del trabajo. El bienestar laboral ocupa un lugar protagónico a lo largo de este viaje que ha durado cien años, la India ha ratificado cuarenta y siete convenios de 189 de los que ha promulgado la OIT. Asimismo, es importante recalcar que hemos ratificado seis convenios de los ocho convenios centrales. Hemos demostrado así nuestro profundo compromiso con el bienestar laboral. La visión de nuestro Primer Ministro, Narendra Modi, es construir una nueva India para 2022 en la que todos los sectores de la sociedad, incluidos los trabajadores, progresen a buen ritmo. En cuanto a fuerza laboral, entre 8 y 13 millones de trabajadores se suman a la economía india cada año. Somos un país grande y joven, el 65 % de nuestra población tiene menos de 35 años. Nuestra prioridad es crear oportunidades excelentes de empleo, tanto para nuestros jóvenes como para nuestras mujeres. Al tiempo, desplegamos esfuerzos de manera continua para conseguir realizar los derechos de los trabajadores, conseguir un salario mínimo, una seguridad social, mismo salario por el mismo trabajo, así como condiciones de trabajo decentes, en particular, para aquellos que evolucionan en el sector informal. Para conseguir estos objetivos hemos iniciado un ejercicio ejemplar para transformar todo el acervo legislativo laboral en cuatro códigos laborales. Recientemente nuestro gobierno ha lanzado el mayor sistema de pensiones del mundo para 400 millones de trabajadores del sector informal durante los últimos tres meses. Más de tres millones de trabajadores se han sumado a este sistema. Además, la semana pasada, creamos un sistema de pensiones para los pequeños comerciantes que trabajan en el comercio minorista. Gracias a esto, India ha dado un paso más para conseguir una seguridad social exhaustiva para el conjunto de nuestra fuerza laboral. La revolución tecnológica, el cambio climático, la globalización están planteando cambios sin precedentes para el mundo del trabajo. Por otra parte, esto genera oportunidades de empleo para los trabajadores, en particular los jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidad y aquellos que se encuentran en las partes más remotas del mundo. Sin embargo, estos avances están cuestionando la relación entre empleador y empleados, que ha sido y su forma tradicional. Debido a estos cambios la facilitación en la seguridad social, la negociación colectiva y los salarios mínimos para estos trabajadores pueden plantear retos para nosotros. Aparte de esto, en este contexto cambiante podrían perderse empleos de nuestra fuerza laboral actual si no se les facilita la formación y la capacitación necesarias. En este contexto, existe la necesidad de rejuvenecer esta OIT, que ya cuenta con cien años para coordinar a todos los países miembros. Puede tener esta ocasión un importante papel para crear nuevas políticas poco convencionales así como sistemas para brindar un mejor futuro a la fuerza laboral. Y considerando la naturaleza cambiante del mundo del trabajo de cara al futuro, los esfuerzos, como por ejemplo, “Digital India” o “Skill India” (capacidades de India) son programas que han echado a andar en nuestro país. Con el contexto de la globalización y el cambio demográfico en mente, debemos hablar ya de trabajadores globales. Esto debe facilitarse mediante nuestra labor en diferentes países del mundo. Debemos, además, asegurarnos de que la seguridad social, el mismo salario por el mismo trabajo y que las condiciones de trabajo decente se brinden a todos los trabajadores, así como a los trabajadores migrantes. La OIT puede tener un importante papel en facilitar todas estas cuestiones a los trabajadores globales. Y con este objeto y con el contexto del futuro del trabajo en mente, la OIT, sin duda, tendrá un papel primordial en la coordinación

organizativa y en los acuerdos de partenariado dentro de los diversos foros multilaterales. Debemos identificar las capacidades que sean efectivas de cara al futuro y crear así un marco de reconocimiento de las capacidades a nivel internacional. Un vez más, enhorabuena a la OIT y a sus países miembros por los grandes éxitos alcanzados a lo largo de este centenario. India seguirá trabajando dentro del bienestar de la fuerza laboral global tanto con la OIT como con el resto de países miembros durante los próximos cien años. Muchísimas gracias, Jai Hind, como se dice en la India.

Sr. Angel Gurria

Representante (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos)

Señor Director General, Guy Ryder, ministros, distinguidos invitados, señoras y señores, es un honor para mí estar aquí en Ginebra para la cumbre del centenario de la OIT. Feliz cumpleaños. La OCDE se complace en celebrar este inmenso logro con nuestros socios y amigos más cercanos en la OIT. En los últimos cien años ha liderado la lucha contra el trabajo infantil y forzoso, desarrollado la primera norma internacional del trabajo sobre VIH-Sida, cincelado convenios pioneros sobre el trato de migrantes y trabajadores domésticos y la lista continúa. Sus esfuerzos han hecho del mundo un mejor lugar. No en vano, la OIT recibió en 1969 el premio Nobel de la paz con motivo de su quincuagésimo aniversario. Es menester encomiar al Director General de la OIT, señor Guy Ryder, por su liderazgo e inquebrantable compromiso para promover la justicia social y proteger los derechos humanos y los derechos del trabajo de las personas. Y nos dirigimos a él con una sonrisa y con nuestra mejor disposición. La celebración del centenario de hoy nos permite recordar el pasado, pero también mirar hacia adelante. En este espíritu me gustaría felicitar a la Comisión mundial de la OIT sobre su informe del trabajo para un futuro más prometedor. Los principios consagrados en este informe informarán nuestras acciones políticas y abordarán las preocupaciones a las que se enfrentan las personas hoy día. Se alinean con la visión de la OCDE sobre el futuro del trabajo, incluyendo nuestra campaña "Yo soy el futuro del trabajo" y nuestra iniciativa de crecimiento inclusivo. Les voy a ofrecer algunos datos contextuales. Las estimaciones predicen que el 14% de los trabajos en los países de la OCDE se encuentran en alto riesgo de automatización y otro 32% experimentarán cambios importantes en su ejecución en los próximo quince a veinte años. Aunque estas estimaciones sugieren que quizá no nos enfrentemos a un riesgo de desempleo tecnológico masivo, sí que indican que habrá una transición difícil para muchos trabajadores. Los trabajadores menos cualificados no solo se enfrentarán a una mayor probabilidad de que se embarquen de que sus trabajos se automaticen. La probabilidad de que se embarquen en un aprendizaje adulto es de 40 puntos porcentuales menos que para los trabajadores más cualificados, pero paradójicamente son aquellos que tienen que formarse más pero tienen menos acceso a la formación. Además, la emergencia de nuevas formas de trabajo han puesto de relieve brechas en los derechos y la cobertura real de los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores de formas atípicas de empleo tienen de un 40 % a un 50 % menos probabilidades de recibir una ayuda cuando están desempleados en los países de la OCDE y tienen un 50 % de menos probabilidades de sindicalizarse. De hecho, yo creo que habría que quitar el adjetivo "atípica", como ya ha dicho el señor Guy Ryder, porque nos estamos enfrentando a un incremento en el cohorte de estos trabajadores. Ello va a seguir aumentando en el futuro. Como subrayamos en la perspectiva de empleo para 2019 de la OCDE sobre el futuro del trabajo, que con mucho orgullo entrego al señor Director General, las medidas marginales no serán suficientes para abordar estos retos. Este documento incluye un programa de transición integral para un futuro que funcione para todos, que tiene el objetivo de ayudar a los trabajadores, empresas y a los países a que se adapten a un mundo del trabajo en perpetuo cambio. Subraya las siguientes acciones. En primer lugar, tenemos que minimizar la zona

gris entre el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena y tenemos que reforzar los derechos de los trabajadores que siguen en esta zona gris. En segundo lugar, tenemos que reforzar y adaptar los sistemas de aprendizaje adulto para los trabajadores, sobre todo, los más vulnerables, los que están menos cualificados. Ello implica eliminar las limitaciones de tiempo y financieras a la participación en estas formaciones, proporcionando una información y asesoramiento transferibles de calidad, como está haciendo ya Alemania y haciendo que los derechos en materia de formación sean transferibles también. En tercer lugar, tenemos que eliminar las brechas de la protección social a través de una mejora de la cobertura para los trabajadores de formas atípicas de empleo y tenemos que garantizar los sistemas de protección social y que estos respondan a los cambios y a las necesidades de las personas. Por último, tenemos que centrarnos más en el diálogo social, en el espíritu del pacto mundial. Una alianza multipartita mundial entre la OCDE, la OIT e inicialmente el gobierno de Suecia y ahora más de cien socios. La negociación colectiva puede ayudar a las empresas a ajustar los salarios, las jornadas de trabajo, la organización en el trabajo y las tareas. También cabe prever las habilidades que se necesitarán y ayudar a los trabajadores desplazados, sin embargo, los niveles bajos de representación entre los trabajadores, sobre todo con contratos atípicos, presentan un reto y requieren de nuevas formas de diálogo social y de una extensión a medida de derechos de una negociación colectiva. Todos estos esfuerzos se deben financiar debidamente si queremos que sean fructíferos. Si queremos que sean productivos, se les tienen que financiar. Aunque hay margen para mejorar la efectividad, las políticas clave, los países también tendrán que incrementar las fuentes de ingresos. Señoras y señores, señor Director General, todos tenemos que embarcarnos y prepararnos en la construcción del futuro del trabajo. En este sentido, me gustaría concluir reconociendo el papel supremo de la OIT en esta celebración de su primera centuria. Los andantes tripartitos de la OIT han mostrado, han puesto de manifiesto el poder que los gobiernos, empleadores y representantes de los trabajadores tienen al enfrentarse a retos juntos y pueden contar con el apoyo constante de la OCDE en los próximos cien años y más allá.

Sra. Dajna Sorensen

Gobierno (Albania)

Señor Presidente, señor Director General, ilustres representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores, damas y caballeros, es un gran placer para mí representar a Albania en la centésimo octava sesión de la conferencia internacional del trabajo. Este año celebramos los cien años desde la creación de la OIT. Aunque se han abordado muchos cambios importantes en los últimos cien años, los países en todo el mundo siguen luchando por cumplir los objetivos originales de empleo pleno y productivo, la libertad sindical y la igualdad salarial por el mismo trabajo. Nuestra economías se encuentran en un proceso complejo de gestión económica y del mercado de trabajo y transformaciones tecnológicas. Los motores globales del cambio, la digitalización, el envejecimiento de la población, la mundialización, la migración y el cambio climático requieren de ajustes en la demanda de trabajadores cualificados. En el reverso de este crecimiento económico, los últimos cinco años han presenciado una mejora significativa en el rendimiento del mercado laboral en Albania con un aumento en el número de personas que participan en el mercado de trabajo con un 59,6 % en 2013 a 68,6 % en 2018. Mientras tanto, también hemos sido testigos en el aumento del número de personas empleadas. Han aumentado las tasas de empleo y también hemos visto una disminución significativa del número de personas desempleadas: han pasado del 18 % en 2014 al 12,3 % a finales de 2018, y hace un par de días ha bajado al 12,1 % para el primer trimestre del 2019. A pesar de estas mejoras, Albania se sigue enfrentado a retos importantes para garantizar el empleo seguro y productivo para su población, fomentando empleos más productivos y garantizando la incorporación en el mercado de los grupos más vulnerables, sobre todo, las personas con menos recursos, las mujeres, los

jóvenes, las personas con discapacidad, los roma y los egipcios. Aproximadamente, 665 000 personas en Albania en edad activa, quizás 64 años, no trabajan y 173 000 siguen buscando empleo. En la brecha de género en el empleo sigue estando en un 14 % y el desempleo juvenil es del 22,3 % y aproximadamente el 30 % de los jóvenes ni estudian ni trabajan. Hoy Albania necesita crear más trabajos, necesita trabajos sostenibles, pero, lo que es más importante, mejores puestos de trabajo y con ello quiero decir trabajos en la economía formal que paguen buenos salarios, salarios que permitan que las personas que están trabajando no vivan en la pobreza y que garanticen buenas condiciones de trabajo. Para abordar los retos en materia de empleo en mi país seguimos, nos basamos en tres pilares: En primer lugar, el gobierno quiere favorecer un entorno propicio para la creación de empleo, un entorno que atraiga a los inversores extranjeros y que genere nuevos puestos de trabajo y, por otra parte, queremos que las empresas locales sean más competitivas en los mercados regionales europeos y mundiales. En segundo lugar, facilitar la integración en el mercado de trabajo de los grupos más vulnerables a través de la provisión de servicios de empleo de calidad y en tercer lugar y lo que es más importante, equipar a las personas, independientemente de su edad con las capacidades necesarias para los trabajos de hoy y, más importante, para los de mañana. No solo me refiero a la educación en todos los niveles sino a las oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos los trabajadores. Las inversiones en protección social y servicios de atención y cuidado son fundamentales para eliminar la brecha de género y el mercado de trabajo. Es importante permitir a las mujeres volver al trabajo después de haber tenido hijos. Mahatma Gandhi dijo una vez "el futuro depende de lo que hagas hoy". Los países tienen que construir con premura sistemas ágiles que respondan a estos retos. Huelga decir que la responsabilidad primaria responde a los gobiernos, sin embargo, los interlocutores sociales, la sociedad civil y todos los ciudadanos tienen un papel muy importante que desempeñar. Me gustaría decirles que estamos ratificando unos convenios y respaldamos el documento resultado del centenario. Me gustaría concluir dando las gracias a la OIT no solamente por organizar esta conferencia sino por todo el apoyo que nos ha prestado en el marco del programa para trabajo decente.
Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Robert Salama

Gobierno (Malawi)

Señor Presidente, estimados delegados, señoras y señores, es un placer para mí representar a mi país, Malawi, en este acontecimiento tan importante, el centenario de la OIT. Señor Presidente, permítame comenzar felicitándole a usted y a toda la oficina por el merecido nombramiento para liderar las deliberaciones de esta conferencia y encaminarlas al éxito. También me gustaría felicitar a los copresidentes de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo, su excelencia el señor Cyril Ramaphosa, Presidente de Sudáfrica y su excelencia el señor Stefan Löfven, Primer ministro de Suecia, por el informe. También gracias al Director General, señor Guy Ryder por supervisar estos trabajos. El informe de la Comisión mundial nos permite entender mejor lo que el futuro depara a la humanidad. Se ha redactado en un momento adecuado, en esta celebración de la primera centuria de la OIT, a medida que nos preparamos para la segunda centuria entre estos cambios en el mundo del trabajo. El mundo del trabajo se está enfrentando a cambios transformadores tal y como se refleja en el informe. Los desarrollos técnicos, tecnológicos, la automatización, la robótica, la inteligencia artificial, los cambios demográficos y el cambio climático ejercerán presión en los mercados de trabajo y los sistemas de protección social. Se perderán puestos de trabajo pero se crearán nuevas oportunidades y nuevos tipos de trabajo. Las nuevas relaciones en el trabajo como el trabajo esporádico, el *outsourcing*, las jornadas flexibles, los pequeños encargos, los contratos a corto plazo irán en aumento. Ello requiere de una acción decisiva a nivel nacional, mundial y regional. Para responder a este llamamiento y estas necesidades,

Malawi convocó su primera conversación nacional en junio de 2017 y celebró conversaciones sectoriales y el diálogo nacional sobre el informe de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo en mayo-junio de 2019. El gobierno y los interlocutores sociales en Malawi respaldan el programa centrado en las personas que se proponen en el informe mundial. Hemos dejado claro que Malawi espera que su fuerza de trabajo joven lidere la transformación de la economía de Malawi. Tenemos que seguir priorizando el desarrollo de las destrezas a través del programa de referencia de centros de formación al objeto de equipar a los jóvenes con las distintas destrezas que necesitan para ajustarse a los cambios. Señor Presidente, Malawi seguirá desplegando esfuerzos para ofrecer oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida y orientaciones profesionales en el sistema educativo. Estamos determinados a promover los trabajos en las fábricas, mejorar los programas de pasantía y el aprendizaje de oficios. Vamos a seguir invirtiendo en destrezas digitales, la promoción de la investigación, la innovación y el uso de la tecnología y para que las TIC sean accesibles. Hemos acordado que la colaboración entre la industria y las instituciones de formación se reforzarán, incluyendo el desarrollo de planes de estudio para que las destrezas se ajusten a la demanda del mercado laboral. Seguiremos abogando por la migración humana. Debido a los planes de trabajo cambiantes, consideramos que las normas son más relevantes ahora que antes. En este sentido, Malawi reafirma su compromiso con la consecución de los derechos y principios fundamentales en el trabajo y la justicia social. Malawi está comprometida a ratificar el protocolo sobre el convenio del trabajo forzoso y los tres convenios en materia de SSTED, salud y seguridad en el trabajo: 155, 184 y 187. Para garantizar el trabajo decente para todos hemos desarrollado una segunda generación de programa decente por país. Este programa es un compromiso de nuestro gobierno para abordar los retos derivados de los déficits en el trabajo decente que prevalece en el mercado laboral, complementa la estrategia desarrollo y crecimiento tres de Malawi que constituye el vehículo para conseguir la visión del gobierno a la hora de crear empleo y riqueza para todos los ciudadanos de Malawi. Exhortamos a la OIT a que siga trabajando hacia una transición equitativa en el mundo del trabajo, hacia el futuro del trabajo que queremos. Son las personas las que crean la tecnología. Queremos un futuro que defienda los derechos humanos incluyendo la seguridad y la salud. Necesitamos una globalización equitativa, un crecimiento inclusivo y un trabajo decente para todos. Necesitamos abogar por la igualdad de género. Tenemos que luchar contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso en Malawi. Reafirmamos nuestro compromiso para con la Declaración de Filadelfia y consideramos que los seres humanos no son bienes de consumo, que la pobreza es un peligro para la prosperidad en todas partes. Muchísimas gracias, Señor Presidente. Muchas gracias. Merci beaucoup.

Sr. Amadeu Paulo Da Conceiçao

Gobierno (Mozambique)

Señora Presidenta, señoras y señores, es un inmenso honor para mí en nombre de la República de Mozambique y en mi nombre propio, así como en nombre de su excelencia el señor Filipe Jacinto Nyussi, Presidente de la República de Mozambique, y de la delegación que me acompaña, es un placer manifestarles nuestro agradecimiento. Les agradezco el que me hayan autorizado a dirigirme a esta importante conferencia, la del centenario de la OIT. Quisiera extender un cordial saludo al señor Guy Ryder, Director General y a su equipo, que ha sabido encaminar nuestros trabajos y los de la organización. Nuestro gobierno, señoras y señores, se ha comprometido a contribuir al programa de la OIT. De hecho, hemos ratificado todos los convenios fundamentales y tres de los cuatro prioritarios. Del igual manera, Mozambique ratificó recientemente el protocolo del convenio 29 sobre el trabajo forzoso, el protocolo del convenio 81 sobre la inspección del trabajo, el convenio 176 sobre la seguridad y la salud en las minas, así como el convenio sobre el trabajo marítimo. Nuestros vínculos de cooperación con la OIT se entablaron hace más de cuarenta años y los hemos reforzado,

sobre todo, en los últimos cinco años. En colaboración con la OIT, el gobierno de Mozambique ha elaborado instrumentos, políticas y estrategias. Por ejemplo, refuerzo de la comisión consultiva del trabajo y armonización de las políticas e instrumentos jurídicos vinculados con el trabajo; creación del portal del empleo; informatización del sistema de información sobre el mercado del trabajo y creación de un observatorio del mercado de trabajo; revisión del reglamento sobre la seguridad social obligatoria; primera política para el empleo, aprobada por el gobierno en 2016 y, por último, plan de acción para luchar contra las peores formas de trabajo infantil y lista de trabajos peligrosos para los niños. Excelencias, hemos valorado que se presentara ese informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, el cual hemos respaldado, puesto que incluye recomendaciones que se utilizarán como inspiración para elaborar los programas mundiales y nacionales, de modo que se logre la universalización del trabajo decente y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Mozambique respalda plenamente este informe que se concentra en una propuesta de programa centrado en el ser humano para el futuro del trabajo. De hecho, nos alegramos de que esos resultados de cara al futuro se asentaran en decisiones conscientes que garantizarán que el ritmo de transformación tecnológica quede vinculado a la capacidad humana. Necesitamos, por lo tanto, programas de educación, de información que desarrollen las competencias del ser humano. De hecho, en el informe se reconoce que el lugar de trabajo está, ante todo, integrado por seres humanos y, por ese motivo, son necesarios los sistemas de gobernanza y de reglamentación de las sociedades, hay que reforzarlos. Además de invertir en el trabajo decente y sostenible, lo cual es urgente, porque pese a los índices de crecimiento económico positivos que registra nuestro país, desde hace ya mucho tiempo, los efectos en la creación de empleo son limitados. El índice de desempleo, de subempleo, en particular, de los jóvenes es uno de los principales desafíos en nuestro país. Por ese motivo, creemos que, de cara al futuro, necesitamos políticas que incentiven directamente la creación de empleos como un objetivo clave y no como un subproducto de políticas económicas que tienen otros objetivos.

Señoras, señores, Mozambique avala los principios básicos, la declaración del centenario y compartimos, además, el sentimiento del grupo africano que estima que la OIT tiene que proseguir con el proceso de democratización de su estructura de gobierno. De hecho, proponemos que ese punto se incorpore en la declaración del centenario. En última instancia, reafirmo el compromiso de Mozambique, que desea seguir confiriendo prioridad para desarrollar medidas estratégicas, reformas que creen más empleos y empleos de más calidad, lo cual contribuirá al bienestar de los habitantes del país y a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenibles. Esperamos seguir contando con la OIT en ese sentido. Muchas gracias.

Sr. Virjesh Kumar

Trabajador (India)

Respetada Presidenta, distinguidos delegados, saludos de Barat. Es para mí un inmenso placer estar aquí presente y estar junto a ustedes en persona con motivo de este centenario.

Todos luchamos por la paz mundial, la justicia socio-económica. La OIT con su estructura tripartita inclusiva constituye una importante plataforma para debatir sobre esos temas y así ha sido desde su fundación. La OIT ha sido muy útil para que la comunidad internacional logre la paz y la prosperidad. Desde que se adoptara la resolución que permitió superar la crisis económica de 1930, la Declaración de Filadelfia, el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, la revolución 4.0. Todos ellos son temas esenciales y el objetivo, junto con la OIT, es luchar contra la desigualdad, la pobreza, el cambio climático, la agudización de la violencia y los conflictos. Y en este contexto, las nuevas tecnologías suponen un reto, además de una oportunidad. Son esenciales para la sociedad, pero también supondrán un desafío. El objetivo es que se siga trabajando en pos de la paz y de la justicia.

Como se menciona en el informe de la Comisión Mundial, hay que adoptar un enfoque integrado en que se garantice el aprendizaje a lo largo de la vida, la igualdad de género, la seguridad social, la garantía profesional universal, entre otras cuestiones. La intención y el espíritu del informe son encomiables y es importante que los interlocutores adopten ese tipo de estrategias, en la teoría y en la práctica. Pero también es importante abordar los distintos retos que obstaculizan la consecución de la agenda 2030. Primero, la población trabajadora. Los países en desarrollo, ante todo, representan el sector informal y carecen de sistemas de seguridad social. Por otra parte, se socava el aprendizaje a lo largo de la vida en esos casos y los salarios son reducidos, lo cual perpetúa el círculo vicioso de la pobreza. Además de exponer a esa población a la explotación. Es urgente resolver, pues, estos temas y creemos que la comunidad internacional debe apostar por una formalización universal de la economía. Los salarios son uno de los factores cruciales. Un salario decente permitirá para que la población disfrute de un nivel de vida digno, la población, en su mayoría. Por lo tanto, es necesario adoptar una política de salarios holística elaborada en consulta con los distintos actores. La comunidad de los trabajadores cree firmemente que las nuevas tecnologías pueden sustituir a los seres humanos. Quizás se trate ahora de una mera especulación y quizás la pérdida de empleo sea inferior pero no cabe duda de que se perderá empleo debido a las nuevas tecnologías, por lo tanto, recomendamos que se formule una política tecnológica igualmente, un mecanismo que regule las condiciones de trabajo y el empleo ahora que se desarrolla la industria 4.0. De esa manera se podrá seguir garantizando una justicia socio-económica mediante el empleo y de igual manera es necesario elaborar una política para el empleo, de forma que se capacite y que se saque provecho de los dividendos demográficos en el mundo en desarrollo. Las nuevas tecnologías, como decía, suponen una amenaza a nivel mundial en la esfera social para la libertad de asociación y de negociación colectiva igualmente. Por lo tanto, la OIT, su mecanismo de diálogo tripartito debe ser flexible y creemos que este mecanismo tiene que utilizarse de manera consciente, lo cual exige que todos los interlocutores trabajen como parte de una misma familia y que se tomen en cuenta las necesidades de los demás. De no ser así, se seguirá socavando, dificultando la paz industrial, la paz mundial y el desarrollo sostenible. En última instancia quisiera manifestar que soy optimista. Creo en el crecimiento económico y en el desarrollo basado en la conciencia humana para que el mundo sea un mundo feliz, pacífico, próspero y sostenible.

Sr. Adkham Ikramov

Empleadores (Uzbekistán)

Excelencia, Presidenta, Embajadora, Embajadora Margarida Rosa Da Silva Izata, distinguidos delegados, invitados de la conferencia, es para mí un gran honor intervenir hoy aquí en nombre de la Cámara de empleadores de Uzbekistán. El señor, Guy Ryder, Director General de la OIT, el Primer Ministro de Rusia, señor Medvédev, el señor Macron, Presidente de Francia, la canciller federal de Alemania, Señora Merkel y muchos otros dirigentes de varios países recalcaron en sus intervenciones que el mundo del trabajo está ante cambios profundos y transformadores. En particular, se recalcó que hay que optimizar los procesos tecnológicos, los cambios tecnológicos, la inteligencia artificial, lo cual exige que prestemos especial atención a los problemas laborales en los gobiernos de los distintos países. Les alegrará saber que en Uzbekistán la experiencia es positiva. Se coopera con la OIT y con los demás interlocutores tripartitos. Se ha mejorado el nivel de empleo. La legislación de nuestro país ha garantizado la protección social y un trabajo decente. También fue un gran honor para nosotros que en diciembre de 2018, el Director General, el señor Ryder, realizara la primera visita a Uzbekistán, lo cual es significativo porque el Director visitó distintos lugares del país y se reunió, por ejemplo, con el presidente de la república de

Uzbekistán para entablar una cooperación plena con la OIT y para emprender reformas sociales de mayor escala en Uzbekistán, de modo que se garantice la justicia social y el empleo decente. Con ocasión de esta visita histórica, el señor Ryder también participó en una conferencia internacional sobre el futuro del trabajo en Taskent en el marco de otras celebraciones. Todo ello con motivo, igualmente, de celebrar el centenario de la OIT. Señalar a día de hoy que en Uzbekistán se está reestructurando de manera extensiva el mercado laboral, lo cual dará lugar a una nueva realidad para los inversores y el sector industrial, agrícola y en el de las tecnologías. Se está reduciendo la intervención del Estado. Se están introduciendo nuevos métodos de cultivo, nuevos productos agrícolas. Por iniciativa del gobierno también se ha adoptado un nuevo método conjunto con un enfoque integrado que se aplica a todos los proceso agrícolas, desde los campos hasta la elaboración de los productos finales. Durante este periodo de tiempo o en estos últimos años se creo la Confederación de empleadores del país, gracias a la colaboración del parlamento, de los actores sociales con el asesoramiento internacional de la OIT, con el apoyo del grupo de trabajo sobre el trabajo decente y con la oficina de la OIT en Europa central y oriental. Damos las gracias a todos esos actores. A raíz de ello, pudimos ratificar el convenio 144 y en Uzbekistán también estamos ultimando los trámites para sumarnos al convenio 129 y al 189. En cuanto a la intervención del Señor Ryder, la retomo, nosotros también recalcamos la función del diálogo social con las organizaciones no gubernamentales, las de empleadores, trabajadores, con otras organizaciones e instituciones internacionales. Todas esas conversaciones, esas iniciativas son importantes y se suelen denominar con la apelación "tripartismo + o plus". Como ya han recalcado muchos otros participantes en la conferencia, es necesario crear un ecosistema propicio para la formación a lo largo de la vida y para que se refuercen las instituciones del mercado del trabajo. Vamos a dirigirnos en esta dirección ofreciendo formación a todos los interlocutores, actores del mercado, los distintos centros de formación de nuestro país. También se introducirá un nuevo sistema dual de educación. Se apoyará a los jóvenes para que creen sus "start-ups" propias. Y tenemos muchas otras iniciativas en curso en relación con el trabajo decente. Distinguidos participantes, aprovecho esta oportunidad, intervengo en nombre de las organizaciones de empleadores de mi país y manifiesto mi más sentido agradecimiento a la OIT, a su equipo por la cooperación que hemos entablado de larga data y les traslado la enhorabuena por el centenario, además de hacer votos por el éxito de los trabajos
Muchas gracias por su atención.

Sr. Sándor Bodó

Gobierno (Hungría)

Estimado Presidente, estimados delegados, damas y caballeros, en nombre del gobierno de Hungría, quisiera darle las gracias a los responsables de la organización por esta excelente organización de la reunión de este año de la CIT. Asimismo, quisiera darle las gracias al señor Director General por su excelente memoria "Trabajar para un futuro más prometedor". Celebramos el programa que propone la OIT y que está centrado en las personas. Este abarca las inversiones en las capacidades de las personas, inversiones en las instituciones del trabajo, así como instituciones en el trabajo decente y sostenible. Las inversiones en las capacidades de las personas desempeñan, sin duda alguna, una función central a la hora de mejorar las competencias individuales y las oportunidades de empleo y, en consecuencia, llevan también a la mejora del crecimiento económico y de la productividad de los Estados. El trabajo y el desarrollo continuo de las competencias, que han pasado a ser más complejas a causa del desarrollo tecnológico, son condiciones importantes para la entrada en el trabajo del siglo XXI. Hay diferencias en los sistemas de formación profesional, en general, en Europa y en el mundo, pero nuestro objetivo común debe ser el equipar a nuestros jóvenes

y también a los adultos que están menos cualificados con competencias básicas que mejoren su empleabilidad y, por lo tanto, sus oportunidades de participar en el aprendizaje permanente y el trabajo decente. Las exigencias del mercado de trabajo cambian constantemente y requieren una gran capacidad de cambio y adaptación por parte de los gobiernos, las personas y la economía, y aquí los interlocutores sociales desempeñan una función muy importante. Las empresas que quieran identificar y aprovechar los beneficios de la revolución digital pueden mejorar su productividad y, además, esto les llevará a un mayor crecimiento económico y a la creación de nuevos puestos de trabajo. Estamos convencidos de que las inversiones en la educación son la medida más importante que podrá garantizar que los trabajadores pueden ser flexibles y adaptarse al mercado de trabajo. Los empleadores los podemos motivar para ello a la hora de abordar y aceptar las nuevas tecnologías. Además de la cuestión del desarrollo de competencias y destrezas, el gobierno de Hungría le da mucha importancia a la prevención, por lo tanto, contamos con un programa de bienestar digital y esto nos llevó a adoptar una estrategia para la formación digital. El objetivo del programa sería, entre otras cosas, que los jóvenes ya en el colegio adquieran las competencias digitales que necesitarán en su vida laboral. En esta estrategia y en el programa de la mano de obra digital, le damos mucha importancia a la formación de los adultos y al aprendizaje permanente. Los interlocutores sociales desempeñan una función clave en la previsión e identificación de los desafíos que trae consigo el futuro del trabajo. Me refiero a las exigencias que habrá en el mercado de trabajo. No obstante, debemos recalcar que el compromiso de todos los asociados para la formación y la adquisición de conocimientos que se pueden ir adaptando es algo fundamental para que se puedan aplicar con éxito tales estrategias, planes de acción y nuestro programa. De cara al futuro, Hungría opina que debemos esforzarnos para conseguir el objetivo del trabajo decente para todos. Se deben fomentar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, siendo estos un elemento crucial y que debe quedar plasmado en todas las actividades de la OIT. En nombre del gobierno de Hungría, quisiera darle las gracias al Director General y le garantizamos nuestro compromiso para la iniciativa del futuro del trabajo.
Muchas gracias.

Sr. Remi Henri Botoudi

Trabajador (Madagascar)

Muchísimas gracias, señora Presidente. Señora Presidente, estimados miembros de la mesa de la conferencia, estimados camaradas, buenas tardes a todos los aquí presentes. Es en calidad de Secretario General de mi sindicato, SECRIMA, en Madagascar, mi tarea intervenir. Mi sindicato es el que garantiza la calidad del trabajo de todos sus representados y por eso intervengo yo en esta sesión plenaria en nombre de todos los trabajadores de Madagascar. Con esta intervención aprovecho para felicitar a la Señora Presidente por haber sido nombrada, precisamente, Presidente de esa conferencia y también aprovechamos para celebrar juntos el centenario de la OIT. Cabe decir que en este primer centenario establecimos el objetivo de defender la justicia social. Sigue siendo un objetivo a día de hoy y lo seguirá siendo en el futuro. Madagascar forma parte de los países pioneros dentro de centenario de la OIT y nos hemos comprometido en pro de la alianza 8.7 para luchar contra el trabajo infantil, contra el trabajo forzoso y también contra las formas modernas de esclavitud. Agradecemos los esfuerzos desplegados por el Director General de la OIT, a la cabeza de esta institución internacional que es la única organización internacional tripartita, como bien sabemos todos. Por otra parte, nosotros apoyamos la idea principal que aparece en la memoria sobre el futuro del trabajo, donde se plantea cuál es la realidad de nuestros grandes desafíos, es decir, enfrentarnos, por ejemplo, a los cambios tecnológicos al cambio climático y también a los cambios demográficos. Estimada Señora Presidente, estimados

camaradas, deberíamos plantearnos algunos interrogantes con respecto a estos distintos cambios que acabo de mencionar de cara al futuro del trabajo, por ejemplo, ¿qué tipo de diálogo social deberíamos adoptar ante el modelo actual del trabajo o de cara al del futuro? Nos preguntamos si las personas se verán sustituidas por robots o si quizás al final las personas no tendrán que ir a las empresas a trabajar o si utilizar internet permitirá que algunas personas logren una remuneración. También nos preguntamos cuál será el futuro que nos podríamos plantear para nuestro sindicato con respecto a las reticencias de muchos trabajadores que a día de hoy no quieren unirse a este. En la actualidad se plantea un problema fundamental cuando buscamos candidatos delegados del personal, debido a que no cesan de aumentar los actos de discriminación antisindical, debido a los distintos ejemplos de acoso y de intimidación contra los trabajadores en distintas empresas, por solo dar algún ejemplo. También nos preguntamos qué tipo de alianza debería existir a nivel social y también a nivel económico para poder garantizar un sistema en el que ganemos todos. Es decir, la redistribución justa para poder acabar con la pobreza en el mundo. De hecho, es fundamental reconocer que la consecución del contrato social ha sido desigual en algunos países y no ha sido, en absoluto, perfecta en otros muchos esta consecución y, por este motivo, nosotros respaldamos que es necesario contar con un nuevo contrato social que se centre en los seres humanos. Nos encontramos ahora en un motor que ha perdido su velocidad y en vez de que la justicia social sea una realidad en el mundo, lo que hemos terminado haciendo es que la justicia social se vea beneficiada, hay algunas clases sociales que están en vías de extinción en distintos países, por no hablar de la situación de la clase media, de la clase trabajadora. Estimados camaradas, todavía estamos a tiempo para promover sindicatos fuertes, democráticos y transparentes. Hay distintos sectores profesionales donde no se tiene en cuenta, a lo mejor, cuáles son los problemas que tienen. Y las finanzas públicas, el sector público debería pensar también en cómo gestionar de forma prudente y transparente todas estas cuestiones. Para concluir, nuestros trabajadores están convencidos de que hay que defender los derechos de los trabajadores, y mi sindicato SECRIMA así lo piensa. También es una responsabilidad histórica luchando contra las desigualdades sociales para poder reforzar la lucha para evitar todos los atentados contra los trabajadores. El futuro del trabajo exige la toma de conciencia de todos los trabajadores para invertir en pro de un diálogo social fuerte y también innovar logrando una mejor distribución de los ingresos y también que los gobiernos hagan suya su responsabilidad. Muchísimas gracias a todos por su atención.

Sr. Abdel Sattar Ahmed Eshrah

Empleadores (Egipto)

En nombre de Dios, misericordioso y compasivo, señora Presidente, señor Director General, excelencias, damas y caballeros, embajadores y ministros, jefes de delegación y todos los participantes en esta reunión de la OIT, que la paz de Dios esté con todos ustedes. Nos reunimos aquí hoy representando a los distintos sindicatos, a las distintas cámaras y también a la sociedad. Estamos aquí todos haciendo gala de solidaridad en pro de la prosperidad de nuestro país y el mundo. Esperamos que la paz y la estabilidad terminen prevaleciendo en todo el mundo. Es una suerte estar aquí en el centenario de la OIT en la sesión número ciento ocho, y cien años después sigue siendo una organización joven que no ha perdido su credibilidad. Estamos aquí estudiando y hablando también del documento de esta conferencia, del futuro y de otras iniciativas. Estamos también centrándonos en distintas actividades normativas, por ejemplo, sobre la violencia y el acoso. Estamos participando en distintas reuniones paralelas, en distintos foros que revisten temas sumamente capitales, y nuestra organización sigue estando al nivel de los problemas y necesidades mundiales. El mundo árabe y Oriente medio se enfrentan a muchos problemas que son el resultado de fuerzas anti-estabilidad y anti-paz que ponen en jaque la democracia para imponer sus ideas

y también colaborando con grupos terroristas para alcanzar sus objetivos. Egipto tuvo mucha suerte porque no terminó siendo presa del terrorismo. Estamos aquí para apoyar a todos nuestros interlocutores, para luchar contra el terrorismo en el mundo entero. Esperamos, de hecho, que todos nuestros asociados colaboren con nosotros con miras a lograr la paz y las estabilidad mundial. Egipto, de hecho, formaba parte de los primeros países que se unieron a esta organización. Tenemos un papel muy activo en todas las conferencias y en todas las sesiones. Evitamos las agresiones e injerencias en los asuntos de otros. Respetamos también los convenios que ya hemos firmado. Somos uno de los países con una de las civilizaciones más antiguas de todo el mundo y, al mismo tiempo, hay una unión entre la civilización asiática, africana, mediterránea e islámica. Somos un lugar de encuentro y el año pasado promulgamos una nueva ley sobre la libertad sindical y esto teniendo en cuenta los distintos instrumentos de la OIT, de los que somos signatarios. Estamos a punto de enmendar en nuestro código laboral y también contar con uno nuevo que esté más alineado, teniendo en cuenta los cambios recientes y modernos. Como empleadores nosotros estamos totalmente dispuestos a formar parte de otras comunidades de empresarios y organizaciones empresariales en todo el mundo para poder contar con una integración plena y también para poder cooperar con todos en el mundo defendiendo un futuro mejor en el que logremos cooperación, bienestar y paz. Nos parece que este es el elemento sustancial. Como bien se ha dicho desde nuestro país, Egipto es un país que defiende la paz y la justicia, para nosotros y también para nuestros vecinos. Antes de concluir mi alocución me gustaría recordarles a todos ustedes y recordarle al mundo entero que todavía a día de hoy está todavía el pueblo palestino, que sufre los peores ejemplos de opresión, racismo y colonialismo. De hecho, el informe de la OIT sobre los territorios árabes ocupados habla de distintos ejemplos de violaciones. Eso aparece en el anexo a la memoria, las violaciones a las que se enfrenta el pueblo palestino y también en los territorios sirios ocupados del Golán. Y todo esto va en contra de los distintos derechos consagrados en instrumentos internacionales y en las distintas regiones. Como bien estipula la memoria, Israel no está cumpliendo, no se compromete y no es signatario de distintos convenios y no está aplicando estas normas internacionales. Más pronto que tarde acabará esta opresión y el colonialismo también concluirá y espero que, como digo, esto sea más temprano que tarde y espero, también, que podamos volver a reunirnos en otros foros. Muchísimas gracias por su atención.

Sra. Houmadi Ladaenti

Gobierno (Comoras)

Muchísimas gracias. Señora Presidenta, damas y caballeros, ministros, señor Director General de la OIT, damas y caballeros delegados, distinguidos asistentes, Presidenta, permítanme en esta ocasión de la celebración del centenario de nuestra organización, en nombre de los mandantes tripartitos, en nombre de su excelencia el señor Azali Assoumani, Presidente de la Unión de la Comoras y en el mío propio el extender mis calurosas felicitaciones a la Organización Internacional de Trabajo, por esa hercúlea labor que llevan a cabo y la encomiable lucha que libran desde hace un siglo al servicio de la justicia social y el fomento del trabajo decente. Vayan también nuestra felicitaciones a la Presidenta del Consejo de administración y al Director General de la OIT, así como a la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo por esa dinámica incluyente que ha seguido en la preparación del centenario, así como por la calidad del informe mundial. La Unión de las Comoras ha participado activamente en la iniciativa del centenario. Organizamos una consulta nacional que permitió a los mandantes tripartitos hacer suyas las orientaciones de la OIT, así como adaptarlas a las realidades y prioridades nacionales. Así pues, se formularon numerosas recomendaciones, especialmente, la transición de la informalidad a la formalidad, se tendió la mano a los jóvenes, se reforzó el diálogo social, se establecieron convenios colectivos en las empresas y se ratificaron los convenios internacionales pertinentes. Existe una fructífera

alianza entre la OIT y las Comoras, que ha permitido al gobierno dotarse de instrumentos que constituyen el marco jurídico y reglamentario y que persiguen como objetivo el empleo productivo. Me refiero al documento marco de la política nacional de empleo, al programa de trabajo decente por país y al plan de modernización y desarrollo del sistema de administración de trabajo. En la Unión de las Comoras, tenemos señales positivas de crecimiento económico pero aun así, el problema del desempleo y subempleo de los jóvenes sigue siendo un gran desafío que tenemos que encarar. De hecho, la tasa de desempleo de aquellos que tienen menos de veinticinco años ha llegado al 44,5 %: un 42,4 % para los hombres y un 46,1 % para las mujeres. Al menos es cuatro veces más elevado que el desempleo y subempleo de adultos de 30 a 49 años. Le damos mucha importancia a esta cuestión. El actual Presidente de la Unión, su Excelencia el señor Azali Assoumani, adoptó como lema de su campaña presidencial: "Un joven, un puesto de trabajo". Y, en parte, para conseguir este objetivo el Jefe de Estado lanzó un amplio programa de reconstrucción económica y social, que perseguía como objetivo el que las Comoras fueran un país emergente de cara a 2030. Se trata de un desafío enorme para un país como las Comoras, país insular pequeño y con recursos limitados, así como un país muy vulnerable. Para concluir quisiera reiterar el compromiso de nuestro gobierno a la hora de trabajar para conseguir los objetivos de esta organización. De hecho, para ello contamos en gran medida con la OIT y otros asociados para el desarrollo para que trabajemos de consuno con miras a hacer frente al desafío del crecimiento y la justicia social. Les deseo mucho éxito en las labores de esta centésimo octava reunión de la CIT y que viva la cooperación internacional. Muchas gracias.

Sra. Helene Davis-Whyte

Trabajador (Jamaica)

Presidenta, vicepresidenta, distinguidos delegados, compañeras y compañeros, vayan mis agradecimientos y mis felicitaciones a la OIT en un momento en el que celebra su centenario. En este periodo, la organización ha conseguido diferencias positivas considerables y que han cambiado las vidas de los trabajadores del mundo. De hecho, la contribución ha beneficiado a todos los pueblos. Hace unas semanas, en Jamaica, celebramos cien años de la adopción de la ley sobre los sindicatos y uno de los miembros de nuestra confederación, la Asociación del funcionariado de Jamaica también celebró su centésimo aniversario. Esto da fe de lo importante que son los servicios públicos que tenemos en Jamaica desde hace muchos años. Los funcionarios han guiado el desarrollo del pueblo de Jamaica a lo largo del periodo colonial, en la salida de esa era y en el camino hacia la independencia. El pueblo de Jamaica emprendió la creación de su futuro tras la independencia. Querían garantizar que la prosperidad era para todos y el servicio público, el funcionariado, desempeñó una función muy importante a la hora de garantizar un futuro sólido para todos. Conviene decir que, aunque nos centramos en el futuro del trabajo y, a la vez, trabajamos para conseguir el desarrollo sostenible. La función de los servicios públicos ha sido fundamental para el desarrollo de nuestro país. Nuestra confederación celebró la publicación del informe y, de hecho, nos alentaron muchas de las cuestiones planteadas puesto que reflejan distintos debates que se están celebrando en Jamaica y en el Caribe con relación al futuro del trabajo. Ahora bien, opinamos que falta algo importante en esta memoria, me refiero a que se preste atención al futuro de los servicios públicos. Los servicios públicos permiten igualar las condiciones y a través de estos servicios hemos visto un mayor empleo para las mujeres. Además, ha habido enormes desarrollos a nivel económico, social y cultural en Jamaica y en todo el Caribe y esto gracias a las inversiones públicas. El futuro del trabajo requiere un servicio público más contundente y con los recursos suficientes. No todo lo que tiene que ver con el futuro del trabajo está relacionado directamente con los

avances tecnológicos y la inteligencia artificial. Señalamos la atención a las amenazas que plantea la dependencia de la inteligencia artificial y los sistemas automatizados, sobre todo, cuando no se han esforzado los empleadores a la hora de garantizar una transición justa, no solo para los trabajadores sino también en el marco de una transición justa para nuestra economías. Se habla muchísimo de la transformación pero da la impresión de que solo se espera que sean los trabajadores los que se transformen. Lo que queremos ver en el futuro del trabajo es que nuestras sociedades, nuestras economías se transformen y se conviertan en tales que se centren en las personas y no en los beneficios a expensas de las personas. Con esto paso a hablar del cambio climático, la repercusión para los pequeños estados insulares en desarrollo del Caribe. No se podrá ofrecer trabajo con el planeta muerto es una frase conocida por casi todos. Ahora bien, parece que muchos no relacionan esto con el futuro del trabajo. Cada día no obstante, encaramos las repercusiones del cambio climático, los cambios en la meteorología y periodos muy largos de sequía, los más largos que hayamos visto jamás, así como inundaciones repentinas que hacen que las personas tengan que abandonar sus hogares y lugares de trabajo. Quedan destruidas sus casas. Además, hay huracanes como los que nunca habíamos visto antes y esto solo es por dar unos pocos ejemplos. Para nosotros la resiliencia es fundamental, pero no debemos ver la resiliencia como una respuesta. Si queremos garantizar un futuro próspero y un desarrollo sostenible para nuestros pueblos, debemos garantizar que las políticas públicas y los servicios públicos son un pilar central a la hora de construir dicha resiliencia para que tengamos el futuro que queremos. En la memoria se habla de muchas transformaciones que han tenido lugar, de cambios positivos a los que podemos hacer referencia, pero al mismo tiempo frente a estos desarrollos tecnológicos, muchos se quedan atrás, de hecho podríamos incluso decir que a muchos les han empujado para que se queden atrás. La labor de la OIT, a través de su estructura tripartita y el desarrollo de normas y reglamentos, ha proporcionado los instrumentos necesarios para garantizar que los trabajadores de 1919 y que los trabajadores de la actualidad salgan de la esclavitud y puedan vivir y trabajar con dignidad. Ahora hay indicios de que cada vez hay más amenazas de privatización en distintas modalidades y todo ello apunta a que el poder corporativo es mayor que el poder de nuestros gobiernos electos. Parece que le democracia está en riesgo. El futuro del trabajo va más allá del trabajo por sí solo, tiene que ver con el futuro de nuestros pueblos e instituciones democráticas. Así que sigamos trabajando con ese enfoque centrado en las personas ahora y en el futuro. Muchísimas gracias.

Sr. Carlos Alberto Madero Erazo

Gobierno (Honduras)

Señoras y señores delegados, representantes de los trabajadores, representantes de los empleadores, deseo expresarles en nombre de mi gobierno un cordial saludo a la presidencia de la conferencia y a tan distinguida concurrencia. Señor Presidente, en este espacio, permítame felicitar particularmente a la OIT en el marco de su centenario, donde se ha consolidado la institución como un garante de la justicia social y del trabajo decente. Es un honor venir a este encuentro para conmemorar el pasado pero también para contribuir en el futuro de esta organización. Si bien la función de la OIT es en el ámbito tripartito, las relaciones entre el capital y el trabajo son más difíciles y complejas de lo que uno puede pensar. Hoy más que ayer la economía nacional gravita en torno al comercio internacional y la inversión extranjera. La influencia de las condiciones exógenas a un país tienen muchas veces impacto en su crecimiento económico y en las condiciones de vida de su población que a final de cuentas repercute también en la vida de los trabajadores y las empresas.

Señor Presidente, los hondureños queremos hacer hoy un grito de hacer justicia al café para evitar que los pequeños cafeteros se vean obligados a huir a otros países. Una taza de café en Nueva York puede llegar a costar hasta 5 dólares. Aquí en Ginebra entre 2,50 y 5 francos suizos y los productores hondureños apenas reciben 2 céntimos de dólar. Somos miles de

familias dedicadas a la producción del café, con la particularidad de que en nuestros países se corta el café grano a grano. Si no existe una compensación justa, lo que produce más pobreza, desigualdad y migración irregular. Europa es uno de los principales consumidores de café hondureño. La propuesta es que el consumidor exija que cuando se vaya a tomar una taza de café aquí en Ginebra o en la Puerta de Alcalá, pregunte cómo se produjo este café en manos de trabajadoras que están atrás del aromático. Si estos productores se dedican a otra cosa, todos perdemos. Señor Presidente, la reducción de la tasa de homicidios de 90 a 40 muertes por cada cien mil habitantes, no es solo importante y admirable en un esfuerzo conjunto para hablar de justicia en los últimos cinco años en el país, esto es una verdadera revolución al desarrollo. Este proceso nos ha dejado más muertes que una guerra convencional y es el resultado del mercado entre quienes producen y quienes consumen, por otro lado, y nosotros ponemos lo muertos. El narcotráfico resulta un factor importante para la falta de empleo en el país. Honduras ha decidido reconocer y encarar estos desafíos. Señor Presidente, hoy día la gran movilización de millones de turistas que disfrutan de las bellezas de Honduras es el resultado de mayor seguridad, el buen estado de las carreteras, la promoción del turismo y el apoyo a las empresas privadas. Estos resultados en materia de turismo reflejan con un fuerte crecimiento en el sector y paulatinamente queremos hacer de nuestro país un mayor destino de turistas para extranjeros. Señor Presidente, particularmente en el ámbito laboral, Honduras ha incursionado en la aprobación de la ley de inspección laboral que representa la mayor modificación al código del trabajo de Honduras desde su creación. Esta nueva ley de vanguardia vigente ha permitido ir creando paulatinamente una nueva cultura de cumplimiento. A la fecha refleja que han aumentado en un 81 % los porcentajes de subsanación de infracciones encontradas en las empresas. También hemos creado por consenso entre trabajadores, empresarios y gobierno, la mesa especial tripartita de prevención de conflictos con la OIT. La mesa también atiende casos de amenazas a dirigentes y afiliados sindicales, así como la revisión de la armonización del código de trabajo que es un trabajo en curso. Creemos que la participación de la Comisión de normas es una ayuda ideal a los países. En el caso de Honduras hemos sido muy exitosos en su aplicación e invitamos a la OIT para que en futuras conferencias se generen espacios de intercambio con otros países para demostrar la efectividad de este sistema de control, como ha sido el caso de Honduras. Hoy como nunca para Honduras, el diálogo social se ha convertido en la mejor herramienta para construir consensos que conlleven a una ruta para un pacto social participativo e incluyente, específicamente en sectores como la educación y la salud, que permitan a la sociedad encontrarnos nuevamente para formar un futuro mejor. En el retrovisor del tiempo vemos complacidos cómo la OIT ha tenido un impacto favorable en la evolución de normas y del cumplimiento de derechos y obligaciones en el contexto tripartito al cual se dedica. Un pasado positivo nos ofrece la perspectiva de un buen futuro. El futuro del trabajo consiste en tener un enfoque centrado en las personas. Estoy seguro que nuestro trabajo conjunto lograremos afrontar esos retos para beneficio de todos. La paz nos corresponde a todos. Muchas gracias.

Sr. Padmasiri Ranawakaarachchi

Trabajador (Sri Lanka)

Presidenta, distinguidos invitados, delegados, ante todo junto con los demás miembros de nuestra delegación quisiera dar las gracias al Director General por su informe y también lo felicito en nombre de toda la población ceilandesa por estos cien años de abnegado servicio. Su contribución al diálogo social, al tripartismo, a su fortalecimiento es incalculable y cabe encomiarla. Su informe se centra en el ser humano, en un programa en ese sentido y en tres pilares, pese a todo. Tomamos nota, por lo tanto, de su compromiso. Además, gracias a la evolución nuestras sociedades tenemos múltiples oportunidades para mejorar la calidad de vida. Aunque estamos de acuerdo en principio, quisiéramos recalcar que los

representantes de los trabajadores aún enfrentan ingentes retos. Es necesario crear nuevas oportunidades para los jóvenes, para que estén equipados con mejores aptitudes, para que puedan atenderse las exigencias en el día de mañana pero también tenemos que mostrarnos o esforzarnos más para que estemos satisfechos con nuestro futuro, para que la fuerza laboral lo esté. Hay que velar por la formación, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, incluso, en los países en desarrollo como el nuestro para que sea lo suficiente competente para adquirir nuevos conocimientos. Pero hay que preguntarse si estamos preparados para alcanzar ese objetivo porque en países como el nuestro siguen existiendo desafíos y los empleadores luchan por su supervivencia. Se ven obstaculizados por la externalización, la automatización y se inicia una carrera a la baja y se adoptan estrategias de repliegue. No se forma, no se recicla y no se ofrece aprendizaje a lo largo de toda la vida. Debido a estas tecnologías emergentes, las condiciones de trabajo han cambiado. Tenemos ahora relaciones distintas, lo cual supone un desafío para ambas partes y esperamos que esta situación permita mejorar la calidad de vida y que los trabajadores accedan a un salario vital. Sin embargo, en países como el nuestro, el salario vital es un concepto muy distante de la realidad y seguimos por el momento luchando por un salario mínimo realista, como ocurre en las plantaciones, en el sector textil, en las zonas rurales. Hay que intervenir, pues, en esas esferas en la economía nacional para aportar, para incrementar los intercambios con el extranjero. Pero por el momento el salario vital sigue siendo un sueño, pese a ello no somos pesimistas, estamos más bien preparados para hacer frente a esos desafíos. Tanto el gobierno como los empleadores tienen que desempeñar una mayor función para salvaguardar los recursos más valiosos, es decir, los trabajadores y esperamos que la OIT desempeñe una función más dinámica. Somos un país en desarrollo y nos enfrentamos con muchos problemas inherentes. Hemos tenido treinta años de conflicto, una guerra y, lamentablemente, recientemente, hemos sufrido el domingo de Pascua un atentado de un grupo extremista en tres iglesias y en dos hoteles, lo cual ha incidido sobremanera en el sector turístico, ante todo. Miles de trabajadores han perdido ya su empleo y muchos otros han visto sus ingresos mermados. Quisiera, pues, aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a todos los que nos respaldaron con inclusión de la OIT. Agradecemos su apoyo, lo cual supuso un aliento para nosotros. Pero ahora quisiera comunicar que el gobierno ha adoptado medidas y que la situación de seguridad es de nuevo normal. Quisiera, pues, que me ayudaran a trasladar este mensaje y a que Sri Lanka se considere, se promocione como un destino turístico seguro. En conclusión manifiesto nuestro más sincero agradecimiento a la OIT y, en particular, a la oficina de Colombo; al Director para Sri Lanka y Maldivas, le agradecemos la función que ha desempeñado en pos del tripartismo y del diálogo social y doy las gracias también al distinguido Ministro de trabajo y de relaciones con los sindicatos, cuya participación en la promoción del diálogo social y las relaciones industriales. Muchas gracias a todos, igualmente, por su atención.

Sr. Gerardo A Martinez

Trabajador (Argentina)

Señor Presidente, distinguidos delegados, compañeras, compañeros, la OIT tiene un papel protagónico para trazar en el diálogo tripartito un rumbo con acuerdos que potencien su rol en este grave contexto global. Debemos enfrentar los desafíos y comprender los cambios estructurales provocados por la globalización que favorecen a muchos sectores pero que no resuelven los problemas de la desigualdad, el hambre la pobreza y la desocupación. El desarrollo sostenible a los objetivos que plantea la Agenda 2030 requiere de instituciones sostenibles que se adapten a los cambios que el mundo de la modernidad nos plantea pero que, además, tengan objetivos claros de justicia social. La única forma es a través del diálogo social e institucional, un contrato social que dé respuestas políticas a los graves problemas que no afectan. Mientras que el trabajo del futuro nos enfrenta a las transformaciones de la

modalidad de producción influenciada por el cambio tecnológico, el futuro del trabajo nos obliga a una transición justa que no deje a nadie atrás. No estamos todos en las mismas condiciones. No todos partimos desde el mismo lugar. El desafío es resolver la desigualdad que se da entre regiones y entre países. En las Américas tenemos una difícil y grave situación económica, política y social. Es una realidad que persiste donde la regla pareciera ser la precariedad laboral, la desigualdad, la pobreza y la cultura del privilegio. No podemos seguir hablando de lo mismo, año tras año. En nuestra región los trabajadores sufrimos sistemáticas violaciones al ejercicio de la libertad sindical con persecuciones, violencia, así como debilitamiento de la negociación colectiva y ausencia de diálogo social. El incremento de la economía informal, la falta de trabajo decente en las cadena globales de suministro, las reformas globales regresivas y el desempleo son una alarma que no podemos dejar pasar. Nosotros tenemos la obligación de advertirlo y seguir luchando. La pobreza no disminuye, la desocupación tampoco. El trabajo infantil, el trabajo forzoso no deben existir. Garantizar la igualdad de género en el ámbito político, social y laboral debe ser una prioridad. Entendemos que el Estado debe ser sustentable con seguridad jurídica para todos los sectores sin discriminación y garantizar una mejor calidad de vida para la sociedad en su conjunto. Argentina atraviesa una crisis económica y social con inflación, desempleo, pérdida de puestos de trabajo, caída de los salarios y del poder adquisitivo, cierre de empresas y aumento del índice de la pobreza. Esto es una descripción real sin especulación ni valoración ideológica. Como dijimos el año pasado, estamos en las garras del Fondo Monetario Internacional. Sabíamos lo que es el Fondo Monetario y su famosa receta de ajuste sin considerar el crecimiento. Este organismo debe evolucionar y modernizar su visión estratégica pensando en la economía productiva e impulsar el crecimiento sin olvidar la estabilidad económica. No queremos seguir por este camino, no queremos ser la variable de ajuste. La realidad exige urgentes medidas que atiendan el hoy y ahora: sostener el empleo, recuperar el poder adquisitivo de los salarios, bajar los índices de inflación, que es el impuesto a la pobreza, mejorar los ingresos de jubilados y pensionados y recrear el mercado interno y el desarrollo productivo. Sabemos que nadie se realiza en una sociedad que no se realiza. Como siempre apostamos con nuestro aporte la búsqueda de consensos. Son tiempos de soluciones que tiendan a la unidad de la sociedad, única garantía que nos permitirá recuperar el trabajo y la producción como los valores del progreso social. Señor Presidente, en unos meses los argentinos tendremos la ocasión de enriquecer nuestra oportunidad como nación a través del voto soberano y obligatorio en nuestro pueblo. En ese acto, los argentinos definiremos el trazado de nuestro futuro y cómo salimos de esta recesión económica y de este estado de angustia social. Necesitamos reencontrarnos desde la unidad nacional con una política que garantice el diálogo social y la concordia sin mezquindades como valores supremos. Muchas gracias.

Sra. Adidjatou A Mathys

Gobierno (Benin)

Señora Presidenta del Consejo de Administración, señor Presidente de la Conferencia, señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, señoras, señores, jefes de delegación, damas y caballeros, su creación en 1919 esta organización se fijó como misión promover la paz universal y duradera en el mundo. La celebración de este primer centenario denota la vitalidad de esta organización común a la luz del camino recorrido de lo cual debemos congratularnos. La OIT adoptó después distintas normas internacionales del trabajo y ejecutó en los estados miembros múltiples programas. Los resultados indudables alcanzados durante un siglo de trabajo gracias a los esfuerzos constantes de los dirigentes a distintos niveles al frente de la institución y con la participación de los estados miembros, todo ello nos enorgullece y todos esos resultados merecen ser valorados como corresponde.

Señor Presidente, el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo presentado por el Directo General y titulado trabajar para un futuro más prometedor que estamos examinando con motivo del centenario de la OIT recalca con atino que los miembros de la organización deberán aprovechar las oportunidades que ofrecen los cambios profundos que han intervenido en nuestras sociedades y en las economías. Celebro la pertinencia de la iniciativa sobre el centenario cuyas conclusiones y recomendaciones afirman el lugar central del ser humano en los programas futuros, insisten en la necesidad de invertir más en el potencial humano, en las instituciones así como en el trabajo decente y sostenible. Además también en los países, las regiones y en el plano mundial la tecnología, las competencias y el desarrollo del capital humano se desarrollan cada vez más y permiten mejorar el futuro del trabajo. Tenemos que renovar individual y colectivamente nuestro compromiso en ese sentido e invertir en el capital humano, crear empleos sostenibles en favor de los hombres, las mujeres y los jóvenes, por ese motivo el gobierno de Benín bajo los auspicios del presidente Patrice Talon desde abril de 2016 se ha comprometido llevando a cabo importantes reformas para contar con una base más amplia en el mundo del trabajo y mejorar el marco de vida y el trabajo igualmente. Y a título de ejemplo me gustaría citar varias iniciativas y acciones. El programa de seguro para el refuerzo del capital humano el ARCH, principales elementos: seguro de enfermedad sobre todo para el sector informal, jubilación, microcréditos y formación profesional, la promoción de empleos verdes y la adaptación a los cambios climáticos. Señor Presidente, el tema de la violencia y acoso en el lugar de trabajo en el mundo del trabajo incluido en el orden del día para que se debata por segunda vez para que se lleven a cabo acciones normativas es un tema que concierne a todos los trabajadores en particular a las mujeres puesto que sus efectos no favorecen la productividad ni permiten preservar la dignidad del hombre en el trabajo y nuestra conferencia deberá permitir que se adopten esos instrumentos, esas normas. Por ese motivo el gobierno de Benín a través de sus estructuras competentes garantiza una aplicación efectiva y tiene una ley, la número 201619 del 5 de septiembre de 2006 cuyo objetivo es sancionar a los autores de acoso sexual y proteger a las víctimas. Señor presidente, mi delegación se felicita por poder anunciar en la conferencia que Benín acaba de avalar un segundo programa para la promoción de trabajo decente para 2020-23. Un programa fundado en tres prioridades, empleo decente y sostenible, protección social en el sector informal y promoción de las normas del trabajo mediante el diálogo social, lo cual queda enmarcado por el programa de acciones del gobierno y en particular quedan recogidas esas iniciativas en su pilar número 3 relativo a la ARCH, uno de los proyectos fundamentales del gobierno en el ámbito de la protección social. Además quisiera anunciar solemnemente la ratificación por mi país el 15 de febrero de 2019 del convenio número 102 de la OIT sobre la seguridad social, norma mínima adoptada en 1952. Mediante este compromiso Benín quisiera demostrar su adhesión completa a las iniciativas del centenario que recomiendan al mundo del trabajo colocar al hombre en el centro de acción de la OIT. Por último reiterar a las autoridades de la OIT la determinación de Benín de obrar en ese sentido, muchas gracias.

Sr. Kassahun Follo Amenu

Trabajador (Etiopia)

Señora Presidente, excelencias, distinguidos delegados, damas y caballeros. En nombre de la comunidad de trabajadores de Etiopia y en nombre de un servidor es un placer para mí poder hacer esta intervención en esta conferencia anual tripartita. La 108.ª conferencia de la OIT es histórica porque estamos celebrando el centenario de la OIT, en el pasado logramos muchísimo en lo que a los derechos en el lugar del trabajo se refiere. Muchos convenios y muchas recomendaciones se han podido aprobar para mejorar las condiciones del trabajo, eso sí, el movimiento sindical se enfrenta a muchos problemas. La libertad sindical y la negociación colectiva incluido el derecho de huelga todavía no se reconocen plenamente en

mucho países. Hay gobierno que arrestan o intimidan o detienen a líderes sindicales. La distribución injusta de la riqueza y la explotación de los trabajadores por parte de las empresas multinacionales es algo flagrante. La libertad de movimiento también se ve atacada en nombre de la seguridad y algunos países desarrollados cierran sus fronteras ante los refugiados. En esta era, en pleno siglo XXI el racismo y el nacionalismo se han convertido en herramientas para llegar al poder político, sabemos que una de las causas de la Primera Guerra Mundial fue precisamente el nacionalismo, no podemos echar marcha atrás a la colonización ni al periodo de esclavitud, necesitamos dignidad, libertad, igualdad y justicia. Señora Presidenta la confederación de sindicatos de Etiopia apoya plenamente la memoria del Director General que propone un programa para el futuro del trabajo centrado en el ser humano. Sin un futuro prometedor no podemos avanzar. Sin prestar atención a los seres humanos no podemos lograr nuestro objetivo. No cabe la menor duda que para estar centrados en el ser humano y en pro del trabajo decente en el futuro necesitamos instituciones democráticas a la par que un compromiso político, esto porque para garantizar los derechos humanos y sindicales un gobierno democrático desempeña un papel capital. En Etiopia ha llegado un cambio básico desde que llegó al poder el Primer Ministro el Dr. Abiy Ahmed, en abril del pasado año. Ha habido por tanto un cambio político en la gobernanza, se ha abierto el espacio democrático, se ha liberado a todos los prisioneros políticos, se ha permitido a los grupos de oposición también los que estaban en el exilio han sido invitados para poder funcionar de forma pacífica dentro del país, y esto podemos considerarlo como algunas de las medidas positivas que se han tomado. El primer ministro tomó la iniciativa de acabar con el conflicto que ya duraba 20 años en la frontera entre Etiopia y Eritrea, se ha comprometido y ha entablado negociaciones con las partes políticas de la oposición para enmendar la legislación de lucha contra el terrorismo. Las medidas concretas que se han tomado también han llevado a la liberalización de los medios de comunicación y también ha tomado otras medidas muy positivas, logrando que la mitad de los miembros del gabinete sean mujeres y en cuanto de los derechos de los trabajadores también se ha hablado de la revisión de la ley de trabajo que se ha presentado al gabinete para ser adoptada por el parlamento. Por primera vez el gobierno ha aceptado contar con un salario mínimo, un consejo que se encarga del salario mínimo, si son necesarias más medidas con miras a poder garantizar los derechos de los trabajadores en nuestro país incluida la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. A modo de conclusión, señora Presidente en calidad de líderes sindicales estamos plenamente comprometidos para desempeñar el que es nuestro papel en el proceso de construcción de un futuro del trabajo justo y equitativo y quiero pedirle el apoyo técnico y financiero desde la OIT para poder lograr un trabajo decente y sostenible. Esto es todo y muchísimas gracias por su atención.

Sr. Wils Rangel

Trabajador (República Bolivariana de Venezuela)

¿Estamos ante un aterrador futuro para el trabajo? Los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela saludamos al Presidente de la histórica y centenaria 108.ª Conferencia Internacional del Trabajo y al Director General Guy Ryder, manifestando nuestra preocupación por el futuro del mundo del trabajo y el panorama "aterrador" que se nos presenta a nivel mundial, contrastando radicalmente con el futuro del trabajo en nuestra República Bolivariana de Venezuela. A finales 2011 los neoliberales no encontraron salida a la crisis, la deuda y la austeridad no sirvieron para solventar los problemas. Debemos avanzar en un modelo sostenible de economía que enfrente la especulación financiera y conserve la fuente natural de recursos, buscando un soporte en la producción material estimulando el retorno de la inversión a la economía real. Se hace urgente emprender una batalla decisiva a nivel global contra la especulación financiera con una amplia participación de la sociedad organizada. Por una economía que respete el planeta y que el peso de la deuda

caiga sobre los grandes inversores y que su reestructuración no se haga a expensas de los gobiernos progresistas del mundo. Ejercer una democracia participativa y protagónica en lo económico, le impone a los movimientos sociales la tarea contralora del endeudamiento irresponsable. Debe ser así, pues ¿de cuántos planetas Tierra podemos disponer para sostener el modelo de acumulación neoliberal? Estamos ante un crecimiento económico devorador de naturaleza y de una crisis sistémica. Se requiere un crecimiento controlado de la producción, equilibrio social y ecológico, tomar opción en formas de producción menos agresivas y más ambientalistas, cambiemos el modelo pues, no podemos cambiar de planeta, porque racionalizar y regular al modelo capitalista es un asunto ante el cual no abrigamos muchas esperanzas. No podemos perder más tiempo, resulta prioritario cuestionar, impugnar desde sus raíces al modelo neoliberal para así estar en condiciones esperanzadoras, optimistas de humanizar la humanidad. La iniciativa relativa al futuro del trabajo no podía hacer a un lado la garantía del pleno empleo en condiciones decentes, frente a los efectos de una crisis económica global que impedirá la creación de los empleos necesarios Hoy se evalúan con detalle los sombríos augurios del impacto tecnológico en la calidad de los empleos y lo inútil que resulta hacerle resistencia sin capacidad de adaptación al cambio, por tanto es imperativo socializar los nuevos usos tecnológicos por intermedio de la formación permanente, integral y continúa. La situación arriba descrita se suma a la financiarización del mercado de trabajo y a la consiguiente orientación especulativa de las inversiones hacia la rentabilidad excepcional, por tanto, no interesa inyectar recursos financieros a las pequeñas y medianas industrias pilares de la economía material, evaluadas como inviables e imperativas de garantizar la tasa de retorno que la maximización de ganancias que los capitales especulativos. De tal forma que el éxito de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo debe comprometerse con una gesta mucho más ambiciosa, radicalmente transformadora del desorden planetario que a marcha forzada toma formas aterradoras. Hoy en Venezuela enfrentamos una agresión imperial mediante un cerco económico y financiero y boicot comercial millones de dólares de la República se encuentran embargados en cuentas fuera en el exterior y nos prohíben comerciar los más elementales productos. Se ha generado la pérdida de empleo y el deterioro de los salarios poniendo en juego 20 años de conquista en la revolución bolivariana. El imperialismo en alianza con los empleadores de la OIE y FEDECA pretenden convertir a la OIT en instrumento de injerencia en asuntos internos de los venezolanos mediante la aplicación de una comisión de encuestas a la que rechazamos rotundamente y llamamos a la oficina a no prestarse para manipulaciones políticas de guías desde el imperio. Como es nuestra costumbre expresamos nuestra solidaridad con los trabajadores y el pueblo palestino en su lucha por una patria soberana y nuestra solidaridad con todos los pueblos del mundo que luchan por la vida mejor trabajando y sobre todo la conquista de la paz. Un mundo nuevo es posible, lo construiremos los trabajadores y trabajadoras: el socialismo, muchísimas gracias.

Sr. Joseph Farrugia

Empleadores (Malta)

Señora Presidente, colegas tripartitos, las primeras imágenes satelitales de nuestro planeta de finales de los 50 cambiaron muchas cosas con respecto a cómo la gente miraba el mundo. Este cambio tecnológico nos hizo reflexionar el hecho de que a cierta distancia el mundo es un lugar inmenso pero con recursos finitos. Los patrones climáticos del mundo se convirtieron en algo interconectado. La desaparición de los bosques y el impacto en la actividad humana se volvió muy patente con esta nueva perspectiva y eso ayudó a aumentar la concienciación de los desafíos mundiales. Aunque en 1919 no había satélites cuando se fundó la OIT, eso sí, nació entendiendo que los líderes mundiales y los interlocutores sociales tienen que mirar más allá de las fronteras nacionales, que tenían que adoptar una perspectiva mundial para encarar algo que es transfronterizo que hace que a todos los

mundos y culturas, el mundo laboral. Esta visión global apoyada por los pilares del tripartito y por el diálogo social ha logrado crear después de un siglo muchos instrumentos que han afectado las vidas de miles de millones de personas en distintos mundos a través de distintos instrumentos normativos que han logrado mejorar la calidad de vida y dignificar el empleo de muchos. La historia de la OIT supone una evolución de principios fundamentales y derechos en el trabajo, pero tratar el mercado laboral o algo que no cesa de cambiar exige nuevos enfoques y soluciones y esto depende de los interlocutores sociales que los tienen que diseñar y aplicar. Al día de hoy estamos ante el hecho de que la digitalización y la automatización que dan forma a la 3.ª revolución industrial están evolucionando con una interacción aún más estrecha con la tecnología en todas las facetas de nuestra vida, como por ejemplo las dimensiones físicas, digital y biológica de esta 4.ª revolución industrial como bien explicó el profesor Klaus Schwab en su libro con el mismo título ya está influenciando al mundo y puede de hecho lograr la mejora de hecho de muchas formas pero los beneficios no se reparten de la misma forma y también existe el peligro de que aumenten las desigualdades, los interlocutores sociales a nivel nacional e internacional tienen que trabajar codo con codo para garantizar que las sociedades hagan suya estas tecnologías y no se vuelvan esclavos de esta tecnología, la amenaza de la destrucción de empleos es una realidad que afecta a muchos sectores económicos y a muchos países, pero si tenemos una planificación adecuada y si se invierte en las capacidades de las personas el efecto neto será positivo, incluso para el empleo y lograremos así que la sociedad mundial esté más cerca de las metas del objetivo de desarrollo sostenible número 8 que promueve un crecimiento económico sostenible, incluyente y sostenido, un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos. Esta revolución tecnológica también hace que la división entre el empleo típico y atípico sea menos clara y ahora hay distintas formas de organización del trabajo más flexibles y es algo que también se reconoce en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Los logros de la OIT tenemos que verlos teniendo en cuenta el hecho de que también ha habido muchos fracasos y pensando en el mundo laboral que existe al día de hoy y lamentablemente estas dificultades también pueden seguir aumentando teniendo en cuenta que también ha aumentado la movilidad laboral, Teresa May dijo claramente que hay que encarar la esclavitud moderna y como bien dijo en nuestra conferencia es algo que no puede olvidarse, no puede hacerse como si no lo hubiera dicho y los representantes de los empleadores de Malta resalto nuestro compromiso para crear un empleo productivo y digno en el sector privado apoyamos también lo decidido por nuestro gobierno para luchar contra el empleo ilegal en Malta. El cumplimiento es una responsabilidad del gobierno y sino es necesario que haya un terreno de juego igualitario entre las empresas, es decir las empresas que respetan los derechos humanos y otras que pueden explotar y beneficiarse de una ventaja competitiva injusta a través de prácticas que son delictivas, de hecho apoyamos plenamente el contar con un mercado laboral menos prescriptivo, con una legislación a este respecto pero con unos reglamentos realistas que puedan ser claros y aplicables. La economía se enfrenta a un crecimiento económico sin precedentes si comparamos con la situación de las economías asiáticas pero también a cambios sociales muy rápidos y este crecimiento sin precedentes hace que surjan los desafíos en el mercado laboral, que hay recortes, hay una inflación salarial, también la productividad se ve afectada y hay también repercusiones demográficas y una sociedad multicultural cada vez de hecho mayor, pero estos desafíos no siempre están reflejados cuando se mide el PIB de forma tradicional y esto hace que la labor de los sindicatos y de empleadores sea aún más fundamental cuando los gobiernos tienen que tomar decisiones. Si queremos mantener este crecimiento a través del diálogo social respetando plenamente el derecho de la libertad sindical, las empresas y los trabajadores deberían dar la libertad de poder organizarse y también de poder estar representados como les parezca que es más apropiado sin un impedimento y tampoco sin ningún tipo de coerción si quieren formar parte o abandonar cualquier sindicato u organización sindical. En la actualidad el gobierno tiene la obligación de apoyar a los interlocutores sociales para que puedan cumplir con sus papeles y brindarles servicios a sus miembros. Y a modo de conclusión, los cimientos en los que se apoya el trabajo decente supone la creación de un entorno propicio que pueda llevarnos también a la creación de puestos de trabajo. El papel

del sector privado desde las organizaciones mundiales a los millones de pequeñas y micro empresas que existen en todo el planeta seguirá siendo una parte sustancial de la solución si queremos lograr un mercado laboral inclusivo que no deje a nadie atrás, muchísimas gracias.

Sr. Moudassirou Bachabi

Trabajador (Benin)

Excelencia, Presidente de la conferencia, Director General de la OIT, distinguidos miembros de la tribuna, delegados e invitados a esta augusta asamblea tal y como dicta el protocolo, amigos de la prensa, damas y caballeros. Es para mí un honor intervenir en nombre de la delegación de trabajadores de Benín, ante esta augusta asamblea con ocasión de la 108.ª reunión que coincide con un gran acontecimiento en la vida de nuestra organización común, su centenario. Damas y caballeros, han pasado 100 años, 100 años de lucha a favor de la igualdad y la justicia social en las relaciones laborales. Sí, 100 años de empleo del consenso con miras a conseguir un diálogo inclusivo, riguroso, que nos permita conseguir una humanización de las relaciones y la convivencia entre el capital y la fuerza de trabajo. Pero desafortunadamente, damas y caballeros aunque las distintas personalidades que han pasado por esta tribuna hablan de que la situación no es la misma en todo el mundo, el camino por recorrer para conseguir el ideal universal será largo, y estará sembrado de enormes desafíos para casi todos los estados, requiere este de la comunidad internacional una solidaridad más eficaz que nunca. Los desafíos son complejos, numerosos y variados porque están relacionados con las relaciones profesionales tradicionales pero también con distintos temas como las libertades públicas, el medio ambiente, el impacto de los avances tecnológicos en la calidad y el futuro de las relaciones laborales, también con la democracia en nuestros estados, solo por citar algunos ejemplos. En cuanto a la situación de mi país, no es ni mucho menos resplandeciente. En esta misma tribuna el portavoz de los trabajadores de mi país en la 107.ª reunión llamaba a nuestra atención la situación, diciendo que Benín encaraba desde hacía poco un declive de la negociación colectiva y la libertad sindical, a pesar de la existencia de un corpus jurídico de normas internacionales o que ha incluido las normas internacionales había distintas disposiciones legislativas y prácticas gubernamentales que habían desestructurado las relaciones laborales haciendo que fueran más vulnerables todavía millones o miles de trabajadores. Disposiciones pertinentes para la protección de los derechos de los trabajadores se han visto cuestionadas de manera unilateral alegando los motivos de siempre la generación de empleo atrayendo a los inversores y continúan los ataques contra los derechos sociales adquiridos con una ofensiva legislativa siniestra contra el ejercicio del derecho de huelga del personal sanitario judicial. Damas y caballeros la situación desde entonces ha empeorado, han agravado el cuestionamiento de los derechos sociales democráticos adquiridos, se ha cuestionado el espíritu mismo de normas internacionales del trabajo aunque mi país las ha ratificado mediante la adopción de leyes y medidas y esto ha sucedido mediante la adopción de leyes y medidas perversas y antidemocráticas. Esta situación ha llevado a las organizaciones de los trabajadores a recurrir al comité de libertades para que recuerde a las autoridades del país el contenido del texto y espíritu del derecho de huelga y opine sobre las derivas consideradas dictatoriales, así como sobre la persecución y las detenciones de tinte arbitrario que se han dado por doquier. Es este el lugar para hacer un llamado a la solidaridad de la comunidad internacional para que nos acompañe a nuestro combate a favor de un Benín más democrático a través de un diálogo inclusivo respetando los valores universales y a través de una sociedad humana viable, justa y equitable, que viva la OIT y que viva la gobernanza al servicio de la humanidad, gracias.

Sra. Alimaa Baasansuren

Gobierno (Mongolia)

Presidenta, distinguidos delegados tripartitos, damas y caballeros, es un honor para mí aprovechar la oportunidad que me han dado para pronunciar una declaración en nombre del gobierno de Mongolia en la 108.ª reunión de la CIT. Es un honor para mí poder decir que Mongolia es uno de los países de Asia que ha ratificado los 8 convenios fundamentales desde que se convirtió en miembro de la OIT en el 68. Con ocasión del centenario de esta organización Mongolia valora altamente la cooperación con la OIT, el gobierno ha organizado una conferencia nacional sobre la promoción del empleo y el bienestar social inclusivo, además se organizó una reunión nacional tripartita sobre el futuro del trabajo fortaleciendo los mecanismos de consenso tripartito. En la actualidad la transformación global en el mundo del trabajo como por ejemplo las tecnologías avanzadas, la era digital, el cambio climático, la desigualdad de género y de remuneración y una menor tasa de participación de la fuerza de trabajo, así como el cambio de las estructuras demográficas han traído consigo consecuencias para el mercado de trabajo. Por ejemplo las tendencias demográficas con un mayor envejecimiento de la población de cara a 2030 exigen que desarrollemos políticas predictivas del trabajo, así como que nos coordinemos. Por lo tanto habrá otra gran transición en cuanto a las estructuras de la fuerza de trabajo que estará, que responderá al crecimiento económico de todo el mundo. Vemos que la transición económica y las mayores inversiones han generado una enorme demanda de fuerza de trabajo calificada, se dan cambios progresivos en las capacidades de las personas, sus competencias y en las demandas del mercado de trabajo. El gobierno de Mongolia ha iniciado programas que persiguen la sensibilización con relación al trabajo decente para todos, además se han desarrollado políticas estratégicas para el trabajo decente, teniendo en cuenta las tendencias del mercado del trabajo, hemos fomentado el empleo en las zonas alejadas y se ha garantizado una igualdad de oportunidades en el empleo para las mujeres y las personas con discapacidad. En cuanto a los resultados de estas acciones, la tasa de desempleo se redujo del 8,6 % en 2016 al 6,6 % en 2018. No obstante existe mano de obra que se encuentra en sectores con baja remuneración, como por ejemplo los trabajadores de los sectores de servicios y el sector minorista. Existe una desigualdad salarial, más entre trabajadores y trabajadoras, era esta desigualdad del 8 % en el 2000 y llegó al 17 % en el 2017. Habrá que reducir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y garantizar una igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, son cosas fundamentales que requieren una rápida solución. Me alegra celebrar en nombre del gobierno de Mongolia las reflexiones que se están llevando a cabo con relación a los objetivos propuestos de este programa centrado en las personas que incluye la declaración del centenario, invertir en la capacidad de las personas, las instituciones del trabajo y en el trabajo decente y sostenible y en las políticas y estrategias nacionales. Uno de los principales temas de este año es acabar con la violencia y el acoso en los lugares de trabajo y esto queda reflejado en nuestro proyecto de legislación laboral que se debatirá en estos días en el parlamento. Hay que tener en cuenta la importancia de acabar con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo por lo tanto el gobierno de Mongolia apoya firmemente la eficacia de este tema y el que el instrumento revista la forma de un convenio o una recomendación. Mucho éxito para todos.

Sr. Juan Antonio Ledezma Vergara

Empleadores (Panamá)

Gracias, señor Director General, señora Presidenta de la conferencia 108, señores delegados, damas y caballeros. Celebramos los 100 años de Creación de la Organización más antigua, dinámica y representativa de las Naciones Unidas. Es emocionante dar una mirada retrospectiva a los 100 años de existencia. La rica iconografía y profundos discursos que reviven momentos de singular importancia en el desarrollo de los países y del mundo,

nos lleva a recordar aquellos personajes que dedicaron lo mejor de los años de sus vidas a luchar por un mundo mejor. Aquellos que con gran capacidad de concertación, negociación y diálogo supieron hacer consensos, en momentos difíciles. Es que nuestra Organización nació en 1919, luego de concluida la Primera Guerra Mundial, en virtud del Tratado de Versalles, que consideró que la justicia social es esencial para la Paz Universal permanente. Esa premisa no ha cambiado. Tampoco han cambiado los postulados de la declaración de Philadelphia promulgada el 10 de mayo de 1944, y que entre otras cosas establece: "El Trabajo no es Mercancía", "La Libertad de Expresión y Asociación son esenciales", "La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad". Sin embargo, no podemos negar que el mundo en que vivimos ha cambiado, y que los cambios producto de los avances tecnológicos se producen actualmente a una velocidad impresionante y representan un reto para los gobiernos en todas partes del mundo. El informe del Sr. Director General, da cuentas de un crecimiento vertiginoso de la población mundial en el que: Aproximadamente 190 millones de personas están desempleados; dos mil millones de personas basan su sustento en la economía informal, lo cual se traduce en una gran competencia desleal, contra las empresas legalmente constituidas. 300 millones de trabajadores viven en pobreza extrema, o sea con menos de 1.90 dólar por día; Antes del 2030 es preciso crear 344 millones de nuevos empleos, además de los 190 millones para poner fin al desempleo actual, lo cual sumado indica que hay que crear 534 millones de nuevos empleos. A lo anterior expuesto se suma que si bien los avances tecnológicos, la inteligencia artificial, y la automatización y la robótica crearan nuevos puestos de trabajo, a la vez los menos preparados van a perder su empleo y no podrán aprovechar las nuevas oportunidades, ya que las competencias de hoy no se ajustan al trabajo de mañana. Quiero decirles que no soy apocalíptico, estoy parafraseando el mensaje del señor Director General. Por lo que considero pertinente la propuesta del señor Director General de un programa para el futuro del Trabajo, que: Aumente la inversión en la capacidad de las personas para que todos tengan acceso al aprendizaje durante toda la vida; Que les permita ser competitivos y productivos para lograr hacer la transición a este mundo cambiante. Del mismo modo resulta importante la propuesta de incrementar la inversión en trabajo decente sostenible, pero tenemos que tener claro que para esto es indispensable lo siguiente: Que no hay trabajos decentes, sin empresas sostenibles. Que los puestos de trabajo que el mundo necesita, solo los puede generar la empresa privada. Que es necesario que en todos los países del mundo y a nivel de los Organismos Internacionales, se generen de planes y políticas a corto, mediano y largo plazo, que: Apoyen la creación de nuevas empresas, Fomenten y protejan la inversión y su retorno. Luchen contra la informalidad facilitando la formalización, eliminando exigencias y cargas innecesarias que desalientan a los emprendedores, para que se puedan crear los trabajos decentes que con urgencia se requieren en el mundo. El que tiene oído para oír, oiga. De lo contrario, en poco tiempo, nos veremos ante un escenario tan preocupante, triste y desalentador como aquel que en 1919 produjo la creación de esta Organización. Finalmente Panamá no escapa a esto y quiero hacer un llamado al sector trabajador, al sector del gobierno para que junto con nosotros empresarios veamos nuestro Código de Trabajo lo ajustemos a las nuevas realidades y tengamos un país productivo y competitivo.
Muchas Gracias.

Sr. Mohamed El Habib Bal

Gobierno (Mauritania)

En nombre de Dios clemente y misericordioso, señora Presidenta, señoras, señores, jefes de delegación, damas y caballeros, es para mí un inmenso honor dirigirme a los distintos participantes de esta histórica 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que coincide con el centenario de nuestra organización, la Organización

Internacional del Trabajo, quisiera trasladar nuestra enhorabuena al Presidente y a los miembros de la mesa por haber sido elegidos a la presidencia de la conferencia del centenario de nuestra organización. Hago votos por el éxito de sus trabajos y vaya también mi agradecimiento al Director General, el señor Guy Ryder por el incansable trabajo que ha llevado a cabo al servicio de la organización. Señora Presidenta, señores, señoras, la función esencial que desempeña la OIT en la promoción de la paz social por un trabajo decente y sostenible no es necesario demostrarlo ya, lo cual es aún más meritorio ahora puesto que el mundo está en constante transformación. El informe elaborado en enero por la Comisión sobre el Futuro del Trabajo como informa a ese respecto es objeto de apoyo por parte de nuestro país. Las mejoras constantes en las condiciones de vida de los trabajos en Mauritania y la concretización de sus legítimas aspiraciones al trabajo decente es uno de los ejes estratégicos de nuestras políticas públicas. El presidente de la República su excelencia el Sr. Mohamed OULD ABDEL AZIZ confiere especial interés a esas cuestiones. De hecho nuestro gobierno bajo el mando de nuestro primer ministro el Sr. Mohamed Salem OULD EL BECHIR trabaja con ahínco para reforzar la paz social para ampliar la protección social y la cobertura médica universal y para que se luche contra todas las formas de marginación y de pobreza. Mauritania, para que esta estrategia sea efectiva, Mauritania ha emprendido profundas reformas que colocan a los asalariados en el centro de las políticas de desarrollo, lo que ha dado lugar a la institución de un Consejo Nacional de diálogo social, un órgano tripartito que promueve el diálogo social y que cuenta con importantes prerrogativas para que los asalariados superen los principales desafíos que encaran. De igual manera se han establecido varios programas, o se están estableciendo, por ejemplo se ha elaborado y ejecutado un proyecto de lucha contra el trabajo de los niños, se ha ejecutado un proyecto contra el trabajo forzoso con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo y el Departamento Americano del Trabajo. Iniciativa que resulta de la ratificación por nuestro país del convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso y sobre todo ratificación de su protocolo de 2014 lo cual permitirá erradicar todas las prácticas similares al trabajo forzoso y sus distintas manifestaciones que suponen una secuela de la esclavitud. Con objeto de cumplir con estos dos proyectos, Mauritania que es uno de los países pioneros de la alianza 8.7 es el tercer país a escala mundial que ha organizado un taller a ese respecto. Y mi país quisiera aprovechar esta oportunidad que se le brinda hoy para dar las gracias a la OIT y a los demás socios que le han prestado un valor y su apoyo. Tenemos otros programas que están siendo concretados asimismo, puesta en práctica de las recomendaciones de la auditoria de la administración del trabajo llevada a cabo por el departamento de gobernanza de la OIT por solicitud del gobierno de Mauritania, lo cual ha permitido separar los servicios de control, los que se encargan de los litigios laborales cuando se llevan a cabo inspecciones. Además se han adoptado estatutos para el estado de manera que se atiendan antiguas expectativas de las organizaciones profesionales del sector público y para que se regularice así la situación administrativa de varios funcionarios, miles de funcionarios no permanentes. Se han creado miles de oportunidades de empleo, estableciendo un cupo para las personas con discapacidad. En cuarto lugar, se siguen mejorando las prestaciones de la caja nacional de seguridad social y la caja nacional de seguro de enfermedad. Lo cual ha ampliado el campo de los beneficiarios dando cabida a nuevas categorías de trabajadores y no podría concluir sin anunciar que Mauritania el mes pasado ratificó dos instrumentos jurídicos internacionales del trabajo, a saber, el convenio 143 de los trabajadores migratorios y el 144 sobre las consultas tripartitas relativas a las normas internacionales del trabajo. Con estas dos últimas ratificaciones de los instrumentos ratificados por nuestro país ascienden a 46, 8 convenios fundamentales, 3 convenios de gobernanza 1 de protocolo y 34 convenios técnicos. Hago votos por el éxito de sus trabajos y le doy las gracias a usted, señora Presidenta.

Sr. Mario Rojas Vílchez

Trabajador (Costa Rica)

Señora Presidenta, señoras y señores delegados del sector empleador, trabajador, de los gobiernos, de las misiones diplomáticas, celebramos el cumplimiento de los 100 años de la OIT en momentos en que el mundo se debate en un crecimiento acelerado de la desigualdad y de la pobreza y un debilitamiento de la calidad de las relaciones laborales en todos los países. La OIT nace justamente para combatir los desequilibrios existentes en el mundo del trabajo y por eso la declaración de Philadelphia establece que solo podrá alcanzarse la paz si se combate la injusticia. Para nuestro país Costa Rica, la función normativa y orientadora de la OIT es decencia pues conocemos que este aspecto ha contribuido a lograr el trabajo decente y a mantener la paz social. Es por ello que en el marco de la celebración del centenario de la OIT, empleadores, trabajadores y gobiernos debemos preservar esta organización y sus instrumentos internacionales y darle continuidad a la creación de normas internacionales como marco orientador del trabajo a nivel mundial. La OIT tiene que continuar y preservar su tarea esencial de elaborar normas. Los grandes desafíos de la robotización y las nuevas tecnologías que nos presenta el mundo del trabajo nos llevan a pensar en nuevas formas de organizarnos para que esa modernización no sea usada como excusa para obstruir el derecho laboral, individual y colectivo que constituye una garantía insoslayable de protección de los derechos humanos. Las libertades sindicales deben prevalecer y ser la preocupación primaria de la OIT. En mi país Costa Rica en este momento y como agravio a la OIT y a la base de un siglo probador de justicia social se tramita en la asamblea legislativa normas que entran en clara contradicción con los fundamentos éticos de la libertad sindical. En Costa Rica existen corrientes políticas mayoritarias que pretenden eliminar la reciente reforma laboral y están tramitando leyes que buscan afectar seriamente la libertad de expresión, el derecho de manifestación y huelga, criminalizando la protesta social e inclusive castigando las huelgas con la destrucción de sindicatos a instancia administrativa. Ante estos hechos solicitamos la intervención de la OIT de su Director General según los procedimientos existentes a efectos de que Costa Rica se preserve un estado social y democrático con libertad sindical y libertad de expresión. Finalmente concluyo diciendo que compartimos lo manifestado por el señor Director General de la OIT señor Guy Ryder al instalar esta 108 conferencia y al afirmar la libertad sindical es necesaria para preservar la libertad de expresión, para preservar la justicia social, para preservar la armonía contra la injusticia. Continuemos implementando el diálogo social, sostengamos ese pacto mundial y aquí al unísono los invito a que todos digamos: Larga vida para la OIT, muchísimas gracias.

Sr. Francisco Gonzalez De Lena

Representante (Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares)

Señora Presidenta, muchas gracias, señoras y señores delegados, por esta invitación a participar en esta Conferencia Internacional del Trabajo. Un años más la AICESIS, la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares tiene el honor de dirigirse a esta Conferencia Internacional del Trabajo. Este año, la delegación de AICESIS formada por su secretario general y por el consejo económico y social de Curacao, que ejercita la secretaría adjunta de la asociación, se alegra, tiene la satisfacción de conmemorar el centenario de OIT. La AICESIS agrupa a más de 60 consejos económicos y sociales de todo el mundo, y tiene entre sus objetivos la promoción del diálogo social en el mundo. Un objetivo que claramente también está en el centro, está en el corazón de la actividad de la Organización Internacional del Trabajo. El pasado mes de octubre, OIT y

AICESIS renovaron su acuerdo de cooperación y con esta ocasión el Director General, señor Ryder, honró a AICESIS calificando esta cooperación entre AICESIS y OIT como un partenariado estratégico. Próximamente tendremos ocasión de poner en común los trabajos de OIT sobre el futuro del trabajo y el trabajo que estamos desarrollando en AICESIS en torno a la sociedad digital. Un tema este, la sociedad digital que como saben constituye uno de los ejes de los análisis de la OIT sobre el futuro del trabajo. Y hay tres aspectos del informe de la OIT sobre el futuro del trabajo que me parece de gran interés resaltar: el primero insistir en la idea de trabajo decente, el segundo aspecto, el impulso de una renovación de las instituciones laborales, de las instituciones sociales y el tercero, un impulso, una revitalización de los contratos sociales. Estos tres temas, estos tres ejes de acción creo que también son aplicables a otro tema muy concreto que se está tratando en esta conferencia como es la acción, la lucha contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Comenzando por el trabajo decente, el trabajo es un ámbito de la vida social en el que la igualdad se puede hacer efectiva pero desgraciadamente también el trabajo es un ámbito en el que la igualdad se puede ver amenazada. Por eso el trabajo decente es un punto de partida para que la igualdad se haga efectiva en nuestras sociedades y en particular quisiera detenerme en la igualdad por razón de género. La incorporación al trabajo es una contribución decisiva a la plena inserción de las mujeres a la vida social en condiciones de igualdad. Pero la incorporación de las mujeres no tendrá este efecto positivo de promoción de la igualdad si se produce en unas condiciones laborales desiguales. La desigualdad laboral, obviamente, tiene que ver con las condiciones salariales o con la situación profesional de las mujeres. Pero también la desigualdad se hace visible cuando la dignidad y la salud de las mujeres se ve amenazada por daños como los que se derivan de la violencia y el acoso en el trabajo. Un ambiente de trabajo en el que están presentes estos riesgos desincentiva la integración de las mujeres en el mercado de trabajo y también las discrimina en las condiciones de trabajo. En segundo lugar, si hablamos de la revitalización de la reforma de las instituciones laborales hemos de recordar que tanto en el informe como en las referencias al efecto de las nuevas tecnologías se insiste en la protección frente al acoso laboral derivado de las nuevas condiciones de trabajo tecnológicas. Y finalmente, la promoción del diálogo social. El diálogo social es el eje vertebrador de cualquier acción y en general, y para concluir, diré que estos tres ejes de acción, el trabajo decente, la revitalización de los pactos sociales y la reforma de las instituciones laborales son tres ejes de acción plenamente compartidos por AICESIS y en este acto queremos expresar la disposición de AICESIS a seguir trabajando con la OIT en torno a estos tres ejes, muchas gracias.

Sr. Emad Hamdi Hemdan

Representante (Federación Árabe de Trabajadores del Petróleo, Minas y Químicos)

En nombre de Dios clemente y misericordioso, muchas gracias, buenos días, señor presidente de la conferencia, señoras y señores, es para mí un gran placer dirigirme a ustedes en nombre de la federación árabes de los trabajadores del sector petrolero, minero y químico. Me alegro de representar a los países miembros de nuestra federación, la cual se considera como la más antigua, la más fuerte de entre las federaciones sindicales árabes. Fue instituida en 1961 y agrupa a 21 millones de trabajadores del mundo árabe. Me alegro además de intervenir en nombre de las demás instituciones que están representadas en nuestra federación y en su nombre también les extiendo la enhorabuena a la Organización Internacional del Trabajo con motivo de su centenario. La federación cree en la importancia del diálogo social, su función del diálogo entre los distintos interlocutores sociales y de hecho a ese respecto hemos adoptado una nueva estrategia, un plan de acción como hicimos el año pasado. Con motivo de ello organizamos varias conferencias, en Egipto, donde tenemos sede, al igual que en los demás países árabes donde también hemos firmado

acuerdos de cooperación con distintas organizaciones sindicales, nos disponemos ahora a organizar una conferencia árabe-africana, además organizaremos una gran conferencia económica cuyo tema central será el trabajo y los trabajadores. En ello hemos basado nuestro trabajo, lo hemos fundado en una voluntad política clara. El trabajo también se sustenta en la colaboración, la confianza entre los interlocutores sociales. La finalidad es construir y consolidar un diálogo social. Necesitamos organizaciones sindicales árabes fuertes, representativas e independientes, tendríamos también que garantizar el pleno respeto de todos los derechos fundamentales en las relaciones laborales, así como el respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva conforme lo disponen los convenios 87 y 98 de la OIT. Queridos colegas, quisiera no obstante, informar sobre nuestra perspectivas de futuro, nuestra visión. El elemento esencial para todos los pueblos en los países árabes es el de la cuestión palestina, nos gustaría que Palestina esté representada en el seno de la próxima conferencia de la OIT en calidad de estado con Jerusalén como capital, me gustaría solicitar a todos los países del mundo que velen porque se instaure la paz y la estabilidad en el mundo y en particular en el mundo árabe. Además me gustaría hacer un llamamiento a la atención de todos. Me gustaría recordar el coste que ha supuesto todas las guerras en los países árabes. El producto son 14 millones de refugiados, 8 millones de desplazados, 1,4 millones de decesos, 25 millones de desempleados, 25 000 millones de dólares de estructuras que han sido destruidas completamente, 70 millones de árabes que viven por debajo del umbral de la pobreza. Además me gustaría recordar que deberíamos obrar todos para superar todos los desafíos que conllevan el terrorismo, la inseguridad y la falta de legislación. Me gustaría llamar a todos a que cooperen con nosotros de forma que juntos colaboremos, que juntos velemos por instaurar la paz, la justicia y el estado de derecho, les tendemos la mano a todos para que podamos desarrollar nuestras economías en beneficio de los trabajadores, me gustaría que colaboraran con nosotros para que pudiéramos poner término a todas las formas de explotación por parte de las empresas multinacionales, queremos construir un mundo justo, queremos construir además o queremos que haya paz en el mundo en beneficio de todos los trabajadores. Recuerdo también que la historia de la organización internacional del trabajo nos permite cooperar y obrar en ese sentido, muchas gracias a todos por su atención.

Sra. Rosa Pavanelli

Representante (Internacional de Servicios Públicos)

En 1930 Keynes había previsto que el siglo XXI sería una era de ocio y abundancia con 15 horas laborables a la semana gracias a las nuevas tecnologías y en 1980 André Gorz dijo que la abolición del trabajo ya estaba encaminada y que la forma en que se gestiona supone el tema político central de los próximos decenios. Eso es lo que se dijo pero la realidad es que sigue siendo imposible imaginar una sociedad sin trabajo. Además el trabajo se ha intensificado, es más precario, es cada vez menos una fuente de ingreso y de sustentos. La Internacional de Servicios Públicos celebra el informe de la Comisión porque tiene un enfoque equilibrado, comprensivo y coherente para guiar a los mandantes de la OIT en sus debates sobre el futuro del trabajo. Hoy también la Internacional de los Servicios Públicos está de acuerdo con el llamado a la protección social universal y un nuevo contrato social necesitando políticas fiscales justas donde se respeten la igualdad y la diversidad y un crecimiento sostenible y también, el desarrollo en todas nuestras sociedades. Las tecnologías y la ciencia han mejorado nuestra vida, pero la creatividad, la innovación y el progreso no son virtudes solo del sector privado. Gracias a instituciones públicas como las universidades, los hospitales, los centros de investigación, el sector militar y otros muchos, podemos disfrutar de internet, de los GPS, de los teléfonos inteligentes, del reconocimiento de voz, de Google y otras muchas cuestiones siguen desempeñando un papel capital en lo que es la

innovación y el desarrollo y en la era de los algoritmos necesitamos más transparencia, rendición de cuentas y reglamentación. Las empresas poderosas basan sus medidas en acuerdos secretos, en reglas de propiedad propias mientras que nuestras vidas cada vez son más públicas, con como libros abiertos. Es una amenaza para los trabajadores, para la gente y lo más importante, para nuestras democracias. Un futuro sin empleo decidido por algunas empresas tecnológicas no es deseable ni inevitable sino que exige las directrices y las responsabilidades de los gobiernos en todo el proceso, reglamentando el papel de las empresas de tecnologías de la información, garantizando una gobernanza democrática sólida y protegiendo los datos como un bien público. Los cambios no ocurren, por otra parte, a la misma velocidad en todas partes, cerca de la mitad de la población rural sigue viviendo en zonas rurales y depende de la economía rural. La mayor parte de las mujeres sigue trabajando en el sector de la agricultura. 10 años de austeridad y de políticas neoliberales para la mayor parte de la gente supusieron un cambio de viaje hacia la pobreza e incluso hacia la exclusión y no hay que culpar a las tecnologías y la falta de inversiones sino a la ideología y las políticas. El relator especial de las Naciones Unidas sobre pobreza extrema y derechos humanos ha criticado como las instituciones financieras e incluso la ONU han defendido de forma agresiva la privatización de servicios públicos sin prestar atención a las implicaciones para los derechos humanos o las consecuencias para los más pobres y no tratar esta cuestión ahora no nos va a llevar a un futuro más prometedor sino a un futuro oscuro y peligroso. Ahora bien, la OCDE calcula que los servicios públicos suponen el 76 % de la renta disponible para los más pobres. La consecución de los ODS exigirá contratar a 13 millones de trabajadores en el sector de los cuidados, de 9 millones de profesores y aquí las mujeres son el 70 % de los trabajadores y también harán falta millones de empleos verdes que se pueden crear si queremos enviar desastres y queremos construir comunidades resilientes o garantizar una protección social universal. Todo esto exige unas inversiones públicas contundentes. También reglamentación, encarar el sistema fiscal mundial y también reducir el poder de las empresas con respecto a los gobiernos si las instituciones internacionales incluida la OIT. Es necesario también reducir la injusticia, restaurar la justicia en las sociedades donde el interés público se vea garantizado por el estado y donde el sector privado contribuya al crecimiento económico de nuestras comunidades. La paz se ve amenazada por los conflictos por el racismo, la xenofobia y el fascismo. Es imperativo que tratemos las causas principales de la injusticia social como bien declaraba la constitución de la OIT: hay que respetar los derechos de los trabajadores, la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Todo esto hay que garantizarlo a todos los trabajadores independientemente de que tengan un contrato permanente o temporal o que estén trabajando en la economía real o digital o que sean nacionales, migrantes o refugiados. A lo largo de todo un siglo la OIT ha ayudado a mejorar la vida de los trabajadores y de toda la población. Para navegar pacíficamente a lo largo del siglo XXI la OIT tiene que reforzar su mandato y su naturaleza tripartita, tratando las cuestiones que realmente importan para garantizar un trabajo decente y dignidad para todos, gracias.

Sr. Quim Boix Lluch

Representante (Sindicato Internacional de Pensionistas y Jubilados)

Con motivo del centenario de la OIT, esta es la quinta vez que tomo la palabra ante este plenario en nombre de los pensionistas y jubilados de todo el planeta. Pero hasta hoy, nadie en la OIT ha escuchado ni tomado nota correctamente ni ha respondido a lo que hemos planteado los pensionistas y jubilados. La OIT cumple 100 años pero ha servido básica y fundamentalmente solo para defender los derechos de los capitalistas, pero los pensionistas y jubilados existimos y seguiremos organizándonos teniendo mucho trabajo pero mucha voluntad de lucha y capacidad y experiencia. Somos casi el 20 % de la población mundial y casi el 30 % de los votantes y nosotros trabajamos para que estos votos vayan para defender los derechos de los pensionistas que no vayan nunca a los que atacan a los derechos de los

pensionistas. Acabamos de hacer nuestro segundo congreso mundial en Bogotá, Colombia, país que desgraciadamente controlan los capitalistas y donde mantienen en pobreza asesinando a dirigentes populares y sindicales. En este segundo congreso, la única organización mundial de pensionistas jubilados, hemos participado 200 delegados de más de 80 países de los 5 continentes y en el congreso hemos aprobado nuestra bandera. Bandera que ha salido ya a muchas calles y mañana saldrá en Brasil con motivo de la huelga general para defender el sistema público de pensiones en Brasil y en todo el planeta. Nosotros luchamos por larga y digna vida para los pensionistas jubilados, es decir, una vida con vivienda habitable, agua potable en ella, alimentos de proximidad sanos y suficientes, sanidad, ocio y cultura y transporte de cercanía públicos, gratuitos y de calidad y, por último, cotizaciones de la seguridad social, pagadas por el estado para todas las personas que están en paro. Estas conquistas fueron ya una realidad en nuestro planeta, lo fueron gracias a la gran revolución de octubre en la que fue la ex Unión Soviética y también lo fueron los países que construyeron el socialismo, como ahora lo son en la Cuba revolucionaria y están en camino de serlo en la Venezuela, si Estados Unidos no la invade para impedirlo. Alcanzaremos cotas altas de bienestar igual que se alcanzaron gracias a las luchas sindicales impulsadas por los sindicatos de clase agrupados en la federación sindical mundial. Pero ahora el sistema que impulsa el capitalismo, es decir el Fondo Monetario Internacional trabaja para arrancar estos derechos ya conquistados, quiere retrasar la edad de la jubilación a los 70 años o más. Quiere disminuir lo que se cobra de pensión para hacerlas inferiores, y ello, a partir de la experiencia practicada en Chile en la etapa de Pinochet que fue apoyada desgraciadamente por los sindicatos amarillos. El Fondo Monetario Internacional es pues nuestro enemigo, el enemigo de la clase obrera, desea que solo haya pensiones privadas y desgraciadamente le apoyan sindicatos amarillos de conciliación de clase que traicionan y engañan a los trabajadores. Siguiendo las directrices capitalistas del Fondo Monetario Internacional el Parlamento Europeo aprobó el pasado 4 de abril el PEPP, Programa Europeo de Pensiones Particulares, es decir pensiones privadas que gestionarán los grandes bancos europeos y mundiales para acabar apropiándose de los fondos públicos de pensiones. Nosotros junto con los pensionistas de todo el planeta organizados en posiciones de clase decimos NO a los planes privados de pensiones y por ello NO al PEPP, precisamente el próximo lunes 17 de junio en la mayoría de los países de Europa saldremos a las calles. En el estado español del que yo vengo, impulsados por la coordinadora estatal de defensa del sistema público de pensiones saldremos en casi 300 localidades y saldremos a la calle a enviar al parlamento un claro mensaje de rechazo a sus planes privados de pensiones. Dinero hay en el mundo para hacer posibles las pensiones públicas solo hay que acabar con los gastos del imperialista OTAN, solo hay que nacionalizar y expropiar los bancos, solo hay que construir el socialismo, por ello termino diciendo: Viva la clase obrera, viva la federación sindical, viva el socialismo, larga y digna vida para los pensionistas y jubilados.

Sr. Albert Emilio Yuson

Representante (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera)

Delegados, colegas, hace un siglo la misión de la OIT era y sigue siendo, la paz y la justicia social, la equidad y los derechos. El centenario no es el momento de adaptar los valores a los tiempos que corren o de aceptar que el trabajo de un ser humano se ha convertido nuevamente en una mercancía. Tampoco es momento para decidir que la dignidad humana debería solo pertenecer a los que se la pueden permitir. Más bien es el momento de renovar el contrato social que engendró a la OIT. Se ha avanzado mucho en un siglo, pero este aniversario es un buen momento para ir más allá de celebraciones y comparar los objetivos y acciones actuales con los principios y valores importantes para garantizar los derechos de todos los trabajadores. ¿Acaso las normas solo son aceptables cuando no intervienen con el mercado, cuando no afectan al mercado? ¿Y acaso las relaciones de los

interlocutores sociales que generan negociaciones y compromisos razonables no se han visto demasiado a menudo sustituidas por relaciones entre los que gobiernan y los gobernados? ¿Acaso las operaciones mismas de una democracia genuina es decir, la manera en que nos gobernamos a nosotros mismos no se han visto desplazadas por miedo, el odio y la desinformación, la manipulación y la brutalidad? ¿Acaso ser forastero significa ser enemigo? En nuestras filas vemos apenas gente en el campo de batalla que pretende destruir al prójimo, más bien vemos a personas de familias, barrios, comunidades y lugares de trabajo que entienden que el progreso y una vida mejor para todos dependen de una acción colectiva y de la solidaridad. Los valores sin normas de la OIT son fundamentales para la labor que llevamos a cabo día a día. La Comisión sobre el Futuro del Trabajo, pidió un enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo, es decir que el futuro del trabajo está relacionado con el futuro de los trabajadores, es decir, el futuro de los seres humanos. Aborda la Comisión cuestiones como cómo se despoja a los trabajadores de sus derechos, seguridad y dignidad. Es fundamental que otras instituciones multilaterales y empresas multinacionales que están creando repercusiones en las vidas y derechos de los trabajadores participen en estos debates y reciban la influencia de las normas de la OIT. La comisión tuvo en cuenta los mercados pero ni los veneró ni los consideró infalibles. Dijo la Comisión que si no se toman medidas para corregir el rumbo de los mercados globales iremos deambulando hacia un mundo que aumentará la desigualdad, la incertidumbre y que reforzará la exclusión con repercusiones políticas, sociales y económicas destructivas. Este enfoque centrado en las personas significa que las normas y su aplicación son más esenciales que nunca. Ya que aumenta la desigualdad mundial con cambios radicales en la organización del mundo del trabajo. Tenemos la oportunidad de adoptar nuevos convenios que nos ayudarán a proteger a los trabajadores, sobre todo a las trabajadoras frente a la violencia y al acoso. Deberíamos estar a la altura de nuestros valores para el futuro del trabajo y si queremos hacerlo deberíamos inspirarnos en lo que hicieron o en aquellos que construyeron la OIT. No eran cínicos ni tenían miedo de su propia sombra. Más bien se movilizaron y actuaron con la misma voluntad y sentido de la urgencia que ha hecho posible que esta organización sobreviva durante 100 años. Quisiera acabar mi intervención recordando a las miles de mujeres que están de huelga hoy en Suiza y que exigen igualdad de género, igual remuneración, respeto y dignidad. Les insto pues a que se sumen a mí en el apoyo a la huelga de mujeres de hoy. Gracias.

Sr. Abdelmoula Abdelmoumni

Representante (Union Africaine de la Mutualité)

Muchísimas gracias Presidente del Consejo de Administración, Director General de la OIT, damas y caballeros. El Presidente de la Unión Africana de Mutuas, la UAM se alegra de participar en las labores de esta distinguida institución para poder hablar de los informes de actividad de esta organización. Les damos las gracias a ustedes así como a las distintas instancias de la OIT por su ayuda inestimable para poder cumplir con nuestra misión. Este año se caracteriza porque hemos celebrado la asamblea general de la UAM en la cual elegimos a nuestras estructuras. La asamblea general solicitó que la UAM pudiera convertirse en miembro del Consejo económico y social de Naciones Unidas el ECOSOC para poder dar un mayor dinamismo a sus acciones en materias de seguridad social en todo el mundo. El objetivo de Marruecos que es presidente de la UAM a través de la mutua más importante en África la MGPAP de Marruecos sería el estar a la altura de la misión que se nos ha confiado y también a la altura de la confianza depositada en nosotros por parte de los estados miembro de la unión con miras a garantizar la seguridad y previsión social de los

afiliados y sus beneficiarios en el continente africano. Nosotros somos una interfaz entre las mutuas africanas y otras organizaciones internacionales de otros continentes que representan y defienden los intereses comunes de sus miembros. Con esta óptica organizamos en marzo de 2019 en Marruecos una jornada de estudio sobre el derecho al acceso a las prestaciones de salud y sobre los medios que pueden aportar para ello la cultura, el arte y el deporte. Damas y caballeros, debemos tener en cuenta que las mutuas gestionan con sus propios medios que vienen solo de las cotizaciones de los afiliados la participación de sus miembros, por tanto es necesario aplicar reglas de buena gobernanza en la organización y gestión de las prestaciones de salud que se brindan a los beneficiarios. Por eso se aprobó en las jornadas de estudio sobre la bonanza de las mutuas en África que se organizaron en 2017 en Marruecos una carta de gobernanza de las mutuas africanas miembros de la UAM. Además se adoptó la Declaración de Rabat sobre la gobernanza de las mutuas. Se ha reforzado la cobertura médica con las tasas de cobertura y la participación en los gastos que se deben a los ciudadanos. Esta es una de las prioridades para poder estar a la altura de los ODS de la agenda 2030 de las Naciones Unidas y promover los pisos de protección social que defiende la OIT. Además todo eso se inscribe también dentro del programa de la Unión Africana de aquí a 2064. Los objetivos serían conciliar los principios de igualdad y justicia social con el desarrollo económico y hacer que avancen los niveles de cobertura social. Por eso la UAM y la ODEMA tomaron la iniciativa de crear la Unión Mundial de Mutuas. LA ceremonia de lanzamiento se celebró el 5 de junio en Ginebra en las instalaciones de las Naciones Unidas. Damas y caballeros, Marruecos celebra este año el centenario del lanzamiento del movimiento mutualista al igual que la OIT celebra su centenario. Este aniversario es para nosotros un motivo de mucho orgullo ya que nuestros esfuerzos en este sentido despiertan el interés de las Naciones Unidas y de la OIT. Estos esfuerzos se inscriben en la labor o en los esfuerzos del Rey Mohammed VI, que Dios le ayude, en cuanto a protección social, entre ellos el movimiento de las mutuas de Marruecos. En su discurso el Rey pidió que se realizara una restructuración global con relación a los programas y medidas nacionales de apoyo y protección social. Además el Rey reafirmó estos objetivos en un mensaje que dirigió a los participantes de la celebración de la Jornada Mundial de la Salud organizada en 2019 en Rabat diciendo que la atención de la salud primaria permite establecer una cobertura de salud universal mediante los mecanismos de las mutuas y mecanismos solidarios que permitan hacer frente a los riesgos y a un aumento exponencial de los gastos de salud. De hecho esperamos que los miembros de la OIT puedan ayudar en nuestra labor para impulsar más aún el dinamismo mutualista y para poder conservar la dignidad del ciudadano africano para que tenga derecho a una cobertura social. Estamos muy determinados para que este dinamismo que conoce el dinamismo de las mutuas de Marruecos se beneficie al máximo de los asociados en la AUM y en el resto de estados miembros de la UMM, muchísimas gracias.

Sr. Vladimir Shcherbakov

Representante (Confederación General de Sindicatos)

Muchísimas gracias Presidente, damas y caballeros participantes de esta conferencia. En esta reunión de la CIT celebramos algo extraordinario, un hito en la historia de la OIT. Esto permite que decidamos la vía que vamos a seguir en un futuro, teniendo en cuenta también nuestro pasado. El mandato de la OIT es más importante que nunca, más útil que nunca, permite garantizar la justicia social y las relaciones profesionales. Tenemos una nueva consciencia en cuanto a la importancia del diálogo social y el tripartismo. Gracias a los esfuerzos desplegados por la OIT la humanidad ha podido encarar muchos problemas y discriminaciones en lo tocante a la política de empleo y cuestiones sociales y todo esto gracias a la OIT que es uno de los principales, uno de los primeros organismos del sistema de Naciones Unidas que fomentó la justicia social y que involucró a las principales empresas para poder llegar a los resultados así como a los sindicatos. Los sindicatos apoyan a la OIT y también el programa de trabajo decente para todos. La OIT ha desempeñado una función muy importante para establecer la justicia social y la paz mundial teniendo en cuenta el

contexto de la globalización. La OIT debe ser consciente de la función que desempeña. Celebramos el informe del Director General y el proyecto de declaración del centenario con los distintos objetivos. Es fundamental para el desarrollo de las relaciones profesionales en un futuro. Apoyamos plenamente el punto de vista reflejado en esos dos documentos y apoyamos los principales ejes de trabajo de la OIT. Con miras a responder a los desafíos que encararemos en un futuro, teniendo en cuenta los distintos cambios que traerá consigo la cuarta revolución tecnológica y también el desarrollo ulterior. Cabe mencionar la importancia del ser humano, de las personas, también se subraya la importancia de la observancia de las normas del trabajo esenciales para el futuro. Todos hemos sido acérrimos defensores de la OIT y de todos sus convenios. En los últimos años hemos establecido un seguimiento de la aplicación de los convenios de la OIT en los distintos países. Hacemos todo lo que está en nuestras manos para cooperar con la OIT y para poder crear un futuro más justo para todos los actores del mercado de trabajo. Para ello necesitamos una economía estable que se desarrolle, teniendo en cuenta asimismo el bienestar de los trabajadores que participan en el sistema. Así pues, para nuestro sindicato la lucha para un nuevo futuro del trabajo debe basarse sin duda ninguna en un nuevo modelo económico a nivel mundial que se base en la justicia social, un modelo que es más necesario que nunca en la actualidad, para conseguir tal propósito es esencial que se pueda conseguir un programa de trabajo decente para todos. Sabemos que existen muchos problemas en el ámbito del empleo y en el ámbito social y la OIT no lo podrá resolver todo por si sola pero la declaración del centenario y otros documentos le dan a esta organización un eje de trabajo y una orientación que seguir para los próximos años. Esto además traerá consigo una enorme movilización que permitirá a todos los expertos saber hacia qué dirección deben avanzar, basándose en la gran experiencia que ha desarrollado la organización en los últimos años, muchísimas gracias por su atención.

Sra. Lorraine Sibanda

Representante (StreetNet International)

Gracias Presidente. Distinguidos participantes, delegados, enhorabuena por el centenario, por estas celebraciones. Me llamo Lorraine Sibanda, soy de Zimbabue, soy la Presidenta de StreetNet International, también presido la Cámara de Zimbabue de Asociaciones de economía informal. StreetNet International es una federación de 54 organizaciones en 49 países, en África, en América, Asia y el este de Europa, representamos a más de 600 000 miembros, representamos a una de las categorías más vulnerables de trabajadores. Los que trabajan en la economía formal para sobrevivir, obtener medios de subsistencia en un creciente entorno de informalidad y precariedad. A diario las oportunidades de empleo se ven mermadas, los procesos de negociación colectiva tripartitos también en gran medida no prestan atención a los matices en estos sectores. Los vendedores callejeros son el mejor ejemplo de categoría de trabajadores que se ven obviados, no se incluyen en las categorías generales y el estado tiene la responsabilidad de proteger sus derechos, los derechos de quienes contribuyen de manera significativa a los ingresos de las ciudades, los municipios y en última instancia los ingresos nacionales. Los espacios públicos tienen que considerarse ser aceptados como lugares de trabajo como se dispone en la recomendación de la OIT, la 204 de 2015 sobre la transición de la economía informal a la economía formal. El mundo del trabajo está en rápida transformación, por lo tanto el alcance del diálogo también debe adaptarse a ese cambio. Consideramos que la reforma de la OIT que ha sido mencionada por distintos jefes de estado en plenaria es importante. Creemos en esa reforma y estamos preparados para contribuir a ese cambio histórico de modo que se promueva la justicia social, se implemente el diálogo y se vele por una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Los trabajadores de la economía informal y los vendedores callejeros son víctimas de múltiples tipos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, sufren violencia

física, moral, sexual, acoso, sufren o son víctimas de expulsiones brutales de su lugar de trabajo, es decir del espacio público y las calles. Se les confiscan los productos, se los detienen y soportan múltiples impuestos, se los extorsiona, se los soborna, se organizan redadas por el interés del capital, se planean los incendios de los mercados si los gobiernos locales optan por políticas de mejora en las ciudades que no incluyen ninguna propuesta para los vendedores callejeros y los mercados, propuestas para que las ciudades sean más estéticas. En múltiples ocasiones la maquinaria del estado, la policía, las autoridades gubernamentales locales son quienes cometen esos actos de violencia. Por lo tanto, ahora que hemos emprendido un proceso normativo en materia de violencia y acoso se tiene que tener en cuenta que el estado es quien es responsable de proteger a los trabajadores de la economía informal, lo cual incluye a los vendedores callejeros y tiene que tomar medidas apropiadas en ese sentido. Es también de capital importancia que se incluyan medidas estatales para prevenir e intervenir cuando ocurre violencia, violencia por parte de las autoridades públicas y agentes encargados del cumplimiento de la ley, violencia contra los trabajadores. Los trabajadores de la economía informal son mayoritarios en el Sur mundial, pese a ello son sumamente vulnerables a la violencia, al acoso debido a su tipo de situación, el tipo de empleo, la falta de reglamentación y a la ausencia de protección. Consideramos pues que el convenio completará la recomendación, consideramos que tiene que tener en cuenta todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Consideramos que será ese un logro histórico para la OIT. En nombre de los vendedores de la economía informal StreetNet reitera que no se tiene que negociar nada para nosotros sin nosotros. Muchas gracias.

Sr. Raul Hector Rivas

Representante (Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales)

En nombre de la Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales: ULATMUN, estamos orgullosos de participar en esta histórica Conferencia del Centenario. ULATMun integrada por organizaciones de Latinoamérica y el Caribe, donde los servidores públicos ratificamos la necesidad de mejores condiciones laborales, negociaciones colectivas, sindicatos capacitados y fortalecidos, por ello queremos lograr y generar oportunidades de trabajo decente y productivo para hombres y mujeres, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana. Estamos convencidos que los servicios públicos de calidad son esenciales para construir sociedades justas e incluyentes. Prioridades: estamos en desacuerdo y por eso lo denunciamos una aparente ola de legislación laboral restrictiva que se ha impuesto en todo el continente, limitando gravemente los derechos en materia colectiva, huelga e incluso simple afiliación a sindicatos. Entre otros problemas se cuentan: las estructuras burocráticas, la falta de democracia sindical, la privatización y concesión administrativa de servicios públicos. Repudiamos una continua y sistemática violación de los derechos de los trabajadores y por ello reclamar a esta OIT la adopción de medidas en salvaguarda de la integridad física de los dirigentes e irrestricto ejercicio de la libertad sindical. Denunciamos el saqueo de sistemas que ponen en riesgo la jubilación y la protección social a la que son víctimas los jubilados municipales condenándolos a una miseria e indigencia de por vida, pagando las consecuencias de la recesión, vulnerando así los convenios internacionales sobre seguridad social, como por ejemplo el 102. Algunas estructuras sindicales están débiles y fragmentadas, y otras muy fortalecidas. Un ejemplo a seguir es el SUTEYM México, que ha logrado expandir fronteras dignificando las familias de los trabajadores; mientras los compañeros de la FETRAMUNP de Perú se encuentran en plena lucha por una Ley de Negociación Colectiva Nacional. En muchos países continúan los permanentes recortes estatales que tienden a la privatización y atentan contra los sindicatos. En Argentina pese a una buena legislación hay un sistema de precarización laboral con fuerte injerencia política producto de la creación de planes, becas, pasantes o

cooperativas que propician el trabajo no registrado. Aunque no escapa a la realidad que todo el continente atraviesa: Inexistencia de paritarias nacionales y convenios colectivos de trabajo para el sector de los municipales. Por ello los municipales argentinos deseamos la urgente fijación del salario mínimo vital y móvil. Parecería ser que los Trabajadores Municipales Latinoamericanos no podemos igualar a otras organizaciones hermanas sindicales que sí poseen Paritarias Nacionales. Reafirmamos, la importancia de trabajar en: la equidad de las remuneraciones, la protección a la maternidad, la necesidad de incremento de jóvenes y mujeres en las organizaciones sindicales de América. Los Municipales nos comprometemos a trabajar en la lucha contra las políticas neoliberales, la defensa de los derechos sindicales, los servicios públicos de calidad y la solidaridad internacional. Un blanco permanente de las políticas neoliberales, sigue siendo la estabilidad del empleo público, ya que pretenden limitarla o eliminarla en muchos países de la región. Nos oponemos abierta y públicamente a esta orientación. Desde la ULATMun sostenemos la necesidad de aplicar los principios de tutela y garantía, en coincidencia con los convenios 87, 98, 151 y 154 de esta OIT. Sigue siendo un motivo de preocupación e injusticia, el bajo nivel de los ingresos de los trabajadores municipales en toda América Latina, y es así, como se registran frecuentes y sistemáticos reclamos de distintas organizaciones sindicales del continente por mejoras de salarios, porque se encuentran por debajo de los indicadores de línea de pobreza. ¿Cómo hablar de sindicatos a un trabajador que no tiene condiciones básicas y a veces ni que comer? Debemos cambiar esta realidad, y para ello, estamos seguros y convencidos en reivindicar el derecho a favor de los Municipales de América, trabajando activamente en una campaña de servicios públicos de calidad. Si no tenemos condiciones laborales dignas, carrera funcionaria, un mejor salario, infraestructura óptima, capacitación, será imposible que la población y el mundo reciban servicios públicos de calidad. Muchas gracias.

Sra. Maria Yamile Socolovsky

Representante (Internacional de la Educación)

Muchas gracias, señor Presidente, buenas tardes a todos y a todas. A 100 años de la creación de este organismo que se propuso promover el desarrollo de sociedades democráticas, centradas en el principio de la justicia social, favoreciendo la resolución concertada de los conflictos derivados de la contradicción entre el capital y el trabajo. No es posible ignorar que el mundo no está en paz. La creciente desigualdad en y entre países y regiones con la exclusión de millones de personas del acceso a mínimo niveles de bienestar, la destrucción del medioambiente por la voracidad inmediatista del mercado, el desplazamiento forzado de personas con el desarrollo de modernas formas de esclavitud junto a antiguas prácticas de explotación; la exacerbación del racismo, la xenofobia, la violencia de género; la expansión de un dispositivo ideológico de captura autoritaria de la democracia, hablan de una situación en la que los consensos normativos internacionales que pudieron lograrse en una etapa se ven desafiados por la brutalidad de un poder que no admite someterse a la regulación del derecho. En este contexto, la discusión sobre el futuro del trabajo exige una reflexión sobre un presente en el que es urgente intervenir, si queremos direccionar las transformaciones actuales hacia el logro de la igual dignidad y libertad de las personas. La educación tiene un rol decisivo en este proceso. El informe de OIT sobre el Futuro del Trabajo enfatiza la importancia del aprendizaje a lo largo de toda la vida y del logro de las competencias requeridas por la transformación del mundo del trabajo. Pero en tanto el desafío sea lograr que los cambios que el desarrollo tecnológico hace posibles mejoren la vida de la humanidad, ese rol no puede reducirse al entrenamiento adaptativo y la adquisición de capacidades instrumentales para el trabajo. La educación pública es fundamental en el desarrollo de la democracia en cuanto contribuye a la formación integral de una ciudadanía informada, solidaria, crítica, creativa y comprometida con el valor de los

derechos humanos y la justicia social. Como Federación sindical mundial que representa a más de 30 millones de docentes, personal de apoyo educativo, investigadoras e investigadores, desde la Internacional de la Educación subrayamos que no es posible asegurar una educación de calidad para todas y todos si no se garantizan condiciones adecuadas para el ejercicio de nuestra tarea. Sin embargo, la actualidad del trabajo es, también en el sector educativo, alarmante. La precarización del trabajo educativo avanza aceleradamente, mientras se intensifica la tendencia global a la privatización y la mercantilización de la educación y el conocimiento. El reporte del CEART confirma este panorama: un pobre reconocimiento material y simbólico de la tarea educativa, la incidencia creciente de actores privados transnacionales con fines de lucro en el diseño de las políticas educativas de los Estados, la proliferación de formas de contratación inseguras, la falta de condiciones para el desarrollo profesional, una fuerte presión para adaptar la enseñanza a las exigencias de la empleabilidad y la imposición de evaluaciones estandarizadas que valoran el aprendizaje y la investigación por sus resultados cuantificables. En algunos países, la ausencia de libertad sindical y el bloqueo de la negociación colectiva, muchas veces en el marco de graves situaciones de persecución a las organizaciones y sus dirigentes, perpetúan estas condiciones y atentan contra los derechos humanos y la democracia. Mientras el presente del trabajo proyecta sombras sobre el futuro, es la potencia de la organización y la voz colectiva de las y los trabajadores la que trae esperanzas. Los sindicatos educativos reafirmamos nuestro compromiso en la lucha por asegurar la educación pública como un derecho humano fundamental y como un factor determinante en la construcción de sociedades democráticas con igualdad, libertad y justicia social. Muchas gracias.

Sr. Julio Durval Fuentes

Representante (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales)

Señor Presidente de la 108.° Conferencia Internacional del Trabajo, representantes gubernamentales y de los empleadores, compañeros y compañeras trabajadores. Me honro en dirigirme a ustedes en mi carácter de Presidente de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales, saludo la Memoria del Director General y el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que será un eje central de las discusiones del Centenario. Nos complace que el mismo esté sustentado sobre la idea de un modelo económico centrado en las personas y orientado a la promoción de inversiones en la economía real. Del mismo modo compartimos el llamado a revitalizar el contrato social, para recuperar uno de los principios constitutivos de la OIT: el que señala que el trabajo no es mercancía. Si el trabajo no es mercancía, los millones de trabajadores y trabajadoras del mundo, formales e informales, urbanos o rurales, precarizados bajo formas de contratación atípica, desempleados y subempleados, todas y todos ellos podrán encontrar un marco desde el cual puedan ser atendidas sus necesidades. Promover el trabajo decente requiere de un renovado y activo rol del Estado, porque en una relación desigual como es la que existe entre trabajadores y empleadores este es el único actor capaz de nivelar la balanza a favor de la justicia social y el bienestar general. Desarrollar medidas como las que señala el informe, respecto a garantizar el derecho a la formación a lo largo de la vida, invertir en las instituciones del trabajo o incrementar la inversión en trabajo decente pueden alcanzarse con incentivos, pero sin duda requerirá de un fuerte compromiso regulatorio, de políticas públicas específicas y acciones concretas por parte de los Estados. Servicios públicos de calidad, políticas fiscales justas y de lucha contra la evasión, salvaguardias ante el endeudamiento excesivo o desarrollo de tecnologías orientadas a la creación de empleo decente son, entre otras, metas que los trabajadores del sector público de América Latina y el Caribe suscribimos con entusiasmo pero que requieren de estados fuertes y de políticas nacionales firmes. Defendemos las instituciones del trabajo, con las cuales interactuamos

como sindicatos, pero vemos dificultades para el diálogo social cuando se persigue con el código penal a los sindicatos por sus acciones en el marco de la negociación colectiva (como ha sucedido con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud en Guatemala -cuyo asesor legal hoy sigue en prisión- o con la Asociación Trabajadores del Estado en la República Argentina, en el caso del convenio colectivo del trabajo de la municipalidad del San Martín de los Andes o recientemente con la condena a dos dirigentes sindicales Alejandro Garzón y Olga Reinoso de la provincia de Santa Cruz. Del mismo modo, las instituciones del trabajo y el diálogo social peligran cuando se hostiga o debilita la justicia laboral o se impulsan reformas laborales y previsionales regresivas (como en Brasil o como el FMI impulsa en toda nuestra región). Esperamos que la Conferencia recoja la recomendación de la Comisión Mundial de establecer una garantía laboral universal y una protección social universal desde el nacimiento a la vejez. Del mismo modo anhelamos se instrumenten acciones para la defensa de los sistemas previsionales públicos y solidarios ante el fracaso de los sistemas privados de capitalización, documentado por la propia OIT a partir de un reciente informe que revela lo sucedido en 30 países entre 1981 y 2014. Por otro lado, desde la CLATE apoyamos lo planteado en el punto 5.º del orden del día, sobre la adopción de un Convenio y una Recomendación sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Quisiera concluir haciendo un llamado a los mandantes tripartitos aquí presentes a reforzar nuestro compromiso por la paz mundial. El recrudecimiento del bloqueo a la República de Cuba, los ataques a Venezuela alentando un golpe de Estado y la intervención militar externa y las medidas arancelarias anunciadas contra México, son acciones tomadas por los Estados Unidos que impactarán fuertemente a las economías de estos países y al mundo del trabajo. Asimismo, las medidas contra los migrantes mexicanos y centroamericanos por parte de los EE.UU. olvidan que han sido, en gran medida, las políticas de este país para la región las que han llevado a estos desplazamientos humanos. Los trabajadores entendemos que estos hechos condenables son el reflejo de intereses corporativos globales que operan sobre nuestros países, más allá de los intereses de nuestros pueblos. Revitalizar nuestras democracias, con mayor participación y diálogo social es un urgente desafío. Finalizo expresando mis solidaridad con el pueblo trabajador y gobierno del Uruguay por su lamentable inclusión en la lista corta , un país donde el dialogo social nos está permitiendo convivir en paz y construyendo solidaridad y prosperidad. Muchas gracias.

Sra. Sonia George

Representante (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando)

Gracias Presidente, distinguidos delegados, soy Sonia George y represento a Self Employed Women Association, el mayor sindicato de mujeres de la India en el mundo solo de trabajadores informales y WIEGO (Mujeres en el empleo informal) una red global que se centra en conseguir el sustento para mujeres en la economía informal. Es mi privilegio acometer esta ocasión en que la OIT celebra su centenario. Como una organización mundial autoritativa en el mundo del trabajo es necesario contemplar sus logros y su compromiso con los derechos de los trabajadores. Es una oportunidad para reiterar los valores nucleares y la visión de la OIT, la única organización en el sistema de la ONU que tiene un sistema tripartito en el proceso de normalización, establecimiento de normas relativos al trabajo. Esta 108.ª período de sesiones de la conferencia del trabajo habla del futuro del trabajo y el último borrador para el centésimo nonagésimo convenio de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Muchos tenemos que hacer varias tareas para mantener el sustento, algún trabajo doméstico en la mañana, luego trabajar en la cadena de suministro en la tarde y luego cocinar en casa. Muchos de los estudios nacionales demuestran tienen tareas domésticas y muchas tareas para ganar un sustento decente ¿dónde las colocamos en esta relación de trabajo tripartita? ¿es posible encontrar un empleador fijo para estas relaciones laborales múltiples? Definir la fuerza laboral y la responsabilidad del empleador en estas situaciones nuevas poco

usuales en el trabajo y donde hay también muchos dispositivos nuevos que no tienen una relación de trabajo, los trabajadores son independientes, autónomos, necesitan mayor protección. El mundo del trabajo está pasando cambios drásticos en su forma, las nociones del trabajo convencional son cada vez más irrelevantes y las relaciones que caprichosamente se vuelve volátiles, seguimos de cerca estos cambios en las tendencias a la informalización. Se filtran a todo tipo de relaciones de empleo, aunque la experiencia global del norte en la informalización de los trabajos formales, lo que es la realidad global en el sur, escasean condiciones de trabajo decentes con nuevas formas de trabajo y de la multitarea. Las relaciones directas con los empleadores ya no existen, desde el proceso de producción acaba de pasar por la descentralización de la fuerza laboral en los niveles más bajos de la cadena que son prácticamente invisibles, muchos de los nuevos documentos establecen normas en las que estas complejidades no se abordan, por lo tanto afecta su aplicabilidad, la estabilidad del trabajo donde no hay contratación como tal de los trabajadores ni salarios mínimos para trabajadores que trabajan por unidad lo que crea una situación muy volátil. La violencia y el acoso son el resultado de esta situación laboral en que los más vulnerables son los más expuestos a la misma, el desequilibrio del poder funciona también en el mundo del trabajo. La violencia estructural en el mundo del trabajo en la producción sistémica de desigualdades y violencia a través de entornos coactivos que llevan a la negación del trabajo digno, de un salario digno para vivir, la movilidad, acceso a servicios públicos y esenciales, la protección social, justicias y recursos y beneficios de recursos naturales. La violencia sistémica crea el riesgo para los trabajadores, sobre todo los grupos marginales que trabajan en el sector formal, hace invisible las causas y desencadena la violencia contra las mujeres y desigualdades sobre la base de sexo, edad, raza, clase, casta, etnia etc. La violencia de género es también como consecuencia del desequilibrio de poder en el lugar de trabajo de la estructura patriarcal donde realmente lleva a cabo el perpetrador, el autor de la violencia. Fuera del mundo del trabajo no se pueden abordar estas cuestiones, la mayoría de la economía informal son víctimas de estas formas imprevisibles de violencias sutil y medidas en instrumentos que sean accesibles también para los trabajadores informales, sobre todo las autoridades públicas y los agentes del orden que actúan como autores de violencia, hay que garantizar que todos los trabajadores que son los más pobres de los pobres y que tienen que luchar para ganarse el sustento. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo no puede deslindar en un enfoque coherente y tangible, requiere una perspectiva plural según el contexto. Cuando el convenio que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se convierta en realidad nosotros que representamos a los trabajadores en la economía informal esperamos un enfoque integral para aplicar el instrumento. La declaración del centenario debe ser incluyente en su perspectiva al considerar que estos cambios en la economía del trabajo lleve a la inclusión. El mundo del trabajo ya no puede funcionar dentro de la dicotomía formar-informal. Llegará el momento en que los movimientos laborales empiecen a extrapolar estas inquietudes en el mundo del trabajo. Intervenciones serias son necesarias para inspirar una acción responsable en este sentido, muchas gracias.

Sr. Ghassan Ghosn

Representante (Confederación Internacional de Sindicatos Árabes)

…a empezar nuestro segundo centenario nos orienta en los esfuerzos de la organización de 180 miembros de la organización para defender los derechos sociales y conseguir igualdad y mejorar la paz mundial promoviendo la justicia social, reafirmar los valores nucleares y la misión de la OIT. Todos conocemos que la índole del trabajo ha cambiado, nuevas formas de empleo han ido emergiendo, evolucionando a lo largo del siglo pasado. Es muy importante para nosotros centrarnos y reafirmar los valores nucleares y la visión de la OIT. Ha habido muchos cambios desde 1919, cambios debidos a los rápidos adelantos del ámbito de la tecnología, la automatización y las comunicaciones. Señoras y señores el capitalismo

que gobierna el mundo hoy está socavando el futuro del trabajo sobre todo en lo que hace a la protección social a los trabajadores, hemos advertido contra esta tendencia una y otra vez. El informe dice claramente de la protección social que a pesar de los logros en la protección social en el mundo el derecho a una protección social no es aún una realidad para la mayoría de la población del mundo. Este mismo informe dice además que más de 4000 millones de personas no tienen cobertura alguna, señoras y señores, la falta de protección social deja a los trabajadores a la merced de la pobreza, ir a trabajar a lugares que no son seguros y lleva también a desigualdades y a la marginación. Despojar a 4000 millones de personas impide el desarrollo económico y social. Es necesario hacer más esfuerzo para garantizar que el derecho a la protección social se convierta en una realidad para todos. Hace falta más apoyo y más gasto que debe asignarse para fortalecer la protección social para erradicar la pobreza, las desigualdades e incrementar la justicia social trabajando al tiempo para lograr los objetivos y la cobertura de protección social debe garantizarse para trabajadores informales también. Colegas, compañeros, la federación internacional de trabajadores quisiera aprovechar esta oportunidad para recalcar su cooperación constante con la OIT apoyando a los trabajadores, consiguiendo objetivos comunes, superar las dificultades. Para garantizar un trabajo decente para todos. Dado el empleo creciente en las sociedades árabes y su impacto en la paz social y el futuro de la juventud también seguiremos fortaleciendo la libertad de sindicación el diálogo social, garantizar la justicia social, condición previa para el logro de seguridad y estabilidad. Creemos que esto es muy importante para garantizar la justicia social que nos permitirá conseguir estabilidad y seguridad continuaremos respetando los nobles valores y principios elaborados en la carta del trabajo árabe. Seguiremos trabajando con ustedes para trabajar contra el abuso e impedir que los trabajadores se conviertan en un mero objeto. Queremos cooperar para revitalizar nuestras economías, la solidaridad entre todos los sindicatos y trabajadores se debe consolidar a niveles mundiales y regionales y todos los trabajadores deben unirse en un movimiento independiente y democrático para superar los obstáculos y trabajar en aras de sus mejores intereses. Señoras y señores, terrorismo es una amenaza muy grave que amenaza a los trabajadores árabes, se pierden innumerables vidas y pérdidas también financieras debido a este flagelo. Particularmente en Siria, en Iraq, en Libia, Yemen y Egipto, millones de trabajadores han sido desplazados como consecuencia de esto. También les exhortamos a oponerse a la ocupación israelí que sigue violando derechos sociales y no solo en los territorios ocupados, el derecho de todos los palestinos, sirios y libaneses, que viven bajo la ocupación israelí y que padecen sus prácticas agresivas, con lo que no solo hablo de los trabajadores palestinos sino también de trabajadores sirios y libaneses que viven bajo la ocupación. Estas prácticas van de la par con un plan de paz de oriente medio

Sr. Markus Demele

Representante (Kolping International)

Señor presidente, señoras y señores, como representante de Kolping International, organización católica activa en más de 60 países del mundo y que representa a 400 000 personas que se encuentran trabajando en proyectos sociales, para mí es una honra y un placer poder intervenir en esta celebración del centenario de la OIT, felicitamos a los líderes de los gobiernos, a los líderes sindicales y empleadores así como los colaboradores de la OIT, pero también las organizaciones de la sociedad civil que examinan desde hace decenios temas muy importantes para la OIT y que tratan de establecer un programa que se base en las comunidades, lamentablemente nuestra visión del mundo muestra que la OIT siempre será necesaria en los próximos siglos. Muchas normas de trabajo han demostrado en los últimos años que por lo menos el papel de los derechos de los trabajadores no han cesado de aumentar pero la OIT siempre ha demostrado que dentro del mundo del trabajo y que es

central para el mundo del trabajo y que trata de establecer un puente entre la economía informal y las economías de personas solas. Este programa de trabajo decente se basa en cuatro pilares y se encuentra en los programas de todas las organizaciones sobre todo en las Naciones Unidas, Banco Mundial, FMI y que han conseguido buenos resultados, sin embargo no observamos que la aplicación de estas normas no supera el nivel de la declaración y no solo en los países que tienen dificultades, los países débiles también tienen gobiernos pobres y que no consiguen aplicar esa legislación. Es el caso de algunos países europeos. En los próximos siglos ha llegado el momento que la OIT defienda la aplicación de normas y nuevos instrumentos, los distintos países deben intensificar esta acción. Pasando a la prohibición del trabajo infantil también hemos conseguido algún éxito en el ámbito de la inspección. Tenemos que presionar y además de esto la OIT debe continuar protegiendo el trabajo y la OIT debería establecer un mecanismo sancionador, ese mecanismo de ayuda, es normal que el comité de la conferencia internacional encuentren representantes de países que no aplican estas normas. Señoras y señores, la OIT a lo largo de estos últimos siglos ha formulado un verdadero tesoro de normas que se ha podido aplicar debido a la estructura tripartita, pero ha llegado el momento de aplicar esas normas. Y es el momento de tener instrumentos que permitan realmente a las personas ejercer sus derechos, por eso la OIT tendrá que establecer nuevos programas en el futuro, nuevas instituciones y tendría que ayudar también a algunos estados miembros a volverse más eficaces. Por ejemplo sería bueno tener un tribunal internacional del trabajo que serviría de auxiliar de eslabón a la aplicación de las normas del trabajo y les agradezco su atención.

Sra. Catherine Houlmann

Representante (Confederación Internacional de Técnicos)

Señor Presidente, señoras y señores delegados, en este centenario de la OIT la Confederación Internacional de Cuadros, la CIC agradece a los fundadores de la OIT que han actuado aquí. Agradecerle a todos los que participan en esta CIT 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo. Qué camino ha recorrido en este centenario la OIT única organización mundial tripartita que la sociedad civil participa directamente de hecho. La OIT incide en lo cotidiano de cada uno de los ciudadanos del mundo. La OIT ha sabido sobrevivir a los conflictos mundiales, se ha convenido a 180 países a convertirse en miembro. Numerosos convenios internacionales se han aprobado revolucionando el mundo del trabajo, mejorando la vida cotidiana de los trabajadores y el crecimiento de las empresas un sistema de control de la aplicación de sus normas ya establecido también. Se han propuesto programas de cooperación técnica, la pobreza ha dado marcha atrás y la prosperidad de las empresas y la economía ha avanzado. Todo estos éxitos demuestran que el tripartidismo, el diálogo social y la negociación colectiva son las mejores herramientas para construir un futuro del trabajo justo, equitativo, sostenible, innovador y que es un impulso de progreso para todos, el centenario de la OIT es verdad, pero queda tanto por hacer, no podemos todavía pretender el descanso, hoy la humanidad está conectada y organizada a nivel mundial, el mundo de las empresas financiado cada vez más quiere beneficios rápidos, preocuparse de las inversiones materiales y humanas a largo plazo. La competencia de trabajadores de distintos países es de época y la evolución demasiado rápida del mundo engendra lo que es la desregulación llevando las normas a la baja, las normas internacionales se convierten incluyendo los países llamados más avanzados que se convierten en el último recurso más que en nunca la OIT garante de los derechos sociales fundamentales tan difícilmente negociados tiene que ir regulando para llegar al equilibrio necesario y legítimo entre los trabajadores y los empleadores. De ello depende la justicia social y la paz en el mundo. Las contribuciones recibidas de los cuatro puntos cardinales con ocasión del centenario prueban si fuera necesario que la OIT más que nunca es el agente el actor vivo mayor de la gobernancia social mundial y de la compartición de valores. La OIT

es la garantía de un multilateralismo fraterno y ético al que aspiramos. La OIT debe ocupar el lugar que le corresponde en la gobernanza mundial y fortalecer sus prerrogativas para continuar desempeñando su misión de justicia sólida y de construcción de un futuro de trabajo digno para todos y todas. La Confederación Internacional de Técnicos, la CIT sabrá abordar su responsabilidad, la CIT quiere defender de poder aportar su visión complementaria de los trabajadores pero de manera específica la CIT promueve la negociación colectiva del nivel más adecuado en el respeto de la jerarquía y las normas en toda la política social. La CIT milita por el reconocimiento como enfermedad profesional del estrés, el agotamiento profesional y los riesgos psicosociales, la CIC reivindica su integración como tal en la legislación y sus aplicaciones. La CIC promueve la inclusión de la condicionalidad social y medioambiental en los acuerdos comerciales en las atribuciones de financiación por los estados por las instituciones financieras supranacionales. Ante el *dumping* social, fiscal o medioambiental el respeto de las normas internacionales del trabajo debe ser una ventaja competitiva y una exigencia económica. Su ratificación y su aplicación debe convertirse en un criterio en la dimensión internacional de los intercambios. Concluyendo Presidente, delegados de la OIT, la necesidad de esa fuerte voluntad humana animada por el espíritu de Philadelphia para cumplir con su misión de justicia social y de paz que la Conferencia Internacional del trabajo inicia cada año en Ginebra para afrontar la evolución en el mundo. La CIC tendrá propuestas que hacer y contarán con nosotros en Ginebra y en cada uno de nuestros países pueden contar con la Confederación Internacional de Técnicos, gracias por su atención.

Sr. Mariano García Vázquez

Representante (Federación Internacional de Sindicatos de la Enseñanza)

Sr. Presidente, Director General, Guy Ryder, Honorable Consejo de Administración, Señores Delegados aquí presentes, es para mí un honor, dirigirme a todos ustedes en mi calidad actual de Secretario General de La Federación Internacional de Sindicatos de la Enseñanza, la FISE, organización afiliada a la Federación Sindical Mundial, con sus más de 97 millones de trabajadores en todo el mundo. Queridos amigos, quiero expresarles que hoy, las formas de comprender el tema educativo, ha cambiado drásticamente, las legislaciones que se establecen a partir de políticas neoliberales, siendo en su gran mayoría, gestadas desde la cuna de países con gobiernos imperialistas, es para normar los temas de contratación, permanencia y promoción de docentes. En todos estos casos existe siempre un común denominador y es que todas estas legislaciones autocráticas tienen una visión unilateral misma que les ha sido impuesta por los grandes organismos, tales como: el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico; organismos, que hoy día, ven a la educación como un negocio del cual pueden obtener mayores y mejores ganancias en un tiempo muy reducido, siendo así y en claro, ven a la educación como un vehículo indispensable para fabricar sujetos totalmente alienados, dóciles, serviles, carentes de reflexión y nada analíticos, en consecuencia y a su vez, obteniendo hábilmente una manera de poder seguir manipulando a los pueblos y así avanzar, acrecentando sus capitales de forma indefinida, fomentando así la explotación del hombre por el hombre. Sres. Delegados, la FISE, felicita en su centenario a la OIT, haciendo un llamado a todas y todos los aquí presentes, para que la equidad, la justicia, la unidad, la inclusión del colectivo, y al tanto, la aplicación de una democracia de clase, puedan ser con su valioso apoyo, esa punta de lanza que brinde el inicio de una nueva era, una era educativa y laboral donde el tripartismo y la flexibilidad, generen las condiciones necesarias para el desempeño de un trabajo decente y digno. Las grandes batallas que han librado los educadores, no se han hecho esperar, es por ello, que los movimientos de docentes conscientes y sabidos de su gran papel histórico, lejos de mermar ha ido en aumento, en América Latina, la situación se hace insostenible. La voracidad y la Injerencia de los

gobiernos imperialistas cada día está más presente, estos continúan atacando deliberadamente a los trabajadores y compañeros maestros de países, como Cuba, Costa Rica, Argentina, Brasil, Perú, Ecuador, Colombia, Chile, Panamá y Venezuela. Agregar que, en Europa, países como Francia, España, Italia, Grecia e Inglaterra no escapan de los mismos destinos. En África y Asia, la cruda realidad y la crisis económica, así como una problemática educativa que se ve agravada por el terrorismo, ha dejado a su paso graves estragos, teniendo por ende una ola importante de migración. Los docentes se han manifestado en contra de la privatización de la educación, en contra de la actual forma precaria de los salarios, contra los currículos educativos que se pretenden imponer, para lograr sistemas y modelos educativos que no permiten el desarrollo del conocimiento en los alumnos. Cabe hacer mención, que algunos camaradas maestros en la actualidad, apenas sobreviven con ingresos menores al equivalente de 12 euros diarios, lo cual no solo es inhumano, esto también habla con transparencia de la indolencia de los gobiernos en el tema educativo. Dentro de los graves problemas que atraviesa la educación, señalamos que la deserción de los alumnos en las aulas, es también consecuencia de esas indolencias, pues casi en un 80 % de los países del mundo, las aulas están integradas, hasta por más de 50 alumnos a cargo de un solo maestro, los espacios educativos se encuentran en pésimas condiciones y en muchos casos no cuentan con salones apropiados, ni servicios sanitarios, agua corriente, electricidad o medios de transporte para llegar a ellos y en algunos lugares simplemente no existen. Desde la FISE, queremos condenar enérgicamente los ataques perpetuados en contra del pueblo de Palestina, Irak, Siria, el pueblo de Yemen y sobre todo manifestamos que creemos en su justa lucha. Así mismo repudiamos cualquier ataque terrorista. También exigimos un alto inmediato al bloqueo de Cuba y nos sumamos a la liberación de miles de voces, Cuba es libre. Quiero agregar para finalizar, que frente a la actual crisis capitalista las compañeras y compañeros que nos desempeñamos en el servicio profesional docente, seguimos firmes en convicción y pensamiento, y sin más, creemos que, mediante el diálogo abierto y justos acuerdos bilaterales se logrará la paz social. Así mismo ratificamos nuestra postura en unidad de clase y le decimos a los imperialistas que estamos listos para la acción inmediata y de manera coordinada daremos la batalla por medio de la solidaridad internacionalista. Juntos y organizados defenderemos nuestros derechos laborales y sindicales. Por una educación laica, pública, gratuita y obligatoria. ¡Viva la FSM! ¡Viva la FISE! Es tanto, muchas gracias.

Sr. Michel Godicheau

Representante (Asociación Internacional de Libre Pensamiento)

Señor Presidente, señoras y señores delegados, la Asociación Internacional de Libre Pensamiento que está apegada a la concordia civil no puede por menos que saludar los 100 años de existencia de una estructura internacional inédita en la que los sindicatos, estados, organizaciones patronales se reúnen para establecer las reglas sociales del progreso. El preámbulo de la constitución de la OIT afirma lo siguiente: considerando, que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano esta omisión constituiría un obstáculo para los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países, cierro la cita. La delegación de la Asociación Internacional de Libre Pensamiento en la CIT quisiera recordar su vocación y su apego a estos objetivos, como lo recordaba Mark Blondel, secretario general de la fuerza obrera, administrador de la Oficina Internacional del Trabajo y luego presidente de la federación nacional del Libre Pensamiento e iniciador de nuestra organización internacional y cito, dijo: el movimiento sindical internacional encuentra su expresión plena en la OIT que fue creada en 1919 al día siguiente de la guerra de 1914 bajo la presión internacional de los trabajadores y el miedo de la generalización de la revolución de octubre como decisión que dimanaba del tratado de Versalles. Desde sus albores adoptó una forma tripartita, gobierno, representantes

de organizaciones de empleadores y representantes de organizaciones sindicales de trabajadores. Esta forma de estructuración partía entonces del principio que reconocía los intereses diferentes de los tres integrantes, es lo que llamamos gestionar los conflictos de intereses provocados por la lucha de clases. Es decir, esto es por decir que la naturaleza misma de la OIT y después de la OIT de la Oficina Internacional del Trabajo estaba a 100 leguas de la doctrina social de la iglesia católica de su bien común que concluía con la colaboración de clase. Así la OIT no tiene la vocación de abrir un diálogo institucional con las religiones para hacerlas entrar en el diálogo tripartito establecido. Independientemente de las referencias políticas, filosóficas o religiosas, la clase obrera se constituye sobre la base de sus propios intereses en el marco internacional de sus propias organizaciones. Estas organizaciones sindicales son las únicas habilitadas para representar a sus mandantes de forma más general en un mundo donde las migraciones cada vez son más importantes la protección de los trabajadores necesita de que su libertad de consciencia y su derecho de sindicalización se preserven, no se pueden discriminar por motivos de su fe religiosa, su ateísmo, su agnosticismo. La tasa de desempleo de los trabajadores migrantes es dos veces más elevada que la tasa de desempleo de los no inmigrantes en lugares como Austria, Bélgica, Dinamarca, País Bajo, Noruega y Suecia. No podemos evitar ver el nexo de unión. En un contexto de desempleo y de aumento del trabajo informal, es decir, de la precariedad, las cuestiones religiosas espirituales o filosóficas no podrían ser un pretexto para la contratación o el despido y eso es cierto cuando en el ámbito de la salud, la educación en Alemania o en Francia por ejemplo, los gobiernos confían en las organizaciones religiosas sectores enteros de los servicios públicos. Para hacer esto, para lograr este objetivo, el respeto de las normas de la OIT como en el convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical debe ser la ley común que se aplique y respete. El convenio 87 prevé que los trabajadores y empleadores sin distinción de ningún tipo tienen derecho sin autorización previa a constituir organizaciones de su elección y afiliarse a dichas organizaciones bajo la única condición de que se conforme a sus estatutos y con este espíritu saludamos a todos los delegados de esta conferencia y al propio espíritu del centenario de la OIT. El progreso social, la instrucción , la erradicación de la pobreza, la emancipación de los trabajadores, la protección de las mujeres, de la infancia, el desarrollo de la cultura, la garantía de la libertad de expresión y de consciencia son temas en los que se reconoce y se refleja nuestra organización. Muchas gracias.

Sr. Arezki Mezhoud

Representante (Organización de la Unidad Sindical Africana)

Señor Presidente, señoras y señores, miembros de la oficina, señoras y señores delegados, es para mí un verdadero placer hallarme hoy en esta tribuna y compartir con ustedes este momento histórico y poder aportar esta contribución como trabajadores de África al debate las perspectivas de futuro relativas al trabajo y al desarrollo. En nombre de nuestra organización, la Unidad Sindical Africana, quisiera felicitar a los miembros de la mesa por su elección así como a todos los delegados presentes en esta conferencia. Celebramos hoy el centenario de esta organización en un contexto que suscita mucha preocupación e inquietud sobre el modelo de desarrollo que domina y reina en este mundo y su tendencia hacia el autoritarismo y la exclusión del ser humano. Son los propios valores en los que se construyó la OIT es decir, la paz, el valor humano y la justicia social, que se ven amenazadas, desvíos capitalistas dirigidos a obtener beneficios provocan verdaderos desastres en la sociedad y en el medioambiente. La exclusión del ser humano como valor central del desarrollo y la utilización abusiva de la tecnología que está tan solo al servicio del beneficio hace caer a la humanidad en una crisis inédita y pone en peligro la paz y la estabilidad en el mundo. La uberización del mundo del trabajo, el recurso excesivo de la inteligencia artificial están explotando las relaciones humanas marginalizando al hombre. La tecnología se mantiene pero la explotación sigue siendo la misma. La productividad

aumenta pero los salarios se estancan. Nuestro continente se ha convertido en una víctima de este orden mundial basado en la injusticia, la pobreza y la hegemonía y además está desfasado nuestro continente con respecto al progreso general y el desarrollo económico y científico, así hacemos frente a un desafío. Dos desafíos, el ponernos al nivel científico y tecnológico y ponernos al nivel del desarrollo económico y social. Saludamos la iniciativa del Director General de la OIT Guy Ryder en su memoria sobre el futuro del trabajo, que justo habla del centro de nuestra civilización, porque es nuestra inteligencia y nuestra sabiduría y tener capacidad de construir este futuro, preverlo más que sufrirlo. Mañana viviremos lo que cambiemos hoy. La iniciativa, Director General, tiene el mérito de lanzar una reflexión importante y muy profunda sobre algunos de los valores fundamentales de la civilización humana, el trabajo, interrogándose sobre su futuro. Una comisión mundial sobre el futuro del trabajo presidido por el presidente sudafricano, su excelencia Cyril Ramaphosa y el señor Stefan Löfven sueco, han presentado un informe pertinente que pone de relieve varios elementos muy contundentes que tienen que ser prioridad los actores tripartitos para garantizarnos un futuro brillante. Nuestra organización ha leído y se ha tomado muy en serio el informe sobre la comisión mundial del futuro del trabajo y la propuesta de declaración del centenario. El informe reconoce que un futuro mejor puede lograrse consolidando el contrato social, eso es una declaración muy positiva para los sindicatos y los interlocutores sociales tripartitas y la promoción de la justicia social. Se exige una acción resuelta del gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores. La asociación social al partenariado social ha de mantenerse, hemos de seguir garantizando un empleo eficaz para que el futuro del trabajo esté centrado en el ser humano. El informe pide a todas las partes interesadas que suman su responsabilidad para construir un futuro del trabajo justo y equitativo y que lleven a cabo una acción urgente para fortalecer el contrato social en cada país para lo cual se necesita invertir mucho más en fortalecer las capacidades de las personas, las instituciones laborales y por consecuencia hemos de velar para que cada país africano establezca estrategias nacionales, sobre el futuro del trabajo a través del diálogo social entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los sindicatos africanos han de apoyar y promover la puesta en práctica de las recomendaciones del informe adoptando la propuesta de la declaración del centenario cuya puesta en práctica pueda asegurarse plenamente. Esta declaración se apoya sobre la constitución de la OIT, la declaración de Philadelphia, la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y la declaración de la OIT sobre los principios fundamentales del trabajo y otras declaraciones anteriores. Esta declaración propuesta tiene en cuenta el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Apoyemos pues la adopción de la declaración del centenario de la OIT con motivo de la 108.ª reunión de esta Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT para un futuro del trabajo más digno y mejor. Seguimos manifestando nuestro apoyo a los trabajadores palestinos, un estado independiente y libre y para que se encuentre una solución justa y duradera al conflicto. Muchas gracias por su atención y le deseamos toda suerte de éxitos.

Sr. Ignacio Alonso Alasino

Representante (Comisión Internacional Católica de la Migración)

Presidente, a la Comisión Internacional Católica de la Migración, le honra pronunciar esta declaración en la 108.ª reunión de la CIT en respuesta a la memoria del Director General. Nuestra organización es sin ánimo de lucro y ofrece servicios directos humanitarios a personas desenraizadas y protegiéndolas. Su misión es proteger y servir a los refugiados solicitantes de asilo, desplazados internos, víctimas de trata de seres humanos, migrantes independientemente de su fe, raza, etnia o nacionalidad. Hoy nos enfrentamos a una crisis mundial compleja que es tanto social como medioambiental. Esta situación se produce en el contexto de la globalización que afecta no solo a la economía sino también a culturas y

comunidades y de la aceleración del cambio tecnológico, en particular la robotización y la inteligencia artificial. En estas tendencias cabe mencionar que están creciendo las desigualdades, el crecimiento demográfico y los flujos migratorios, se necesita tomar medidas urgentes para la crisis mundial que están provocando tanto rechazo que está alimentando la violencia entre las comunidades, sufrimiento inaudito, etc. El trabajo decente no solo es la piedra angular de la OIT sino que también demuestra que la justicia social es el mejor camino hacia la paz duradera y que el trabajo no es una mercancía. El trabajo decente para todos significa la dignidad en todos los ámbitos de la actividad humana, los trabajadores en formas precarias de empleo y relaciones de empleo formales, esto significa dignidad en casa, en el trabajo, en el lugar de trabajo y dignidad en los países de origen, tránsito y destino, también significa libertad para personas forzadas a trabajar contra su voluntad y niños sometidos a soportar las peores condiciones de trabajo. Una agenda de trabajo decente ampliada contiene un poder transformativo importante para promover la paz y la justicia social y por estos motivos un grupo mundial de investigadores y líderes de opinión se reunieron juntos en el proyecto titulado "El futuro del trabajo, trabajo tras Laudato Si" sugiere un conjunto de propuestas concretas para cincelar el futuro que queremos para el mundo del trabajo o con el objetivo de crear una base de recursos para hacer un trabajo de incidencia y diálogo ante los interlocutores sociales. La primera parte de la propuesta incluye la idea de entender que el trabajo decente debe incluir el derecho al trabajo de una forma que contribuya a integrar el desarrollo humano y no dañe al ser humano ni al medioambiente. El salario justo, la participación, la seguridad en el trabajo, el derecho a sindicalizarnos son suficientes para definir el trabajo decente. La segunda parte de la propuesta es integrar la agenda de trabajo decente colaborando con los gobiernos y el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil, dejando espacio a las organizaciones que acogen personas y que viven al margen a que no se puede escuchar su voz. La última propuesta le da atención a los migrantes y a su impacto positivo en el mercado laboral. Una agenda de trabajo decente ampliada debe prestar especial atención a los migrantes y refugiados, la migración de hoy está vinculada o indirectamente con la búsqueda de oportunidades de trabajo decente incluso si el empleo no es el motor principal normalmente se muestra en algún momento en el proceso de la migración. La OIT en este sentido tiene un papel muy importante para defender una gobernanza mundial que garantice una migración laboral más equitativa y justa que ha sido una de las estrategias más importantes que ha tenido la historia contra la pobreza en este mundo y podemos conjuntamente trabajar para mejorar las vidas de los refugiados, los trabajadores migrantes. Y por último somos bien conscientes y muy preocupados de que las mujeres a pesar de tener la misma dignidad que los hombres de forma habitual se ven confrontadas a prácticas y políticas estigmatizadoras, discriminatorias y no equitativas en el mundo del trabajo, por eso nos parece muy positivo que la recomendación de la OIT haga hincapié especial en la dimensión de género como un primer paso para cambiar la narrativa para las mujeres en el todo el mundo. Unamos fuerzas y avancemos juntos para crear el futuro que deseamos. Gracias, Presidente.

Sr. Michel Celi Vegas

Representante (Centro de Intercambios y Cooperación para la América Latina)

Señoras y señores representantes, en nombre del "Centro de Intercambios y Cooperación para la América Latina", presentamos nuestros cordiales saludos a esta digna asamblea por el 100 aniversario de la Organización Internacional del Trabajo. El Informe del Director General: "Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible" recoge los elementos esenciales a tener en cuenta para garantizar, proteger y promover un sistema social acorde a las exigencias de la sociedad actual. Permítame mencionar algunos de las labores más destacadas de la OIT en el ámbito de la

protección y seguridad social de los últimos años. De manera resumida, es necesario remontarnos a 2007, año en el cual la OIT ha efectuado diversas reuniones tripartitas en América Latina, los Estados Árabes y el Pacífico con el objetivo prioritario de favorecer el diálogo para establecer estrategias relativas a la extensión de la seguridad social. Estas acciones condujeron a analizar dos criterios fundamentales en la materia: 1) el acceso geográfico y financiero ligado a los servicios esenciales (como el agua y el saneamiento, la salud y la educación), y 2) las transferencias efectuadas por los gobiernos, en efectivo y en especie, para dar una mínima garantía en la seguridad de los sectores vulnerables atendiendo los servicios básicos de alimentación y salud, entre otros. Es una realidad que la esperanza de vida aumenta cada vez más en algunas regiones. Al mismo tiempo, aparecen diversas preocupaciones para afrontar los nuevos riesgos que se producen en las relaciones laborales y en los sistemas de seguridad. A nivel mundial, se prevé que el porcentaje de personas de más de 65 años de edad aumentará, pasando así del 8 por ciento (de los últimos años) al 14 por ciento en el año 2040. Este crecimiento afectará sin duda las coberturas sociales para las familias. Actualmente, la cobertura efectiva de las prestaciones familiares para hijos a cargo, oscila entre el 64 por ciento en América Latina y el Caribe mientras que sólo el 28 por ciento se da en Asia y el Pacífico, y el 16 por ciento en África 86. Las diversas organizaciones que han participado en la elaboración del informe confirman que las personas mayores de 65 años y los menores son los más vulnerables. De manera ilustrativa se concluye que, sin una protección social en la vejez, el 24 por ciento de este sector en América Latina estarían viviendo en la extrema pobreza, pero que, como consecuencia de las pensiones contributivas y no contributivas de los estados, la cifra real es de 4,3 por ciento. La protección social para las familias es diferente según los países. En el caso de la OCDE, la protección comprende prestaciones monetarias de apoyo a los ingresos así como servicios de cuidado de los niños de manera gratuita o subvencionados. En América Latina, el caso argentino es ilustrativo. La prestación universal por hijos a cargo es una prestación no contributiva concedida mensualmente para cada hijo menor de 18 años, y sin límite de edad si el hijo está discapacitado. Puede proporcionarse hasta para cinco hijos por familia, y su concesión está supeditada a la asistencia a la escuela y a exámenes médicos. Para tener derecho a esta prestación, los padres deben estar desempleados, ser trabajadores domésticos, ser trabajadores por cuenta propia o trabajar en la economía informal, y recibir un salario que sea inferior al mínimo. Además, los padres no pueden recibir ninguna otra contribución. Según las informaciones oficiales, dicha prestación junto con otras políticas y prestaciones familiares, tanto contributivas como no contributivas, cubrió al 68,4 por ciento de los niños menores de 18 años en 2017, en comparación con el 29 por ciento en 2003. Es necesario tener en cuenta los cambios producidos en la gestión de los regímenes sociales de ciertos países. Recordemos la ola de privatización de las pensiones que tuvo lugar en el decenio de 1990, la cual se extendió más allá del período de crisis económica y financiera. Esto originó que varios de los países afectados están actualmente volviendo a instaurar sistemas públicos de pensiones más amplios. El informe observa con interés la tendencia existente en varios países a reducir la privatización y fortalecer los regímenes públicos basados en los principios de solidaridad y de adecuación y previsibilidad de las prestaciones, como se preconiza en las normas de seguridad social de la OIT. La reorientación de las finanzas públicas ha desempeñado un rol importante en este proceso de reversión. El Informe acoge con satisfacción los esfuerzos realizados en Chile y El Salvador, para reducir el tamaño de los sistemas de cuentas individuales o para introducir componentes públicos financiados mediante los impuestos, sobre la base del principio de solidaridad. Sin embargo, nos quedará siempre muchas interrogantes, dado que hay un sector que es vulnerable en el cual las ONG pueden trabajar. Muchas gracias

Sr. Julio Roberto Gómez Esguerra

Representante (Alternativa Democrática Sindical de las Américas)

Señor Presidente, señoras y señores Delegados, en primer lugar, Alternativa Democrática Sindical de las Américas , agradece al señor Director el informe presentado sobre futuro del trabajo "Trabajar para un futuro más prometedor", el cual, con lujo de detalles plantea los retos y desafíos para la clase trabajadora y para el conjunto de nuestros pueblos, en cuanto al deber ser del trabajo, teniendo como referente la política de trabajo decente, tal como fuera asumido por la OIT desde siempre, pero sobre todo, a partir del año 1999. Señor Presidente, nuestra organización continental ADS, con ocasión del Centenario de la OIT, manifiesta su plena identidad con el tripartismo, el cual nos permite acceder al diálogo social y al desarrollo de políticas para construir un mejor presente y un futuro más promisorio. Para nadie es un secreto que una minoría privilegiada y excluyente, sueña con mantener sus prerrogativas, sin importar la suerte de la mayoría de nuestras poblaciones que solamente han conocido las carencias, la pobreza, la miseria y la exclusión social. ADS, con la debida franqueza, pone de manifiesto su inconformidad frente a la arrogancia de quienes con la armadura del poder mediático, cometen toda clase de abusos en contra de pueblos enteros, en ocasiones escudándose en elecciones fraudulentas, para imponer políticas contrarias a los intereses de sus pueblos, tal como ha ocurrido en Venezuela, Cuba y Nicaragua, y particularmente en Venezuela estamos solicitando la liberación de los sindicalistas presos. Capítulo especial nos merece la situación de nuestros hermanos trabajadores en Brasil y Argentina, lugares donde a instancias de regímenes profundamente neoliberales, se arrasa con los derechos de la clase trabajadora en condiciones absolutamente inaceptables. Señor Presidente, señoras y señores, para la organización que representamos a nivel continental, es prioritario asumir como corresponde la defensa de los derechos de negociación colectiva, de huelga y de organización, en el entendido que una democracia integral sólo puede tener un espacio, cuando a la clase trabajadora se le garantizan a plenitud todos sus derechos. ADS pone de manifiesto su compromiso para que con ocasión del Centenario de la OIT, transitemos rumbo a la consolidación de sistemas integrales de seguridad social, que permitan un mejor nivel de vida para la clase trabajadora, evitando el avance de la privatización de esta área tan vital para nuestras poblaciones. Es por ello que queremos poner un especial énfasis en los comentarios de la Comisión de Expertos en el documento titulado "Protección social universal para la dignidad", el cual debe ser de obligada lectura para los mandantes de esta casa, en especial el comentario que se hace en el párrafo 624 establece con suma claridad el peligro de la privatización de los fondos de pensiones, por medio del sistema de ahorro individual. Nada más justo para quien llega a la vejez que tener una pensión digna para una vida decente. Alternativa Democrática Sindical de la Américas hace el llamado para que tomemos nota de lo planteado por la Comisión de Expertos en la Recomendación 202, que implica abordarla a plenitud para que realmente protejamos los derechos de la población. De otro lado, ADS como organización continental, expresa toda su solidaridad para con las víctimas de la violencia en Colombia, sindicalistas y líderes sociales y otros, demandando del Gobierno Nacional que adopte todas las medidas necesarias para evitar más hechos de esta naturaleza y que no quede en la impunidad la muerte de absolutamente nadie, garantizando el derecho a la protesta como corresponde a un Estado Social de Derecho. Señor Presidente, no podemos terminar esta intervención sin expresar nuestra solidaridad para con nuestros hermanos en África y otros lugares que padecen toda clase de sufrimientos por la falta de alimentos, de agua potable, por la ausencia de viviendas dignas, por la inexistencia de programas de salud y educación, mientras que en otros lugares del planeta, el común denominador es el consumismo en forma arrogante y desmedida, rayando en el insulto para con quienes no poseen absolutamente nada. Por ello finalmente hacemos un llamado a entender que "la solidaridad no es dar de lo que nos sobra, sino más bien dar una parte de lo que poseemos". Muchas gracias señor Presidente.

Sra. Luisa Fernanda Gómez Duque

Representante (Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas)

Desde la Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas, saludamos a los trabajadores que hacen posible este evento, a la huelga en el Brasil y a la huelga feminista en Colombia. Saludamos también la memoria del Director General Guy Ryder. Cien años después de declararse en el preámbulo de la constitución de la OIT que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social, damos una mirada al contexto del mundo del trabajo en nuestra región y lo encontramos sufriente, aporreado y en resistencia: En Argentina, la avanzada neoliberal provoca cientos de miles de despidos ante la inacción del Estado, que más bien se ocupa de perseguir a los sindicatos, los abogados laboralistas y la justicia del trabajo. La situación no es distinta en el Brasil, las reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social que ya están vigentes y otras tantas en proyecto, son un claro ejemplo de regresividad del derecho social. Guatemala enfrenta la criminalización de la negociación colectiva que llegó a niveles inaceptables: se encuentran bajo proceso penal dirigentes sindicales del sector de la salud y sus abogados están detenidos o con pedidos de captura tras un legítimo proceso de negociación colectiva. En Colombia, las medidas desesperadas que encara el gobierno de turno por desvanecer los acuerdos de paz, afectan de manera directa e indirecta a los trabajadores y trabajadoras, entre otras razones, porque se está obstaculizando la posibilidad de que se conozca la verdad sobre el asesinato, la persecución y la criminalización de líderes sindicales en el marco del conflicto armado. De los 24 Estados Miembros invitados a presentarse ante la comisión de normas para la Conferencia del centenario, seis son Latinoamericanos. En el contexto global, desarrollo de las fuerzas productivas ha alcanzado niveles antes impensables, no obstante, ello no se ha traducido en mayor bienestar para la totalidad de la población mundial, por el contrario la vida de la mayoría de seres humanos sigue dependiendo de que su fuerza de trabajo sea comprada para garantizar la subsistencia, pero el desempleo es estructural y las soluciones parecen enmarcarse exclusivamente en la posibilidad de creación de nuevos puestos de trabajo y poco o nada se habla de formas de organización social en las que los seres humanos liberen su tiempo sin que ello implique una desmejora de las condiciones materiales de existencia. Es urgente anotar que las distracciones discursivas y las trasmutaciones superficiales de la organización del trabajo, que muestran a la persona que trabaja en un rol de colaboradora o emprendedora, ejerciendo actividades libres o autónomas, no son más que entelequias que disfrazan las mismas formas de trabajo dependiente y con subordinación económica y personal, que lo que hacen es perpetuar el ya insostenible proyecto social moderno. Los principios fundamentales declarados en 1998 requieren implementación inmediata. Ahora bien, habrá que afirmar entonces que nuestro presente no da buena cuenta de las intenciones que el pasado histórico devela en el texto fundacional de la OIT, pues no solo nos encontramos padeciendo un mundo descaradamente injusto, sino que además, no son estos, tiempos de paz. El hambre, la desprotección social, la exclusión cada vez mayor de un gran contingente de trabajadores de los márgenes de regulación del trabajo, los migrantes que se chocan con muros infames, la absurda distribución de la riqueza, los criminales bloqueos económicos de los que son ejemplo Venezuela y Cuba, todos estos trazos de la realidad presente, revelan de manera diáfana que no basta con suspender confrontaciones bélicas para hablar de paz; pero entonces, pensando en el futuro del trabajo, habrá que afirmar que lo que ha fracasado es el propio modelo de producción que se presenta como insostenible. Queda demostrado que no hay justicia social en el capitalismo. El futuro del trabajo debe concebirse en el seno de modelos alternativos en los que la emancipación de la clase trabajadora sea una realidad que permita que la actividad creadora del ser humano se desarrolle en condiciones de libertad y justicia, compatibles con la vida en todas sus formas. Trabajadores del mundo uníos.

Sra. Valerie Bichelmeier

Representante (Make Mothers Matter)

Gracias Presidente, Make Mothers Matter o MMM felicita a la OIT en su centésimo aniversario y celebramos la memoria del Director General titulado Trabajo para un Futuro más prometedor. Los muchos desafíos a los que se enfrenta nuestro mundo que se articulan en la memoria ya afectan el mundo del trabajo tal como lo conocemos y con consecuencias exacerbadas a menudo contra las mujeres especialmente cuando son madres. Las muchas excelentes recomendaciones formuladas en el informe nosotros en la memoria MM apoyamos plenamente las siguientes: el impulso en pos de la igualdad de género, tal como se afirma en la memoria el mundo del trabajo empieza en casa. La distribución desigual del trabajo y atención familiar no remunerado en las casas y comunidades por ejemplo en la brecha de atención sigue siendo el principal obstáculo estructural para mayores progresos en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo y más allá. Este rompecabezas entre el tiempo y dinero ha de abordarse. Es importante, y nosotros instamos a los gobiernos a que ofrezcan infraestructuras y servicios de alta calidad asequibles y accesibles incluyendo agua, electricidad y energía y transporte, guarderías de proximidad y atención médica. Promover el reparto equitativo de las responsabilidades de atención entre hombres y mujeres a largo plazo. Esto significa transformar todo el sistema para adaptarse a las nuevas realidades de la paternidad incluyendo cómo se educa a los muchachos, tercero, inversión en el capital humano. La inversión en el capital humano empieza con los niños y en el entorno no formal de los hogares familiares donde el niño adquiere actitudes, valores, destrezas para la vida, conocimientos de sus experiencias y entorno diario. La inversión en el capital humano empieza también en la primera infancia. El cerebro del niño se desarrolla muy rápido sentando las bases para el desarrollo y funcionamiento organizativo de su cerebro para toda la vida. Estos años son claves para determinar la salud mental y física del niño. Es muy importante, no solo para ellos sino para sus familias, comunidades y sociedades, por eso es muy importante que se apoye a los padres para que tengan tiempo de criar a sus hijos, algo especialmente importante en los primeros años de los niños, para asegurar que se les da un cuidado amoroso, es fundamental para su futuro. MMM exhorta a los gobiernos para que consideren que el gasto público se haga con políticas que apoyan la atención no remunerada para criar, educar y durante los primeros años a los niños como una inversión y no como un gasto. Potencial de rentabilidad sobre la inversión es alto, además de prevenir problemas de salud y sociales vinculados con el agotamiento psíquico y el estrés y contrarrestar las tasas en declive de fertilidad, esto podía ayudar también a los niños a desarrollar su pleno potencial. También instamos a los gobiernos y a los empleadores a que promuevan políticas de reconciliación entre la vida familiar y el trabajo accesible para todos incluyendo arreglos en materia de trabajo flexible, para permitir a los padres y los que prestan atención a acceder a una remuneración mientras asumen sus responsabilidades de crianza y educación, adoptar políticas que apoyen trabajo a tiempo parcial de calidad, que reconozcan y el valor y las destrezas de competencias que se adquieren cuidando a los niños. Adaptar una manera que permita a los hombres y mujeres dejar el trabajo de forma parcial o completa para cuidar a sus niños y a los familiares dependientes. Tres, la prestación de protección social universal, pagado o no pagado, el trabajo de atención es trabajo. Se adoptó la resolución sobre las estadísticas del trabajo, empleo y subutilización de la mano de obra, se adoptó en la conferencia entre los estadísticos de la OIT para reconocer que el trabajo familiar y de atención es también una categoría de trabajo. Para concluir, abordar los múltiples desafíos que afectan a nuestro mundo va más allá de solo un sector laboral sino que requiere un enfoque concertado multisectorial pero la necesidad urgente de abordar estos desafíos también nos brinda la oportunidad de llevar a cabo transformación sistémicas, requiere poner la educación, el bienestar de las personas en el centro de las prioridades y las políticas de los gobiernos y alejar las perspectivas a largo plazo e invertir en un futuro en las personas y sus capacidades, ha llegado el momento de que el mundo se adapte a las personas y las familias y que la economía esté al servicio del bienestar de las personas del planeta y no viceversa. Gracias.

Sr. **Michalakis Antoniou**

Empleadores (Chipre)

Señor Presidente, quiero empezar felicitando a todas las partes involucradas en la redacción de la Comisión Global del Informe del Futuro del Trabajo y en particular al Director General de esta oficina. Los Empleadores de Chipre creen que el informe establece objetivos ambiciosos. Reconoce las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y envía un mensaje muy claro sobre la urgencia del cambio y la necesidad de actuar. También quiero observar que el informe reconoce la diversidad de formas de trabajo y se aparta de expresiones como formas de trabajo "normales" y "no normales", que es un hito en el empleo. Nuestra Federación piensa apoyar varias de las recomendaciones, sobre todo las que tienen que ver con el establecimiento de un sistema de aprendizaje permanente a los trabajadores y también el programa de igualdad de género, especialmente poner fin a la discriminación de género, a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. Pero mantenemos reservas en otras recomendaciones como el establecimiento de una garantía laboral universal y la ampliación de la soberanía del tiempo, que nosotros consideramos poco realista y desproporcionadamente onerosa. Queremos reconocer que el informe no reconoce de manera adecuada el papel del sector privado en algunos ámbitos, como el desarrollo de la capacidad de formación para satisfacer la demanda de competencias en el futuro. Señoras y señores, este es un año en que festejamos un centenario muy prolífico. Desde 1913 el mundo ha cambiado; el mundo no es un lugar muy luminoso pero hoy está en la mejor situación desde el inicio de la humanidad. Este es el mejor momento para estar vivos. Mi declaración no disminuye las dificultades considerables que muchos en el mundo padecen hoy, pero tenemos que poner de relieve los inmensos progresos que se han conseguido. El comercio mundial, la innovación y la acción política han facilitado mejoras increíbles en los niveles de vida, educación y conocimientos, en los derechos civiles y derechos de las mujeres, de sanidad y la salud. Las esperanzas desde 1913 de vida han crecido de 34 a 71 años. Muchos pueden leer y escribir más que nunca en la historia, eran 31 por ciento [vgr INAUDIBLE 3:00] la alfabetización al 86 por ciento de hoy. La pobreza extrema se ha reducido en la mayoría de los lugares del mundo en los últimos 40 años y eso es un enorme logro. Junto con el resto del mundo, el mundo del trabajo está cambiando y cambiando rápidamente. La tecnología no evoluciona paso a paso sino en saltos y es un desafío explicarse cómo podrá afectar ese progreso. Tenemos aquí en la OIT una perspectiva sobre el desafío futuro y tenemos que aquí coordinar esfuerzos para abordar un futuro desconocido pero promisorio. Distinguidos delegados: la humanidad en los últimos 100 años ha erradicado la viruela, ha conseguido trabajar con la división del átomo, ha llegado a la Luna, ha conseguido también descubrir y demostrar el Bosón de Higgs, y nosotros damos por sentado hoy muchas cosas que antes serían impensables. Cien años no es nada en una escala cósmica, una pequeña parte de la escala humana, pero más que una vida para nosotros. No tenemos el lujo de esperar el segundo centenario de la OIT para colmar la brecha de género o conseguir un entorno del trabajo seguro. Las organizaciones de empleadores y organizaciones del mundo quieren conseguir prosperidad y trabajo decente para todos. Muchas gracias.

Sr. Syaiful Bahri Anshori

Trabajadores (Indonesia)

La transcripción de este discurso en español no está disponible. Por favor, consulte las otras versiones lingüísticas de estas actas o los ficheros audio en el sitio web de la CIT: https://www.ilo.org/ilcspeeches/Default.aspx

Sr. Thein Swe

Gobierno (Myanmar)

Señor Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores: me honra intervenir ante la Conferencia en esta ocasión histórica que es el centenario de la OIT. Les felicito a todos por el éxito de los logros de la OIT en estos 100 años. La OIT durante un siglo es una organización tripartita única que mantiene las características de un funcionamiento sistemático de manera ejemplar, con su capacidad y participación multisectorial para traer aparejado un desarrollo sostenible. Su misión y mandato promover la justicia social y el trabajo decente. En este sentido quiero manifestar nuestro aprecio por los fundadores de la OIT, ex-directores generales y el actual Director General señor Guy Ryder y los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, por sus papeles respectivos en los ámbitos de su competencia. Quiero manifestar nuestro aprecio por la Comisión Global de la OIT por su trabajo excelente y arduo que ha traído aparejado en un informe centrado en las personas y el trabajar para un futuro más prometedor, pidiendo que todos asuman responsabilidad por construir un futuro de trabajo justo y equitativo. Señor Presidente, Myanmar ha establecido prioridades para seguir mejorando la vida económica de todos incluidos trabajadores y continuar el diálogo tripartita y en consonancia con el objetivo del futuro del trabajo. Hemos desarrollado esto para tener una reglamentación y una legislación que conduzca a un diálogo social basado en principios, promover el cumplimiento con la legislación, fortalecer más la capacidad y promover la confianza entre los mandantes tripartitos para que pueda haber una participación con sentido en los diálogos sociales y las reformas de la legislación laboral y las relaciones laborales sanas. Tenemos que proteger los derechos laborales, tener un salario, vacaciones, seguridad laboral, buenas relaciones laborales para mejorar la competitividad de los trabajadores y satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias. Hemos limitado el Plan Nacional para la Gestión de las Relaciones Laborales de 2018-2022 para mejorar la gobernanza y la administración de la migración laboral, promover un entorno laboral seguro para los trabajadores y también tenemos la legislación sobre salud y seguridad, promulgada en marzo de 2019 y tenemos que estar a la altura de los rápidos cambios en la tecnología y los requisitos para los puestos de trabajo y las competencias. La Memoria de Entendimiento para un Trabajo Decente en Myanmar se firmó entre representantes de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores en septiembre de 2018. Así manifestamos nuestra disposición a abordar los desafíos del trabajo decente y en este sentido aprovecho la oportunidad para agradecer a la OIT por su cooperación y asistencia. Para la abolición también del trabajo infantil, Myanmar está por ratificar el Convenio de Edad Mínima de la OIT, el C 138, uno de los convenios fundamentales de la OIT. Para concluir, Presidente, el actual Gobierno Civil elegido democráticamente ha estado transformando el país de una unión federal que pasa de ser autoritaria a democrática. Os damos muchos desafíos, tenemos que abordar todos estos desafíos incluyendo nuestros esfuerzos para la eliminación del trabajo forzoso. Myanmar es un miembro de la OIT y continuaremos cooperando con la OIT y otros miembros para

aportar al trabajo de la OIT, mejorar el bienestar de los trabajadores. Muchas gracias, señor Presidente.

Sr. Antonio Garamendi Lecanda

Empleadores (España)

… y Vicepresidentes de la Conferencia Internacional del Trabajo, Director Gene… [vgr INTERRUPTION 0:43] un gran honor intervenir ante el pleno de la 108 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Una edición que este año adquiere un significado especial al coincidir con la celebración del primer centenario de la Organización Internacional del Trabajo. Sus 100 años de historia evidencian la vigencia de la misión que le fue asignada por los fundadores de garantizar la justicia social a través de un modelo de gobernanza basado en el tripartismo que convierte a la OIT en un referente único en el sistema de Naciones Unidas. Un modelo en el que viene trabajando la Confederación Española de Organizaciones Empresariales desde su creación en el año 77. Así como de sus más de 240 organizaciones territoriales y sectoriales y que ha sido clave para garantizar el crecimiento económico, la creación de empleo y la paz social fundamentales para la consolidación de la democracia, porque señores, el diálogo social es la mejor infraestructura de un país. Pero la celebración del centenario de la OIT no solo debe llevarnos a recordar tiempos pasados y congratularnos por los éxitos logrados sino también para iniciar un debate franco entre los constituyentes sobre cómo afrontar con éxito los retos que debe afrontar la organización en un contexto económico marcado por una vertiginosa transformación tecnológica impulsada por la digitalización y la globalización. Supone un reto del que debemos ser todos conscientes si queremos reformar y reforzar la Organización Internacional del Trabajo como la máxima referencia mundial en temas sociales y laborales del siglo XXI. En este contexto, la declaración del centenario resultante de la discusión que está teniendo lugar en la Comisión Plenaria debe reconocer, pienso, el papel de la empresa privada sostenible, en definitiva, de los empresarios y las empresarias, clave y fuente del crecimiento económico y creación de empleo. Tanto la iniciativa empresarial privada como la puesta en marcha de marcos regulatorios que propicien su desarrollo, representan dos premisas sin cuyo reconocimiento la organización no podrá responder de forma creíble a los nuevos desafíos del siglo XXI, como, ya lo he dicho, la digitalización de nuestras sociedades, la globalización de los mercados, el cambio climático o la demografía, entre otros. En definitiva, se trata de vincular la empresa privada sostenible y la mejora de los entornos regulatorios a la creación de empleo y a su vez tener en cuenta estos grandes procesos mundiales que están transformando los modelos de producción y los modelos de relaciones laborales tradicionales. El futuro del trabajo está íntimamente ligado al futuro de la empresa. Vivimos momentos de cambios profundos en el sistema multilateral en el que la OIT debería jugar un papel en Naciones Unidas de acuerdo con su mandato constitucional y su estructura tripartita. Los objetivos de desarrollo sostenible, la agenda internacional en la cual la OIT tiene espacio muy importante, en alguno de ellos fundamentalmente en el ODS octavo, que claramente vincula el empleo al crecimiento económico. Es cierto que la acción normativa ha sido muy importante como fuente de inspiración de la legislación laboral en los países miembros, pero también es necesario su puesta al día para responder a las necesidades cambiantes de nuestras sociedades. Junto a ello, la OIT debería reforzar otros aspectos como el desarrollo de empresas sostenibles a lo que ya me he referido, la capacidad de análisis

económico y el reto digital, y digo el reto digital donde la formación, e insisto, la formación, es y será el elemento esencial para facilitar las transiciones al nuevo modelo y facilitar el acceso de la población joven al mercado laboral. Por último, quiero manifestar nuestro orgullo de pertenecer a la gran familia de la OIE, que entre otras responsabilidades presta un apoyo imprescindible en el marco de la OIT pero también en otros foros de Naciones Unidas tanto a nivel global como regional, y en este sentido quiero destacar el Consejo Empresarial Iberoamericano, la unión de todos los empresarios y empresarias de Iberoamérica que está junto a la OIE desarrollando una amplia actividad en el marco de las cumbres de los jefes de Estado iberoamericanos en colaboración con la SEGIF, pero también en otros ámbitos como la formación, el arbitraje y la innovación. La CEOE está firmemente comprometida junto ala OIE con el CEIB y seguiremos ofreciendo nuestro mejor apoyo a su Secretaría Permanente. En definitiva, el diálogo social, lo he dicho, es la mejor manera de asegurar el crecimiento, es la mejor infraestructura que podemos tener para todos. Por lo tanto, buenos días y muchísimas gracias.

Sra. Sekai Nzenza

Gobierno (Zimbabwe)

Señor Presidente, en nombre del Gobierno de Zimbabwe, quiero felicitarle, señor Jean-Jacques Elmiger, a usted y a sus Vicepresidentes, por su elección para presidir el 108º periodo de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Albergamos la confianza de que esta sesión histórica de la Conferencia Internacional del Trabajo que celebra su centenario de su existencia va a conseguir los resultados que se espera de ella bajo su dirección. Mi delegación acoge con beneplácito el informe del Director General así como el informe de la Comisión Global sobre el futuro del trabajo, en la que se basa el informe. Felicitamos al Director General y a los Presidentes de la Comisión. Mi Gobierno está de acuerdo con las recomendaciones del informe de la Comisión Mundial y que se recogen en el informe del Director General. El Gobierno de Zimbabwe y sus interlocutores sociales tendrá en cuenta las recomendaciones a la hora de revisar el programa de trabajo decente de su país, un enfoque centrado en las personas es sostenible y productivo y también los puestos de trabajo verdes se incorporarán en la dirección central y que figuran como elementos fundamentales del informe del Director General. Este enfoque centrado en las personas, hay que aludir, es tanto contextual como que tiene objetivos varios. Por ejemplo, se refiere a distintas formas de relación entre las partes en el mundo del trabajo incluyendo la negociación colectiva y el diálogo social. Con respecto al diálogo social, los sindicatos y las organizaciones de empleadores se relacionan y hablan con los gobiernos en temas socioeconómicos que van mas allá de los que son las cuestiones del mercado de trabajo. Hoy en Zimbabwe se hace hincapié en el fortalecimiento del diálogo social y en sus estructuras de coordinación. En ese sentido, el Parlamento de Zimbabwe promulgó la Ley de Negociación Tripartita en mayo de 2019, a 3/19, y como consecuencia de esta ley, el Presidente de la República de Zimbabwe creó el Foro Negociador Tripartito de negociador el 5 de junio de 2019. Los líderes sindicales y de las organizaciones de empleadores participaron en la ceremonia, así como el director de la OIT para el país, que actuó en representación del Director General. Señor Presidente, Zimbabwe ha aprendido las lecciones del *Proyecto de Innovación y Desarrollo* "*Enterprise Verde*", que es útil para incorporar puestos de trabajo verdes, productivos y sostenibles en el próximo ciclo del *Programa de Trabajo Decente por País*. Una de las lecciones extraídas es que los puestos de trabajo

verdes sostenibles tienen que ser incluyentes, ofreciendo espacio a jóvenes, mujeres y a personas con discapacidades. Estos son los grupos más vulnerables en el mercado laboral y no deben quedar a la zaga a la hora de planear el futuro del trabajo bajo el estandarte de los puestos de trabajo verdes. En este sentido, mi delegación señor Presidente, desea llamar la atención de esta conferencia sobre la necesidad de tener en cuenta los efectos del cambio climático en el mundo del trabajo. Como todos saben, recientemente Zimbabwe ha padecido los efectos devastadores del cambio climático en la forma del Ciclón Idai. Muchas personas murieron en Zimbabwe como consecuencia de este ciclón. Puestos de trabajo sostenibles se han perdido y sustentos de las personas. Esto ha sido un amanecer para Zimbabwe, un despertar que nos avisa de las necesidades de invertir en puestos de trabajo verdes que sirven también para mitigar el cambio climático. Concluyendo Presidente, yo quiero tocar una cuestión muy importante dentro de la OIT, tema que no se ha abordado en el informe del Director General aunque está vinculado a las inversiones en las instituciones del trabajo. Tiene que ver con la necesidad de democratizar el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo que es una institución del trabajo así como la Conferencia Internacional del Trabajo, esta última es democrática, sin embargo la anterior no lo es. Es por esta razón que Zimbabwe, como toda África, hace un llamamiento a la OIT, su Consejo de Administración que aborde esta democratización en el centenario de la creación de la Organización. Muchas gracias, Presidente.

Sr. Naoto Ohmi

Trabajador (Japón)

Gracias Presidente. Distinguidos delegados, damas y caballeros: es para mí un gran honor dirigirme a esta augusta conferencia del centenario en nombre de los trabajadores de Japón. Presidente, acogemos y valoramos el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo como un documento histórico que da seguimiento a toda la defensa del trabajo decente llevada a cabo por el Ex-director General, señor Somavía, y en concreto es notable que abogue por el establecimiento de la garantía laboral universal y la revitalización de la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como un bien público. Además, como sindicato, valoramos sobremanera la defensa de la redinamización del contrato social para un futuro del trabajo justo y equitativo. Nos parece que será un impulso profundo y alentador para el desarrollo de nuestros futuros movimientos. Con motivo del 30º aniversario de nuestra fundación, que es este año, nuestra organización RENGO ha formulado recientemente la Visión de RENGO, para que sea nuestra brújula a medio y largo plazo para nuestros futuros movimientos. RENGO hace especial hincapié en la sostenibilidad y la inclusión así como el trabajo. Protegemos la dignidad y la vida de cada grupo de trabajadores y los conectamos en las sociedades locales para crear una sociedad y una economía dinámicas. Subrayamos nuestra determinación y que nuestra voluntad es cambiar el futuro hacia uno más prometedor sean cuales sean los cambios que se producirán en el futuro. Desplegaremos nuestros máximos esfuerzos para hacer que el diálogo social sea más inclusivo para resolver numerosos problemas y hacer realidad una sociedad y un mundo del trabajo centrado en el ser humano y sostenible. Presidente, todo el mundo espera tener un futuro más prometedor en el ámbito del trabajo, pero el camino hacia este objetivo no será fácil. Aprovechando la ocasión de este centenario, la OIT y sus mandantes deberían renovar su determinación y tomar medidas decididas para cambiar el futuro, encarando la realidad de que el trabajo decente no se ha hecho realidad para todos, y en este sentido, esperamos que la declaración del centenario de la OIT junto

con otros documentos históricos sea un motor para que la OIT avance con decisión hacia el próximo siglo. La igualdad de género aún está a la zaga en Japón y se han registrado casos de acoso y para mejorar esta situación, Japón ha promulgado recientemente varias leyes incluyendo una que revisa la promoción de la participación de la mujer y el progreso de la mujer en el lugar de trabajo y ya se han introducido numerosas medidas. No obstante, todavía hay muchos desafíos. Esperamos que como un paso continuado hacia lograr una sociedad libre de acoso se desplieguen esfuerzos para crear esta norma laboral internacional que contribuya a promover de forma efectiva la erradicación la violencia y el acoso en todos los países, algo que será una acción que va a responder a los cambios del futuro. Esperamos con mucho interés que esta conferencia apruebe este convenio y que lo acompañe de una recomendación. Presidente, confiamos en que la misión, el mandato y el valor de la OIT que han logrado plena universalidad en el siglo pasado seguirán estando manteniéndose inquebrantables en el nuevo siglo en el que entra la OIT. Y concluyo mi alocución manifestando nuestra más sincera enhorabuena a la OIT por su 100º aniversario. Muchas gracias por su atención.

Sra. Mariyana Nikolova

Gobierno (Bulgaria)

Señor Vicepresidente, señoras y señores, representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, queridos invitados: permítanme felicitarles por este singular aniversario. Cien años de representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores esforzándose unidos para superar las desigualdades y construir una paz duradera fundada en la justicia social. Este aniversario de un siglo es especial porque nos permite no sólo hacer balance de los logros de la Organización Internacional del Trabajo y de sus mandantes durante los últimos 100 años, sino asimismo, prever el futuro, ver las oportunidades y los desafíos que se nos presentan en este mundo laboral en mutación. Valoramos la contribución del Director General, señor Ryder, al fortalecimiento del papel de la OIT en el panorama internacional y el logro de los objetivos y valores compartidos por la organización y sus mandantes. Un elemento fundamental en este sentido lo constituyen las Siete iniciativas del siglo anunciadas por el Director General, señor Ryder para 2013 y especialmente la iniciativa emblemática sobre el futuro del trabajo. La OIT se ha convertido en el actor fundamental para llevar a efecto la agenda 2030. Cien años de historia de la OIT constituye una gran historia de éxito. Con motivo de su 50 aniversario, la organización recibió de forma absolutamente merecida el más importante premio internacional, el Premio Nobel de la Paz. La característica singular de esta organización, su estructura tripartita había permitido a los actos creados por esta Organización Internacional del Trabajo convertirse en una suerte de código mundial del trabajo. Bulgaria también recorrió un largo camino desde su adhesión a la Organización en 1920 y ha realizado grandes avances en el ámbito social y del trabajo. Hemos ratificado 100 convenios de la OIT y seguimos esforzándonos por mejorarnos en su puesta en práctica y dentro de esta misión, el papel de apoyo de los interlocutores sociales reviste especial importancia. El desarrollo del diálogo social a todos los niveles es una condición *sine qua non,* una condición clave para lograr estos progresos. Me complace sobremanera participar en la celebración del centésimo aniversario de la OIT a través de la organización de acontecimientos y eventos nacionales, una reunión solemne del Consejo Nacional de Cooperación Tripartita que se consagra al 100º aniversario de la OIT y una mesa redonda tripartita en la 44ª Asamblea nacional con la participación de la Comisión del

Trabajo, de la política social y de la demografía consagrada al también 100º aniversario de la organización. El señor Maurizio Bussi, Director Regional conjunto a la OIT para Europa y Asia Central también participó a dicha reunión solemne. Nos felicitamos del informe mundial sobre el trabajo de la OIT sobre el futuro del trabajo, titulada *Trabajar para un Futuro más Prometedor*, lo que nos da una visión de conjunto de los cambios y líneas directrices para responder a este futuro. Durante la presidencia búlgara del Consejo de la Unión Europea tuvimos la oportunidad de contribuir al informe, o a la memoria a través de las conclusiones adoptadas por el Consejo en El futuro del trabajo: enfoque fundado en el ciclo de vida. El mundo digital de hoy se enfrenta a numerosos desafíos en cuanto al perfil y la estructura en el mercado del trabajo y numerosos desafíos también para garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los ámbitos del empleo, la vida social y la Economía. Nuestras expectativas son importantes, los mandantes de la Organización y las personas a las que representamos también tienen grandes expectativas. Hemos de obtener resultados en esta 108ª reunión de la Conferencia y el documento final nos guiará en el futuro teniendo en cuenta las expectativas, esperanzas y preocupaciones de la joven generación y los grupos vulnerables. Les doy gracias y estoy plenamente convencida de que nuestros esfuerzos se verán coronados con un éxito, un gran éxito.

Sr. Erkki Nghimtina

Gobierno (Namibia)

Presidente: me complace dirigirme a ustedes en esta ocasión histórica del centenario de la OIT y le felicito por su elección, Presidente, de esta conferencia. Asimismo felicito al Director General de la OIT por su liderazgo visionario y por asegurar que esta conferencia sea una plataforma para un diálogo social robusto sobre la mejor manera para lograr una justicia social en el próximo siglo. Presidente, el pionero informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo nos da valor y nos presenta una estrategia para lidiar con los desafíos y aprovechar las oportunidades que caracterizan esta era de cambio tecnológico sin precedentes y de un entorno político, económico y social incierto. La estrategia es simple pero audaz de invertir en la capacidad humana en las instituciones del mundo laboral e invertir en el trabajo decente asegurando que se mantengan las normas laborales para proteger a los trabajadores y se amplíen, pueden abordar todos estos desafíos mundiales de desigualdad, pobreza y explotación. Namibia llevará a efecto la estrategia para el futuro del trabajo a través de programas innovadores y efectivos para el desarrollo humano, políticas de mercado laborales activas, industrialización, inversión en empresas sostenibles y en la economía del cuidado y la atención guiada por la política constitucional de Namibia que exige, requiere, que el Estado se adhiera a los convenios y recomendaciones de la OIT. Namibia celebrará consultas con las partes interesadas para evaluar los planes existentes y adaptarse a la estrategia de futuro para el trabajo, de conformidad con las circunstancias nacionales, las del SADE y las estrategias de la Unión Africana. Las circunstancias nacionales incluyen: un alto desempleo juvenil, una desigualdad extrema en ingresos y una economía informal creciente. El desafío es prepararnos para la cuarta revolución industrial al tiempo que creamos oportunidades de empleo, liberando el potencial de la economía informal, la economía del cuidado o la atención y mejorando la productividad. La estrategia del futuro del trabajo de Namibia tiene por objeto garantizar un futuro positivo para decenas de miles de jóvenes desempleados y mujeres que carecen de competencias y de experiencia laboral. Se han introducido ya programas para ampliar la formación profesional, integrar en la educación la experiencia laboral y los empleadores de Namibia han introducido programas

de pasantías que se centran en la transición de la escuela al trabajo. Los programas actuales y futuros contribuyen a la estrategia del futuro del trabajo y tienen por objeto: crear empleos diseñados por los jóvenes y empresas creadas por jóvenes en cada circunscripción del país; capacitar a funcionarios y a interlocutores sociales que conozcan en negociación colectiva, la integración del género así como la evaluación de la efectividad del diálogo social y sus estructuras; crear capacidad de sindicalización en los sindicatos, empleadores y organizaciones del sector informal; establecer un centro productivo de Namibia, un fondo de pensiones nacional dentro del marco de protección social y mejorando la protección de la maternidad de conformidad con el Convenio de la OIT; introducir un salario mínimo nacional y una legislación sobre salud y seguridad en el trabajo y llevar a cabo encuestas sobre el uso del tiempo de la economía del cuidado y un estudio básico sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Aunque aplaudimos muchos logros de la OIT, instamos a esta conferencia que se comprometa a democratizar la OIT respetando la igualdad entre los Estados Miembros, reestructurando el Consejo de Administración y eliminando de la Constitución de la OIT las disposiciones obsoletas que confieren un poder superior en la gobernanza a un puñado de Estados Miembros. Encomiamos al Director General por mantener en un lugar prioritario de la agenda de la OIT el empeoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores palestinos y apoyamos la lucha del pueblo del Sáhara Occidental. Para concluir, nos enorgullecemos del papel de la OIT para erradicar la pobreza, el desempleo, la desigualdad y la explotación. Sigamos trabajando juntos para un futuro mejor.

Sra. Saida Neghza

Empleadores (Argelia)

Señor Presidente de la conferencia, señor Ryder Director General de la OIT, miembros de la Oficina, excelencias, señoras y caballeros: para comenzar quisiera yo presentarle, señor Presidente de esta reunión, mi enhorabuena por haber sido elegido Presidente de esta reunión, algo que reconoce sus esfuerzos y su dedicación a esta organización que ha acompañado usted para que se enfrente a las mutaciones y cambios económicos y sociales a los que se enfrenta nuestro mundo actual. Esto es la prueba irrefutable de la confianza que depositan en usted los Estados Miembros. Me complace, señor Presidente, sobremanera participar hoy a las labores de esta Conferencia con motivo del 100º aniversario de la OIT; la OIT que sin rival alguno constituye el modelo principal para la protección de los trabajadores y los empleadores y no puedo por menos que hacer un panegírico del Director General, el señor Guy Ryder, que ha instaurado unas normas sólidas relativas al mundo del trabajo. Como en mi calidad de Presidenta de Businessmed y Presidenta de la Confederación General de diferentes empresas argelinas, le deseamos todo lo mejor en sus labores en la zona mediterránea. Señoras y señores, no ignorarán ustedes que hay una regresión económica importante en el continente africano, lo que ha llevado a la proliferación de enfermedades y auténticas epidemias sociales. Asimismo, hay un desempleo rampante y un aumento enorme de la desigualdad lo que ha llevado a los jóvenes a perder toda la esperanza de lograr un futuro mejor. Por eso se han subido a pateras poniendo sus vidas en peligro para huir del flagelo de la marginación y el paro y la pobreza. Los países africanos tienen una tasa de crecimiento muy importante y para luchar contra el desempleo y la pobreza y todas las tragedias dimanantes hemos hecho un esfuerzo para crear empleo. La CGEA, nuestra organización en colaboración con la OIT ha creado una verdadera academia social con objeto de capacitar auténticos cuadros directivos para que aprendan a aplicar la legislación laboral

y que conozcan la negociación colectiva y sepan aplicar la legislación laboral y hemos desplegado toda una serie de medidas para acompañar a las mujeres y para alentarlas a crear empresas. Aparte de estos logros, la Unión Argelina para las Pequeñas y Medianas Empresas ha desempeñado el papel de árbitro y patrocinadora para formar a los jóvenes en tecnologías modernas y redes sociales y avances tecnológicos. No podemos por menos que desearle que las labores de la organización se vean coronadas con éxito para que todos los países y continentes puedan fomentar el trabajo digno y decente y lleven a buen puerto sus labores para mejorar la justicia social. Muchas gracias a todos por su atención.

Sr. Jinan Zhang

Gobierno (China)

Distinguido Presidente, damas y caballeros, queridos amigos: desde su creación hace un siglo, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido la visión de hacer que reine la paz en el mundo, llevar a efecto el diálogo social y ampliar y profundizar la cooperación al desarrollo, mejorando continuamente el sistema de normas laborales internacionales y esforzándose para eliminar la pobreza y promover el trabajo decente. Ha contribuido la OIT a salvaguardar la justicia social y en nombre del Gobierno Chino quisiéramos felicitar sinceramente a la OIT por su 100º aniversario. Damas y caballeros, queridos amigos, el mundo asiste a importantes transformaciones inéditas. En el pasado siglo, el señor Xi Jinping, el Presidente Chino, presentó la visión de crear una comunidad de futuro compartido del ser humano abordando los déficits en gobernanza, confianza, paz y desarrollo y propuso que a través de consultas amplias y contribuciones mancomunadas y abiertas, inclusivas y transparentes, crear así un mejor mundo con paz duradera, seguridad universal y prosperidad común. Tomemos medidas para aprovechar las oportunidades y abordar los desafíos, juntos construyamos un futuro más prometedor para el trabajo. Hemos de continuar llevando a cabo el desarrollo, colocando a las personas en el centro de nuestras preocupaciones, colocando al ser humano en el corazón de nuestro futuro. Hemos de mejorar y compartir nuestro desarrollo social y económico, crear más empleo y mejorar los medios de vida de las personas y los ciudadanos para garantizar que todo el mundo se beneficie los frutos del desarrollo entre todos los países y de forma más equitativa. Hemos de fortalecer nuestros diálogos, celebrar más consultas y llevar verdaderamente a efecto y aprovechar los avances tecnológicos, la economía verde, los cambios demográficos y podemos así crear nuevos modelos de empresas y promover la justicia social. Deberíamos mejorar el sistema de gobernanza laboral y defender el multilateralismo y apoyar a la OIT para que cumpla su papel de directora y coordinadora para fortalecer la cooperación al desarrollo y acelerar la reforma del sistema de normas laborales internacionales y su mecanismo de supervisión, para encontrar soluciones a las desigualdades de distribución de ingresos y desequilibrio en el desarrollo. Este año marca el 70º aniversario de la fundación de la República Popular de China. En los últimos siete lustros China ha realizado grandes esfuerzos basados en nuestras realidades nacionales. Hemos explorado el camino del socialismo con las características chinas y hemos creado el milagro del desarrollo, un milagro en la historia humana. Especialmente en los últimos años, el Gobierno Chino se ha comprometido con un desarrollo

abierto y verde, mostrando innovación, coordinación, beneficios compartidos e impulsando grandes logros económicos y sociales. China se ha convertido en la segunda economía del mundo más importante y estamos decididos a acabar con la pobreza en el próximo año. Priorizando el empleo, hemos creado más de 13 millones de nuevos empleos en las zonas urbanas cada año en los últimos seis años. Es el país en desarrollo más grande del mundo, China, donde 1.400 millones de personas han hecho realidad el pleno empleo y hemos protegido de forma efectiva los intereses y derechos de los trabajadores. Con 940 millones de personas cubiertas por un seguro de jubilación y una cobertura universal básica del seguro médico, hemos construido la seguridad social más importante del mundo. Pero China no puede vivir aislado del resto del mundo ni puede gozar de prosperidad, ni el mundo puede gozar de prosperidad sin China. Manteniendo el espíritu de apertura, inclusividad y resultados que beneficien a todos, estamos comprometidos a trabajar con la OIT para promover la cooperación sur-sur en el marco de la iniciativa del Cinturón, la nueva Ruta de la Seda y lograr los objetivos de desarrollo sostenible para 2030. Y aunemos nuestros esfuerzos para crear un mundo mejor.

Sr. Nasser Alhamli

Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)

La transcripción de este discurso en español no está disponible. Por favor, consulte las otras versiones lingüísticas de estas actas o los ficheros audio en el sitio web de la CIT: https://www.ilo.org/ilcspeeches/Default.aspx

Sr. David Joyce

Trabajador (Irlanda)

La transcripción de este discurso en español no está disponible. Por favor, consulte las otras versiones lingüísticas de estas actas o los ficheros audio en el sitio web de la CIT: https://www.ilo.org/ilcspeeches/Default.aspx

Sr. Mohammad Otaredian

Empleadores (República Islámica de Irán)

Señor Presidente, señores delegados, señoras y señores: estamos aquí reunidos no sólo para celebrar el centenario de la OIT sino para otear un poco la orientación de nuestra acción colectiva y construir una base sólida en materia de nuestras labores para un futuro más prometedor. Estudio tras estudio apuntan a tendencias que van a modificar de forma radical la orientación global sobre todo el ámbito del futuro, la innovación tecnológica, la integración económica global, el cambio climático, los cambios demográficos y las

profundas alteraciones o cambios de la sociedad. Si bien el ritmo de cambio aumenta, estamos basándonos en ya todo un historial de innovación con una tendencia más importante para abarcar un futuro más prometedor para todos. A mayor penetración de la tecnología incrementa la demanda de habilidades humanas, incluyendo la creatividad, la resolución de problemas, la comunicación y la colaboración. En base a una investigación realizada recientemente de forma conjunta por la OIT y la Organización Internacional de los Empleadores, la IOE, un 68 por ciento de los ejecutivos indicaban que las escuelas y centros de formación actualmente no satisfacen las necesidades en materia de habilidades futuras que tienen los empleadores. Los que facilitan educación y capacitación tienen que trabajar estrechamente con los empleadores para adoptar las medidas necesarias y satisfacer estos requisitos en materia de las nuevas habilidades globalizadas que están surgiendo y los empleadores tienen también que modificar su mentalidad en cuanto a los que es la índole del trabajo, que será menos específica en materia del lugar del trabajo, más orientada al trabajo en redes y más intensiva en materia tecnológica. Señoras y señores, yo quisiera proseguir esta intervención para referirme a una cuestión que es crítica para el futuro de este entorno, el entorno de los negocios, de las empresas en mi país, y no tengo la intención de adentrarme en debates políticos. La economía de Irán ha sufrido los efectos de la campaña de presión máxima a cargo del gobierno Trump. Las sanciones han reducido el ritmo de producción y del crecimiento industrial del país y también de forma considerable la actividad nacional de las empresas e inversiones a causa de la incertidumbre política. Es inaceptable el infligir esta enorme carga de presión máxima para que la padezcan los que son menos responsables del cambio de la situación o de la merma de actividad económica. Cabe destacar que si un gobierno adopta por cualquiera que sea su lógica una política de sanciones contra otro gobierno este tipo de actividad diplomática no tiene que ir más allá del ámbito político y afectar a los ciudadanos ordinarios. El futuro de los trabajadores y los empleadores en países es objeto de sanciones incluyendo Irán, Rusia, China, etcétera, y sus copartícipes, socios comerciales en todo el mundo, creo que se ha subestimado en materia de la aplicación de esta política de sanciones. Esta situación, realmente si hablamos de un futuro más prometedor, pues carece de sentido alguno. En tanto que organismo profesional técnico, nuestra organización, la OIT tiene que crear un mecanismo eficiente que garantice que pueda actuar de forma accesible, efectiva, independiente, y lo que es más importante, exenta de injerencias e influencias políticas. En tanto que Delegado de los Empleadores de Irán, considero que es urgentemente necesario ponderar aquí en este entorno de la reunión 108 plenaria de la Conferencia sobre este reto que es muy turbador, planteado a los ciudadanos y a las comunidades de negocios y empresas en países sancionados. Por tanto, exhorto a la OIT a que despolitice estas cuestiones, encuentre formas eficaces para mitigar las preocupaciones de empleadores y trabajadores de Irán y los copartícipes comerciales de los países que hacen negocios con nuestro país. Gracias.

Sr. Colin E Jordan

Gobierno (Barbados)

Presidenta, distinguidos delegados: Barbados celebra esta oportunidad de dirigirse a la Conferencia Internacional del Trabajo esta mañana, en este año del centenario de la creación de la Organización. Esta conferencia sigue inmediatamente después de la 11ª Reunión de Ministros Caribeños en la OIT que acogió Barbados. Fue una reunión muy productiva celebrada con sus copartícipes representantes de la Comunidad Caribeña, la Secretaría, la

Organización de los Estados del Caribe del Este Oriental, la Confederación de Empleadores Caribeños y el propio Director General, que trataron la cuestión de cómo conformar un futuro más prometedor para el trabajo en el Caribe. Los resultados de la Conferencia permitieron la aprobación de conclusiones que tratan la exploración de nuevas posibilidades y oportunidades de empleo en las economías digitales, atención o cuidados verdes y azules, adaptar las instituciones a las nuevas formas emergentes de empleo y la importancia creciente de estas nuevas economías, como decía, diversas economías digital, atención, verde, etcétera, cómo articular un nuevo contrato social con más fortaleza y apoyar la cooperación laboral en el ámbito. Sin duda, para Barbados y otras países de la región del Caribe, una mayor concientización de estos cambios en el mundo del trabajo es crítico si queremos ser competitivos en el escenario mundial. Estamos lidiando con una multitud de cuestiones como son el cambio climático, cambios demográficos, la geopolítica, tecnologías nuevas que se están desarrollando y la mundialización. A esto hay que añadir los retos del alto índice de desempleo, sobre todo entre los jóvenes, y la inestabilidad económica, los delitos y los desastres naturales. Dije en la reunión y me gustaría reiterar ahora, que Barbados refrenda plenamente el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo que centra y hace énfasis en la agenda centrada en el ser humano. La Comisión identifica un número de oportunidades sin cuento para mejorar la calidad de las vidas de los trabajadores en torno al futuro, estableciendo una serie de categorías en materia de inversiones, capacidades humanas, institucional, en trabajo decente y sostenible. Estimados delegados, no es una causalidad que el plan de transformación de Barbados tenga como meollo el desarrollo de los trabajadores. Reconocemos que el desarrollo de los trabajadores es fundamental para alcanzar tres tipos de resultados importantes que son críticos para Barbados en el contexto de la agenda de transformación que impulsa mi Gobierno: el incremento de la inclusión social, el incremento de la productividad y la preparación para una economía del futuro especialmente mediante la estimulación y la formación de ecosistemas de habilidades basados en el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida y mecanismos para fomentar la comprensión de estas habilidades y la mayor productividad. Al iniciar el diálogo sobre el trabajo futuro en 2016 , en Barbados se tomaron en cuenta consideraciones sobre este tema, importantes, que incluían la sociedad, la cultura, las formas flexibles de trabajo, el desempleo, la educación, la salud, la productividad, la competitividad, así como el reconocimiento claro y meridiano de que había problemas y retos que impactaban en la capacidad de Barbados de hacer frente a las demandas ante estos cambios del mercado laboral. Al cabo de tres años, en este año del centenario de la OIT, reconocemos que el ritmo en que está cambiando el mundo del trabajo es más rápido que antes. Los retos siguen existiendo, pero también hay oportunidades que podemos aprovechar. Estamos comprometidos a encarar los temas y los retos de frente con el desarrollo y la aplicación de estrategias apropiadas y políticas incluyendo un enfoque inclusivo que englobe a los gobiernos, representantes de gobiernos y los representantes de los empleadores. No se puede recalcar suficientemente la importancia del diálogo social presidido por el Primer Ministro, que ha funcionado muy bien en Barbados. Mediante un diálogo social efectivo hemos podido superar muchos retos económicos. Barbados está enfrascado en este proceso para incrementar la participación en el diálogo social nacional. Hemos creado un Comité de Justicia Social como complemento de los arreglos tripartitos de la cooperación social. Yo quisiera alentar y alentarnos a todos a que podamos surcar este rumbo de hacer frente a los retos y nos posicionemos de forma que nos permita aprovechar las oportunidades que vendrán con el cambio del mundo del trabajo. Surquemos un curso que en última instancia conducirá al desarrollo económico y nos beneficie a todos. Mostremos que el trabajo decente y el auge económico pueden producirse simultáneamente. Muchísimas gracias.

Sr. Ancheta Tan

Empleadores (Filipinas)

Señora Presidente, distinguidos colegas delegados, señoras y señores: hace 100 años los antecesores que representaban a los Estados Miembros de la Sociedad de Naciones se reunieron para crear la OIT, una entidad que se pretendía garantizar la seguridad basada en la justicia social y la paz basada en la justicia social. Hoy nos reunimos una vez más sin duda para reiterar y renovar esta misión pero en circunstancias que distan mucho de las de entonces y que son igualmente importantes como reto de las que existían hace 100 años. En este momento la velocidad de avances tecnológicos y el cambio en el modelo de trabajo se aceleran a un ritmo increíble. Respondiendo a esta evolución extraordinaria, la OIT organizó o convocó una comisión global para evaluar los cambios y los retos para el mundo del trabajo y recomendar qué medidas eran necesarias para forjar un futuro más prometedor. La comisión preparó un documento notable, un informe que incluye recomendaciones sobre lo que tenemos que hacer y que nos insta a tomar, a hacer los primeros pasos aquí y ahora, y naturalmente durante los 100 años de vida de la OIT también. Poniendo de manifiesto la valentía de soñar y de utilizar los recursos abundantes, la voluntad política, la cooperación de los mandantes tripartitos, el informe plantea una serie de cuestiones acuciantes que exigen una respuesta ante todo. ¿Quién va a subvencionar este plan maestro de seguridad y prosperidad colectiva para todos y cómo se va a hacer? Habría sido un escenario completo si una parte del informe se dedicara igualmente a determinar e identificar medidas que son necesarias para hacer que las empresas sean productivas y sostenibles porque a fin de cuentas las semillas de todos los derechos y garantías que piden los trabajadores no pueden medrar o crecer en un terreno baldío, únicamente tendrán éxito si caen en terreno fértil, para las empresas productivas y sostenibles. El informe eleva el listón para lograr los componentes de justicia social para todos, a saber: gobiernos, trabajadores y empleadores. Sus recomendaciones, que son generosas pero que básicamente enuncian aspiraciones conjuntamente por ejemplo en materia de salarios, protección social toda la vida, garantía de trabajo universal, trabajo decente, igualdad de género y muchas más de estas aspiraciones son un cuadro variopinto y complejo de un mundo maravilloso, una auténtica utopía de los trabajadores, un paraíso en todo el sentido del término. El reto crucial es, ¿Cómo estados de diversos niveles de desarrollo social y sus copartícipes sociales podrán hacer frente a estas necesidades, a estos retos? ¿Dónde empezamos? Como menos, tenemos la fortuna de que estamos aquí en la OIT y no en otro lugar, y tenemos un mecanismo que puede ayudarnos, como digo, a surcar este periplo importante. Carácter tripartita, el mecanismo que garantiza la razonabilidad, la costeabilidad y la aceptación de la mayoría, por no decir todas las recetas del informe de la Comisión Global. Es por tanto imperativo que ante todo y sobre todo inculquemos pues más carne, más chicha, diríamos, al tripartismo y reforcemos sus bases, no solo en sus funciones, sino también y sobre todo en la jerarquía de la propia organización. Podemos empezar creando la figura de un Director General Adjunto para los Trabajador y un Director Adjunto para los Empleadores. Una estructura adicional llena de sustancia que dará paso a una nueva era para la OIT y que creará una organización con un auténtico órgano tripartito, como pretendía ser y que reconociera, aunque sea a lo lejos ya, como una ciudad brillante en lo alto de una colina. Señores delegados, podemos hacerlo y podemos lograr mucho más. Será el comienzo de un cambio significativo y no seguir haciendo las cosas como hasta ahora, haciendo lo mismo de lo mismo. Nos damos cuenta de que a corto plazo

podemos sentirnos optimistas, aportar beneficios importantes a todo el mundo a través de la OIT y con estos esfuerzos cabe esperar y consolarse pensando que las generaciones venideras podrán decir siguiendo las palabras de José Rizal, un héroe nacional de Filipinas: "No todos estaban dormidos en la noche de nuestros abuelos", en inglés: “Not all were sleeping in the night of our forefathers” [foreign 5:45] Muchas gracias.

Sra. Majbrit Berlau

Trabajador (Dinamarca)

Presidente, gracias. Señor Director General, señores delegados: primero en nombre del movimiento sindical de Dinamarca quiero felicitarlos por los logros de la OIT en su primer centenario. No se puede subestimar la importancia de la OIT en la lucha contra la pobreza y la lucha por un trabajo decente, al igual que sus esfuerzos por promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Sin embargo, la lucha por la justicia social sigue siendo necesaria, estamos lejos de haber agotado nuestra misión. La injusticia y la desigualdad sigue siendo visibles en todos los lugares del mundo y en los últimos decenios la desigualdad ha aumentado. Esto debería preocuparnos. Como dice la declaración de Filadelfia: "La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todos lados”. Algunos todavía encuentran que la negociación colectiva y el diálogo social como algo teóricamente bueno pero que no lo promueven ni lo practican. Sin embargo, el diálogo social y la negociación colectiva han demostrado ser la mayor herramienta para conseguir la prosperidad y la justicia social. Un compromiso sólido con el diálogo social puede demostrar que el trabajo no es un objeto. Dinamarca celebrará 120 años de reconocimiento mutuo entre los sindicatos y los empleadores y de negociación colectiva. El desarrollo del sistema de bienestar es en muchos aspectos estar relacionadas las responsabilidades de los interlocutores sociales y en gran medida el mercado laboral de Dinamarca está regulado por medio de acuerdos colectivos. Tenemos que comprender este desafío fundamental para la consecución de la justicia social porque si de lo que se trata de compartir el poder, se trata de reconocer que a través del diálogo social en la negociación colectiva las empresas y los trabajadores pueden conseguir mejores resultados. Y falta algo importante. Si uno no tiene la oportunidad de influir en su propia vida laboral a nadie le sorprenderá que las personas que han quedado a la zaga van a manifestar sus frustraciones. Un enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo es absolutamente necesario para promover una transición justa hacia un futuro sostenible para las generaciones venideras. Solo así podremos alcanzar un futuro mejor para todos. Hace 100 años, el Primer Convenio sobre el Tiempo de Trabajo estableció un máximo de 48 horas en la semana laboral, ocho horas por día, seis días por semana. Hoy se pueden encontrar líderes empresariales de éxito que defienden una semana de 72 horas, 12 horas por día, seis días por semana, con lo que la lucha por la justicia social está lejos de haber acabado. Por esta razón acogemos este informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Aborda algunos de los desafíos más importantes a los que afrontaremos en los próximos decenios. Es visionario y todos los mandantes de la OIT deben reconocer su importante contribución que se incluye en el informe. En el mundo cambiante en el que todos tratamos de encontrar respuestas a cómo superar los desafíos del clima y muchos de los otros desafíos que aparecen en el informe de la Comisión Mundial nos dan buenas ideas. Estamos en un momento en la historia en el que deberemos poner primero los intereses de las personas, en la necesidad de mejorar la salud y la seguridad en el trabajo porque las personas tienen que

disfrutar de un trabajo seguro, la aprobación de un nuevo convenio y recomendación contra la violencia y el acoso en esta Conferencia sería un gran paso adelante. Quisiera concluir mis palabras llamando la atención sobre una cuestión que nos preocupa. Viniendo de un país marítimo no me alegra decir que no obstante la petición de la OIT de de Dinamarca todavía no ha adoptado iniciativa alguna para revisar la sección 10 del Registro Internacional de Buques de Dinamarca. Y con esta nota quiero decir que esto merece nuestra plena atención. Muchas gracias por la atención que me han dispensado.

Sr. Jesus Faria Maiato

Gobierno (Angola)

Excelencia, Presidente de la 108ª período de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, su excelencia, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, distinguidos delegados: me complazco y me honro que en nombre del Gobierno de Angola encabezado por Su Excelencia João Manuel Gonçalves Lourenço y de la delegación que me acompaña, que intervengo en esta magna 108ª Conferencia en la que se conmemora el centenario de la OIT presidida por Su Excelencia el señor Jean-Jacques Elmiger a quien le hacemos llegar nuestra felicitación por su reciente elección como presidente de este periodo de sesiones, así como a los tres Vicepresidentes reiterando la confianza depositada en Angola para que asuma la vicepresidencia en este periodo de sesiones en representación de los Gobiernos. Señor Presidente, nuestra presencia es testimonio de una larga trayectoria de cooperación ventajosa para ambos entre los estados y la OIT en lo que tiene que ver en el mundo del trabajo basado en los valores de la humanidad, la dignidad, la igualdad , la equidad y la justicia social. La República de Angola celebró en el pasado cuatro de julio 43 años desde que fue admitida como miembro de pleno derecho de la OIT, o sea prácticamente el mismo número de años de independencia que tiene Angola. A lo largo de estos años ratificamos y adoptamos muchos instrumentos normativos, entre los que destacamos la ratificación de ocho convenios fundamentales y la Asamblea Nacional de la República de Angola ahora acaba de ratificar el Convenio 144 sobre las consultas tripartitas. Estos instrumentos han influido de manera positiva en el ordenamiento jurídico de nuestro país en el sentido de consagrar los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores, garantizando condiciones básicas para revalorizar y reconocer la dignidad en el trabajo. Angola está aplicando unas medidas políticas que pretenden responder a la necesidad de crear puestos de trabajo con particular interés en los jóvenes. En este sentido se han aprobado varios programas, estando entablada la aplicación del Plan de Acción para la Promoción de la Empleabilidad que tiene como objetivo la creación de cerca de 250 mil puestos de trabajo en distintos ámbitos de la actividad económica en los próximos tres años. Nos agrada informar que está en fase de evaluación final el Plan de Acción Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, así como la reformulación del Programa País para el Trabajo Decente, en consulta con los interlocutores sociales y el apoyo directo de la Oficina Regional de la OIT que tiene sede en Kinshasa a la cual agradecemos. El Gobierno de Angola presentó recientemente a debate público las propuestas de revisión de la Ley de Huelga de Sindicatos y de Negociación Colectiva que tiene más de 28 años con vistas a hacer los ajustes en los principios consagrados por la Constitución de la República que se aprobó en el año 2010. Transcurridos 100 años entendemos que los principios de igualdad, equidad y justicia social en los que se fundan los ideales de nuestra organización siguen siendo de actualidad, porque

toda nuestra acción tendrá que avanzar para conseguir la participación de todos los Estados Miembros en el proceso de democratización y gobernanza de la OIT y en este sentido exhortamos a la adopción de la enmienda de 1986 de la Constitución que propone una democratización equitativa de la organización. El problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo actual hace que tengamos que adoptar medidas para resolverlo porque la adopción de un convenio sobre esta materia constituye a nuestro entender el primer paso a dar y es que en este ánimo que Angola ha participado y ha apoyado las deliberaciones entabladas para poder darle aprobación. Hoy no cabe duda que en el mundo del trabajo se están produciendo cambios profundos sin precedentes con el surgimiento de nuevas tecnologías, lo que nos obliga a repensar y crear alternativas nuevas para hacer los ajustes que se imponen para abordar los nuevos desafíos en el futuro del trabajo y Angola se compromete a cumplir con las constantes directivas de la OIT para garantizar y colmar, minimizar el impacto de estos cambios en el mundo del trabajo. Señor Presidente, quiero acabar diciendo que nos alegramos de los esfuerzos de la OIT en la aprobación del idioma portugués como lengua del trabajo en las reuniones regionales de la OIT. Muchas gracias por la atención que se me ha dispensado.

Sr. Elias Ndevanjema Shikongo

Empleadores (Namibia)

Señor Presidente, señoras y señores colegas: quiero empezar diciendo lo obvio, que me honra estar ante todos ustedes e intervenir con ocasión del centenario de esta regia organización. El hecho de que la organización ha sobrevivido 100 años indica que sigue teniendo sentido y tiene objetivos por cumplir y depende de nosotros como participantes de las conferencias preparar el terreno para sobrevivir los próximos 100 años y más allá. Entre los muchos temas a abordar hay dos cuestiones que habría que mencionar y lo digo desde el punto de vista de los países en desarrollo. Namibia en este momento que tiene 29 años de independencia apenas y que está padeciendo una sequía devastadora, al igual que un desempleo del 24 por ciento y aunque hay necesidad de que la OIT represente a todos no debemos perder de vista las necesidades y las capacidades de los países en desarrollo que son distintas de las de los países del mundo desarrollado. Presidente, el mundo del trabajo ha cambiado en estos últimos años. Hay puestos de trabajo que no existían hacen pocos años. Para ser franco, no estoy seguro, yo no entiendo qué es lo que hacen. El mundo está cambiando y seguirá cambiando con igual rapidez en el futuro si no más rápidamente. Tenemos que estar listos para ello, tenemos que de nosotros como socios tripartitos estamos listos, tenemos que pensar en actuar hoy, no esperar a mañana. Para superar el informe del mundo del trabajo como han dicho otros oradores, el documento es teórico y hace poco por ofrecer soluciones prácticas a lo que debería hacerse. También observamos del informe de que hay comentarios sobre qué deberían hacer las partes, los gobiernos, los empleadores, pero poco o nada se dice sobre los trabajadores. Hay un aspecto que podemos apoyar sin reserva alguna y es la necesidad de mejorar la protección social en todos los países. Tenemos que tener cuidado eso no obstante, de hacerlo dividiéndolo en igualdad entre todos los interlocutores. En este sentido, aunque sea un plan de pensiones nacional o cobertura por desempleo, tenemos que tratar de seguir haciéndolo hasta que estos beneficios puedan aumentarse, no podemos llegar al cien por ciento de cobertura de la noche a la mañana. Apoyo al representante de la Federación de Empleadores de Namibia por el Protocolo Regional sobre la Portabilidad de los Beneficios de Seguridad Social dentro de nuestra

región. Durante mucho tiempo los trabajadores inmigrantes en la región padecían de no poder acogerse a los beneficios y pensiones para el trabajo que han hecho en otros países dentro de la región. Alentamos a todos los ministros del SABEC que algunos aquí presentes, al igual que todos los interlocutores sociales a que traten a esto como una cuestión más que urgente. Señor presidente, colegas, para expresar este momento en que intervengo queremos hablar de números decrecientes de organizaciones de trabajadores y empleadores. Muchos de nuestros miembros son realmente, por la situación económica, son personales casos, no tienen sindicatos, y hay informes regionales que nuestra organización fraterna como organización de empleadores también está teniendo un declive en sus números y estos fenómenos se producen en muchos países y es una llamada de alerta para todos. Como sabemos, el apoyo de los interlocutores sociales y su fuerza es importante para un futuro eficaz y de esta organización. Presidente, he oido que esta sangría de miembros se debe a efectos como trabajadores parciales, la causalización y la transformación digital. No puedo creer que los trabajadores van a dejar de ser, de existir, y por esta razón creo que esto se debe a la tinencia del trabajo entre las organizaciones. Debo concluir agradeciendo a nuestros interlocutores, en particular a la OIT por el apoyo a nuestra organización, sin la cual hubiera sido prácticamente imposible. Muchas gracias señor Presidente.

Sra. Jennifer Baptiste-Primus

Gobierno (Trinidad y Tobago)

Muchas gracias, señor Presidente. Presidente, me honra intervenir ante esta regia conferencia en nombre del gobierno de la República de Trinidad y Tobago. Al estar aquí presentes juntos en esta oportunidad, el centenario de la OIT, sus principios fundamentales de justicia social, libertad de palabra y libertad sindical siguen siendo irrebatibles. Entrando en los próximos 100 años de esta institución quiero reafirmar el compromiso de Trinidad y Tobago para la promoción de un trabajo decente para todos. Aprovecho esta oportunidad para hacer extensivos mis saludos sinceros al Director General, Guy Ryder, por un informe oportuno y que es un estímulo para todos sobre trabajar para un futuro más prometedor. Esto tiene que ver con una realización de un futuro más equitativo con un crecimiento incluyente, mas justicia social, un empleo productivo y trabajo decente para todos. La verdad es que defiende un enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo, colocando a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de las prácticas empresariales. Los estados isleños y en desarrollo de la Región del Caribe, conscientes de las recomendaciones de este informe, han consolidado su compromiso por un trabajo decente, justicia social y un diálogo tripartito durante la 11ª Reunión Subregional de Ministros del Trabajo celebrado en el mes de mayo de este año en Barbados. De esa reunión emanó un llamamiento renovado para la unidad regional y a la realización colectiva de los objetivos de desarrollo sostenible de 2030 y un enfoque centrado en las personas para el crecimiento económico. Este compromiso se basa también en un marco de políticas nacionales de Trinidad y Tobago que pone de manifiesto la articulación de una estrategia de desarrollo nacional a la que se alude normalmente como la Visión 2030 y más específicamente con el primer tema de desarrollo de la Visión 2030. En este sentido y siguiendo el enfoque centrado en las personas me complace aprovechar esta oportunidad para ilustrar algunos de los logros del gobierno de Trinidad y Tobago en la promoción del diálogo social, la libertad sindical, la seguridad social y un trabajo decente para todos. En los últimos tres años y medio el gobierno de Trinidad y Tobago se ha lanzado en una reforma

legislativa amplia a través de un marco tripartita que ha traído aparejado 21 consultas públicas sobre cuestiones tan diversas como las relaciones laborales, la ley sobre recortes, indemnizaciones por despido, de seguridad laboral y de seguridad y salud en el empleo. También hemos aplicado una política en el lugar del trabajo sobre acoso sexual, una política sobre el lugar del trabajo nacional sobre VIH y SIDA, al igual que un programa de sensibilización para abordar el trabajo infantil y promover el derecho de los trabajadores domésticos. El equipo reconoce que todos los ciudadanos son centrales para nuestro desarrollo y nuestra gran virtud refleja el compromiso de Trinidad y Tobago para crear una sociedad en la que todas las necesidades básicas sean satisfechas y cada persona sea valorada y tiene la oportunidad de realizar completamente su potencial. Señor Presidente, a la hora de proyectarnos hacia el futuro soy optimista que nuestro país seguirá fortaleciéndose porque seguiremos estando unidos para conseguir nuestros objetivos de desarrollo colectivos. A la hora de preparar los próximos 100 años los principios consagrados en la Declaración de Filadelfia y su mensaje de que no puede haber una paz duradera sin justicia social continuará orientando nuestros esfuerzos de cara al futuro. Muchas gracias.

Sr. Bolanle Olubunmi Ojo

Gobierno (Nigeria)

Señor Presidente de la conferencia, eminentes delegados aquí presentes: considero que es un honor y un privilegio que se me invite a intervenir ante esta reunión tan importante que marca el 108º aniversario de la Organización Internacional del Trabajo. En nombre del Presidente Comandante del ejército de la República Federal de Nigeria, felicito a la OIT por su trabajo a lo largo de este último siglo. También quiero rendir homenaje a los miembros fundadores de esta organización por su fe a la hora de establecer, formular y supervisar la puesta en práctica de las normas de trabajo que han forjado las relaciones laborales en el mundo del trabajo. Su aparato de establecimiento de normas y mecanismos de supervisión en gran medida han promovido la paz laboral, la armonía y un crecimiento incluyente. Es reconfortante de que la OIT a través de la iniciativa de futuro del trabajo está realmente tomando el toro por los cuernos y anticipando los desafíos futuros en el mundo del trabajo y siguiendo un enfoque integrador a la hora de abordar las oportunidades a medida que se van produciendo y me complace informar a esta regia reunión que Nigeria es uno de los países que ha convocado un diálogo nacional sobre el futuro del trabajo y está aplicando ya muchas de las iniciativas y recomendaciones de nuestro diálogo nacional. Estamos de acuerdo con la OIT de que el trabajo, siendo el factor crítico la producción, debe ser el eje de las políticas económicas y sociales si pretendemos tener una sociedad justa, equitativa e igualitaria en el futuro. A la vista de esto, el gobierno de Nigeria ha inaugurado y lanzada la Estrategia de Servicio Civil Federal 2017-2020 para mejorar y desarrollar la capacidad en el sector público para hacer avanzar la economía del país. En este momento hay esfuerzos concentrados para crear una mano de obra eficaz, productiva, basados en cuatro pilares: el profesionalismo, el sistema de gestión de las empresas, una cultura de empresas y un paquete de bienestar mejorado para los trabajadores. Un ámbito de interés identificado por la OIT a trabajar para el futuro del trabajo es establecer una garantía laboral universal que se centra entre otras cosas en un salario vital adecuado, minimizando la incidencia de los pobres que trabajan. El señor Muhammadu Buhari ha plasmado estas ideas haciendo una nueva Ley de Salario Mínimo que aumenta el salario mínimo el 66 por ciento y esto ha llevado a cabo ajustes para todos los trabajadores y se traduce en una mejora del poder adquisitivo de los trabajadores

de Nigeria. Además, el número de trabajadores que cubre la ley de salario mínimo ha aumentado en línea con lo que ha solicitado la OIT en los últimos años y esto ha sacado a muchos trabajadores del círculo vicioso de la pobreza, estimulando las inversiones, el crecimiento económico y la creación de riqueza. Otro aspecto de la iniciativa de futuro del trabajo que el gobierno de Nigeria le gusta es la prestación de planes de protección social, incluyendo planes de seguridad social para los trabajadores y el segmento vulnerable de la sociedad. Cabe observar que por primera vez en la historia de Nigeria, el programa de inversiones sociales se marca como el programa de inversión social más eficaz de África. Abarca programas de nutrición en las escuelas para nueve millones de estudiantes y transferencia a más de 300.000 nigerianos y un programa de empoderamiento de las empresas que ayuda a pequeñas y medianas empresas. Estos programas, entre otras cosas, apuntan a superar los desafíos del desempleo y la erradicación de la pobreza en Nigeria. En este mismo sentido señor Presidente, nosotros creemos que el futuro de la OIT depende de cómo seguiremos reafirmando los principios democráticos de la organización, eliminando la discriminación y el aislamiento y promoviendo la inclusión y la equidad en representación de todas las regiones en las estructuras de gobierno de la Organización. Por lo tanto nos preparamos a adoptar una nueva declaración del centenario basado en la justicia social y la inclusión. Nigeria quiere volver a señalar que la OIT debe corregir el dispositivo internacional de reservar sitios permanentes para países de gran importancia industrial. Y por último, señor Presidente , Director General, aprovechamos esta oportunidad una vez más para renovar nuestra predicción de la mejora de la Oficina de la OIT Regional en Abuja, que sirve también a Ghana, Sierra Leona y Liberia, para que sirva también a los países de habla inglesa de África Occidental. Ha quedado claro que la Oficina de Senegal ya no puede atender con eficacia los requisitos de asistencia técnica a las sub-regiones, de manera que renovamos nuestra demanda del empleo de más profesionales de Nigeria en la Oficina para colmar la brecha de infra-representación de Nigeria entre los trabajadores de la OIT. Una vez más felicito a la OIT por la celebración de su centenario. Muchas gracias.

Sra. Socorro Flores Liera

Gobierno (México)

Gracias señora Presidenta. Distinguidos delegados: es para mí un honor participar en nombre del Gobierno de México en esta sesión plenaria de la OIT en la que celebramos el centenario de nuestra organización y renovamos nuestro compromiso con el multilateralismo. A lo largo de décadas, la OIT ha sido el referente en la búsqueda de justicia social. Su composición tripartita y su vocación de diálogo la convierten en un espacio único para acordar las condiciones de trabajo que aseguren empleo decente y una mejor calidad de vida para las personas. Sin duda hemos alcanzado importantes logros pero enfrentamos aún grandes desafíos para alcanzar nuestros objetivos. Por ello, celebramos que el Director General nos invite a hacer un alto en el camino para reflexionar sobre los retos que enfrenta en mundo del trabajo. Vivimos hoy en un mundo complejo, altamente cambiante y en el que nuevos retos como los generados por el desarrollo tecnológico rápido y las tendencias demográficas se suman a retos existentes como la pobreza, la desigualdad y el cambio climático por mencionar algunos. Es indispensable que la OIT refrende su compromiso con un diálogo social fortalecido y un tripartismo sólido y responsable. La OIT debe internalizar la visión de la Agenda 2030 e impulsar políticas y estándares incluyentes centrados en las personas y que aseguren que nadie, absolutamente nadie, quede atrás. Debemos asegurar un

futuro con igualdad de oportunidades en el que el trabajo digno sea un derecho y no un privilegio. Un futuro en el que los sindicatos sean verdaderamente democráticos e independientes y en el que las mujeres se desarrollen en un entorno libre de discriminación y donde reciban igual remuneración por igual trabajo; en el que los jóvenes realicen su potencial y en el que todos los trabajadores tengan un salario suficiente, protección social integral y seguridad y salud en el empleo. Tenemos la oportunidad de avanzar en esa dirección, acordando en esta Conferencia histórica, un Convenio para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y adoptando una Declaración del Centenario delineando las acciones que guiarán a la OIT en este mundo en transformación. Pero nada de lo que acordemos será realidad sin un genuino tripartismo. Para que haya más y mejor empleo, tiene que haber crecimiento económico. Debe darse certidumbre a los empleadores de que prevalecerá el Estado de Derecho, de que la impartición de justicia laboral será imparcial y eficiente y de que el aumento de los salarios estará correlacionado con el incremento de la productividad y la competitividad de las empresas. Para dignificar el trabajo, los generadores de empleo son actores indispensables. De cara a este futuro al que aspiramos, el nuevo Gobierno de México encabezado por el Presidente Andrés Manuel López Obrador, está tomando pasos decididos. Así, el pasado enero se lanzó el programa de aprendices más grande del mundo, en términos de presupuesto y de población objetivo, Jóvenes Construyendo el Futuro, una alianza entre el gobierno y los sectores privado, público y social, para incorporar al mercado laboral a 2,3 millones de jóvenes que no han tenido la oportunidad de estudiar y trabajar. Dos: La ratificación del Convenio 98 de la OIT y la aprobación de la reforma laboral más trascendente en la historia de nuestro país, han creado un marco jurídico en el que la democracia sindical, la libertad de asociación y la negociación colectiva auténtica son ejes rectores de la gobernabilidad laboral. Tres: para ampliar la formalización, especialmente de las mujeres, se han coordinado esfuerzos para mejorar las condiciones de uno de los sectores más discriminados: el del trabajo del hogar. Las recientes reformas a la legislación laboral y el programa piloto para la incorporación a la seguridad social, buscan la cobertura de más de 2,4 millones de trabajadores. Con ello, se allana el camino a la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico. Cuatro: se elevó el salario mínimo en un 100 por ciento en la zona de la frontera norte, y 16 por ciento en el resto del país, sin generar efectos inflacionarios. Esta medida contó con el respaldo de los distintos sectores productivos mediante el diálogo social. El objetivo es la recuperación progresiva, responsable y sostenible del salario mínimo para asegurar empleos dignos. Por último, para fortalecer las alianzas para hacer frente a las transformaciones en el mundo del trabajo, empleadores, trabajadores y gobierno suscribieron en presencia del Director General Ryder, un memorándum de entendimiento para el Programa de Trabajo Decente para México 2019-2024, que busca que la automatización, la inteligencia artificial y la robotización, ofrezcan beneficios para los trabajadores y sus familias, y no sean una amenaza para la estabilidad en el empleo. Señora Presidenta, vivimos un momento histórico en el que la política laboral se encuentra en las prioridades de todos. Con el apoyo de la OIT debemos construir un futuro de trabajo de inclusión, dignidad y justicia social. Hagámoslo juntos, hagámoslo ahora. Muchas gracias.

Sr. Michael Democrito Mendoza

Trabajador (Filipinas)

Saludos a compañeros y compañeras y a todos los presentes. La Delegación de los Trabajadores de Filipinas valora la labor de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. De hecho, no podemos avanzar sonámbulos asistiendo a los crecientes déficits de trabajo decente. Y el movimiento sindical del mundo pero la realidad es que el futuro del trabajo donde el capital está mas libre con la tecnología como facilitador no puede dar un futuro brillante a los filipinos, donde la densidad sindical se está estancando en un siete por ciento a pesar de las incansables campañas de sindicalización. Los empleadores usan la tecnología para arrojar a la hoguera nuestros derechos laborales ya debilitados. El trabajo se hará más inseguro con fábricas inteligentes, la economía *gig* y el trabajo será temporal y a tiempo parcial. Los programas de aprendizaje a lo largo de la vida no resolverán la inseguridad de los resultados cuando la tecnología se utiliza para reducir los costes de mano de obra. Nuestro trabajo contractual niega a los trabajadores la seguridad en el cargo. Nosotros estimamos que los trabajadores con contrato en el sector privado ascienden a nueve millones, casi la mitad del sector público, dos coma cuatro millones trabajan con acuerdos, con arreglos precarios. El Gobierno es el principal violador. Lamentablemente hace tres semanas el Congreso cortocircuitó lo que debería ser nuestro antiguo sueño que data de 21 años de prohibir finalmente los contratos temporales. La semana pasada el país concluyó elecciones legislativas marcadas por la compra de votos generalizada, con un sistema de lista de partidos bastarda, nuestro partido laboral, el Partido del Congreso Sindical, apenas logró sobrevivir. Muchas listas progresivas de partidos representando a sectores marginalizados fueron aplastados bajo la enorme cantidad de políticas del dinero pagado por las élites. Sin embargo, lucharemos hasta el final, nuestra coalición logró luchar hasta el final. Nosotros vamos a tener muy poco espacio para los trabajadores, el lenguaje existente que habla de la libertad de asamblea, la libertad sindical, los derechos a la huelga, se encuentran en grave peligro de desaparición. No estamos seguros de que la victoria esté a nuestro alcance. Sin embargo nos arman de valor aquellos que sufrieron y murieron en la lucha, el futuro de nuestros hijos y la fijación de normas internacionales y la solidaridad. Hemos de mantenernos alerta. Respaldamos totalmente la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT y la adopción del Convenio y la Recomendación sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. Gracias a todos y larga vida a los trabajadores.

Sra. Anna Ritzberger-Moser

Gobierno (Austria)

Señores y señora Presidente, señoras y señores: quisiera en nombre de Austria felicitar a la OIT por este 100º aniversario. Nos complace y celebramos que en este año del centenario se haya dedicado a otear un poco el futuro. Vivimos en una época de cambio. La globalización con las cadenas de suministros cada vez más complejas, el enorme progreso tecnológico que es rapidísimo y las nuevas formas de comunicación caracterizan estos tiempos y se suman a ello naturalmente los retos demográficos y climáticos. Pero lo importante es que estos cambios tenemos que conformarlos de forma política, con políticas para sacar beneficios para la mayoría y disminuir las desventajas, por lo menos limitarlas. Actualmente la OIT conlleva respuestas a la cuestión social de los siglos XIX y XX como secuela de la industrialización y los fenómenos afines. Para la evolución actual y futura tenemos que encontrar nuevas respuestas políticas y lo tenemos que hacer conjuntamente. Austria quisiera felicitar a la Comisión Global, a la Comisión Mundial por el Informe sobre el Futuro del Trabajo, un futuro prometedor y las soluciones que aporta. Celebramos que se

haya situado al ser humano en el meollo, en el centro de estos esfuerzos. Las 10 niveles de medidas que propone son un buen punto de partida para conformar las respuestas sobre el futuro del trabajo. Muchas de las recomendaciones son tal vez un poco ambiciosas y apuntan muy alto y no pueden hacerse fácilmente, pero orientan, eso sí, el debate de la labor de la OIT para un futuro humano en la buena vía, en la buena dirección. En este debate tenemos que tomar en cuenta naturalmente que los Estados Miembros de la OIT son muy variopintos, son diversos. Pensemos por ejemplo en los diversos sistemas fiscales o de tasas, los diversos sistemas de seguridad social. También en materia de la protección de la seguridad y de la salubridad en el lugar de trabajo hay muchas diferencias entre los Estados Miembros. Nosotros desde hace tiempo abogamos porque justamente este aspecto de un trabajo digno, es decir, la seguridad y la salubridad en el lugar del trabajo tiene que formar parte y convertirse en los derechos fundamentales de los trabajadores. Nos complace en ese sentido que la Comisión Global haya hecho suya esta misma idea. Esperemos que se encuentre una respuesta adecuada en esta importante conferencia. Un tema importante para Austria es el de la digitalización rápida que estamos viviendo. Las nuevas posibilidades digitales significan un cambio en el mundo del trabajo, por ello hemos asumido este tema durante nuestra presidencia en la Unión Europea el año pasado. Las formas que revestirá el trabajo son diversas, están cambiando, pensemos en el trabajo en plataforma. Nosotros a nivel internacional intentamos hacer frente a este reto encontrando respuestas para los interrogantes del mundo del trabajo aportando protección. Es importante que se aporte esa protección habida la cuenta de las diversas formas nuevas que revestirá las modalidades del trabajo. Por ejemplo en materia del trabajo de los autónomos o las empresas unipersonales, que hay que encontrar formas también de garantizar una renta adecuada. Las nuevas tecnologías y la digitalización requieren de los trabajadores también, hombres y mujeres, la adquisición de nuevas habilidades, una adaptación continuada a estas necesidades. El aprendizaje a lo largo de la vida cada vez será más importante y tendría que convertirse en algo pues una verdad de perogrullo para todos. Las mejores posibilidades las tendremos si los gobiernos y los copartícipes sociales se esfuerzan por encontrar soluciones adecuadas. La digitalización permite también la mejora para las personas con necesidades especiales de estas posibilidades, por ejemplo, personas con discapacidades, las que necesitan cuidado, etcétera, ofrece la posibilidad de llevar a cabo una inclusión social de éstos. También en materia de cuidados como decía se están apuntando nuevas posibilidades. El garantizar un sistema de pensiones dignos y de calidad es un reto para todos. Celebramos, pues, que en la Declaración del Centenario se orienten nuevas pautas de trabajo en este sentido. Hay que conformar de forma activa el modelo de trabajo en la OIT y que contribuir desde la Organización a la protección de los derechos de los trabajadores. En los últimos 100 años ha encontrado excelentes respuestas la OIT. Tenemos que esforzarnos juntos para seguir encontrando respuestas para el futuro. Muchísimas gracias.

Sr. Gustavo Adolfo de Hoyos Walther

Empleadores (México)

Señora Presidenta, delegados y representantes de la Confederación Internacional del Trabajo: en nombre de los empleadores de México, felicito a la Organización Internacional del Trabajo con motivo de su primer centenario. Este aniversario debe ser motivo para

celebrar el papel protagónico que ha tenido la Organización a lo largo de su existencia en el mundo del trabajo, pero sobre todo para discutir los desafíos que debe enfrontar la OIT en los años por venir. Hoy debe reconocerse sin ambigüedades que el principal reto en materia del trabajo es la creación y la conservación de empleos. De ordinario se olvida que en el mundo entero no se están creando los suficientes puestos de trabajo para que todo aquel que quiera trabajar encuentre una oportunidad de hacerlo. Por ello, el principal objetivo de la organización debería centrarse en los próximos años en promover las condiciones necesarias para que a nivel global, en cada país miembro y en el ámbito sub-nacional se induzca y estimule la inversión productiva para la creación y el crecimiento de las empresas, que es la acción que precede a la creación de cada puesto de trabajo. Parecería que por momentos la retórica y el esfuerzo internacional se centra primordialmente en aspectos que aunque relevantes, no son la regla ordinaria en las relaciones del trabajo como es el caso del acoso o la violencia del trabajo. La discusión sobre el futuro del trabajo sólo tiene verdadero sentido si en el presente se pone al centro la acción institucional estimular de manera eficaz la creación de más y mejores empleos teniendo como medio para ello fomentar condiciones más empresas que se formen, sean productivas, se mantengan en operación y eventualmente puedan crecer. Eso parecería evidente pero no siempre se tiene presente en las discusiones sobre el futuro del trabajo, especialmente ahora cuando la evolución hacia la automatización parecería amenazar el mantenimiento de los empleos actuales y el ritmo de la creación de los nuevos empleos, la centralidad del enfoque en la creación de empleos debe de orientar el quehacer institucional. Quiero compartir con ustedes algunas reflexiones y preocupaciones de la Confederación Patronal República Mexicana a hacer que los retos que gravitan en torno a las relaciones del trabajo en el mundo y los desafíos de las organizaciones responsables de afrontarlos. Una primera discusión que debería profundizarse al interior de la OIT es qué tipo de estímulos formativos, regulatorios o de financiamiento requiere un emprendedor individual, una empresa pequeña o mediana, un grupo empresarial nacional consolidado o incluso un gran conglomerado internacional, para detonar su crecimiento y generar con ello más empleos. Una segunda reflexión que debería iniciarse es sobre el balance entre el creciente cúmulo de derechos que se atribuyen al trabajo decente y la necesidad de las sostenibilidad económica de cada puesto de trabajo. Si ese planteamiento no se atiende con debida profundidad el equilibrio puede romperse. Una tercera dimensión tiene que ver con el reto que implica la creación de capacidades y habilidades básicas para el trabajo productivo como condición para erradicar la pobreza extrema. La falta de destrezas para realizar un trabajo que genere un mayor valor agregado es determinante para que amplísimos sectores de la población no puedan acceder a la estabilidad del trabajo y a niveles de remuneración que les garanticen ingresos por encima de la línea de bienestar. El cuarto planteamiento tiene que ver con el papel que corresponde a las autoridades nacionales y sub-nacionales en la definición de una política nacional de remuneraciones de largo plazo y la intervención de las organizaciones de Empleadores y Trabajadores que la determinen [? 4:13] hecha política. En muchas jurisdicciones la discusión es solo con un enfoque de corto plazo, sin una perspectiva de largo aliento y al mismo tiempo el protagonismo de las representaciones de los empleadores y trabajadores parecería estar en proceso decreciente. Finalmente es indispensable reconocer y revalorar el papel determinante de la empresa en la creación de desarrollo sostenible en todo el mundo sin importar la orientación ideológica de los gobiernos se aspira y se habla profusamente por los líderes políticos y los gobernantes del desarrollo con bienestar. Nadie puede estar en contra de esa aspiración, sin embargo lo que se olvida con frecuencia es que tanto el desarrollo como el bienestar solo es posible a través de la creación de riqueza, lo que en si mismo presupone la existencia de más y de mejores empresas. Por ello, de cara al segundo siglo, la OIT deberá dar mucha más relevancia a las reflexiones y acciones parea impulsar que se creen muchas más empresas

económicamente viables y socialmente responsables. El estado no puede por sí mismo enfrentar el desafío de promover el bienestar, acaso puede estimularlo. Sólo el trabajo lleva a cada individuo a lograr su plena realización. Desde COPARMEX, la Organización de los Empleadores de México dejamos testimonio de nuestra convicción que es posible a través del diálogo social avanzar una sociedad donde el gobierno compacto y eficiente se enfoque precisamente en crear condiciones de prosperidad. Muchas gracias.

Sr. Carlos Enrique Mancilla García

Trabajador (Guatemala)

Al cumplirse nada menos que 100 años de la OIT, es un enorme honor poder dirigirme a la Conferencia y ser el representante de los y las trabajadoras de Guatemala. Quisiera saludar la elaboración del documento *Trabajando para un Futuro más Prometedor* preparado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que logra sistematizar un conjunto de reflexiones y propuestas de gran importancia para todos quienes estamos vinculados al mundo del trabajo. El documento es especialmente valioso porque en esta etapa histórica de cambios tecnológicos, la reivindicación de los derechos fundamentales laborales, la negociación colectiva y el dialogo social como instrumentos imprescindibles para encarar los nuevos desafíos, es una perspectiva que no siempre está presente en los debates en nuestra región y en particular en Guatemala. En ese marco, suscribimos completamente la idea de revitalizar el contrato social que asegure a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto a los derechos laborales, sindicales y la protección de los riesgos a los que se exponen a cambio de su constante contribución a la economía, así como la idea de establecer una Garantía Laboral Universal para todas las personas trabajadoras. Sin embargo, debemos recordar que para muchos trabajadores en el mundo, los problemas actuales tienen que ver con proteger su propia existencia porque el despido de los puestos de trabajo, la agresión física y los asesinatos siguen siendo prácticas muy utilizadas para reprimir a los trabajadores, como ocurre en Guatemala. En el 2019 se cumplen 30 años de la adopción del Convenio Nº 169 sobre pueblos indígenas y tribales, que en Guatemala, donde por lo menos la mitad de la población se reconoce como indígena, se ratificó en el año de 1996. A comienzos de este año, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones manifestó su preocupación por la gran cantidad de líderes indígenas, muchos de ellos al mismo tiempo dirigentes campesinos y sindicales, que han sido asesinados en los últimos años. También es preocupante que, en general, los derechos reconocidos en el Convenio 169 están muy lejos de cumplirse. Todo lo contrario, en Guatemala, los pueblos indígenas todavía se encuentran entre los grupos sociales mas discriminados, excluidos, y privados del ejercicio de sus derechos individuales y colectivos básicos. A pesar de que Guatemala fue retirada de la lista de casos de la Comisión de Normas, los trabajadores guatemaltecos seguimos confiando en esta Organización y seguiremos luchando por la justicia social y la Paz social en el país. Otro aspecto importante es que el recién pasado 12 de junio, se conmemoró el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, acción a la cual el movimiento sindical guatemalteco nos unimos con todas nuestras fuerzas ya que es imperdonable que por falta de oportunidades y la extrema pobreza los niños y niñas tengan que contribuir al sostenimiento de sus familias y vean afectados los derechos que como niños les corresponden. Aprovechamos para hacer un llamado a los mandantes de esta casa para que promulguen en consenso el Convenio 190 que proteja a los y las trabajadoras del mundo sobre la violencia y acoso en el mundo del

trabajo. Señora presidente, La construcción de un futuro del trabajo justo y equitativo no podrá hacerse excluyendo personas y pueblos. Al contrario, un mundo mejor deberá construirse en clave de respeto por la diversidad, por las distintas culturas que habitamos el mundo y en pleno cumplimiento de los derechos humanos, laborales y sindicales de todos y todas. Llamamos a gobiernos, empresarios y trabajadores a conmemorar los 100 años de la OIT y los 30 años del Convenio 169 promoviendo acciones concretas a favor de los derechos de los trabajadores y los pueblos indígenas. Sí a la vida. Sí a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Muchas gracias señora Presidenta.

Sr. Bruce Mac Master

Empleadores (Colombia)

Presidente por concederme el uso de la palabra. A nombre de la ANDI y los empleadores colombianos es de la mayor importancia poder dirigirme a esta Plenaria. En momentos de guerras comerciales, empresas y trabajadores debemos construir nuevos lazos, debemos construir nuevos empleos formales. De la memoria del Director sobre el Futuro del Trabajo es importante mencionar que los empleadores continuaremos haciendo énfasis en la importancia de enfocar esfuerzos en la generación, producción y empleo, aprovechando el progreso tecnológico, promoviendo la innovación y en coordinación con las autoridades educativas para lograr cumplir con las futuras necesidades y demandas tel trabajo. En esta nueva realidad debe conducir a pensar entre todos en el mejor marco legar para implementarlas. Celebramos las recomendaciones enfocadas al aprendizaje permanente, la adopción de un programa para lograr la igualdad de género y el fortalecimiento de los sistemas de protección social implementados bajo criterios de sostenibilidad económica y permanencia. De igual forma recibimos positivamente la propuesta de la creación de incentivos para la promoción de inversiones en áreas claves que fomenten el trabajo decente y sostenible y la remodelación de las estructuras de incentivos a empresas para alentar inversiones a largo plazo en la economía real. Sí nos apartamos de la noción de garantía laboral universal contenida en la memoria del Director General. Dicha garantía como está concebida implica dificultades en su relación con su puesta en marcha y su interpretación. En ese sentido consideramos que la orientación de la OIT para lograr una mayor productividad laborar debe ser a través del establecimiento de políticas de desarrollo productivo y sostenible en lo económico. Señora Presidenta, las empresas lograrán crear mayor crecimiento, empleo y bienestar social si cuentan con condiciones adecuadas para desarrollarse. La productividad y la competitividad son elementos inseparables para lograr una economía y unos mercados laborales fuertes, estables y sanos. Pasando a Colombia, en el último año hemos logrado acuerdos tripartitos importantes, dentro delos cuales destaco la Declaración por el Trabajo Decente, el Acuerdo de Incremento de salario mínimo en una proporción superior a la inflación en el máximo histórico registrado. Asimismo hemos logrado avances y decisiones bipartitas con la CGT y la CTC para la expedición de una guía para aplicar buenas prácticas en la negociación colectiva. Esperamos adelantar con el apoyo sueco un nuevo programa con las tres centrales sindicales sobre productividad y formalización en el trabajo. Adicionalmente, los empresarios colombianos venimos implementando programas de emprendimiento e innovación para la transformación digital, la modernización del trabajo y la adaptación hacia una mayor sostenibilidad ambiental y con ello dar atención a los objetivos de desarrollo sostenible. Con el fin de incrementar el crecimiento productivo existen factores que son aceleradores, como el tema de la educación donde tenemos uno de los mayores desafíos. Las habilidades que requieren las empresas hoy

y que requerirán en el futuro implican nuevos modelos educativos, mayor formación de docentes y un aprendizaje continuo. A lo anterior se suma el fortalecimiento de la formación de técnicos y tecnólogos en un mayor énfasis en el bilingüismo. En la búsqueda de estos propósitos hemos implementado hace mas de un año en el capítulo colombiano de la red global de aprendizaje GAN. De otro lado quiero agradecer a la OIT, al departamento de actividades para empleadores y a la Oficina Local de la OIT por apoyar el centro de estudios sociales y laborales de la ANDI, CESLA. En la realización de investigaciones sobre la estabilidad laboral reforzada, la huelga y la tercerización en Colombia. Estos estudios han abierto la oportunidad de discutir en foros académicos una visión más amplia sobre la realidad nacional en estas materias con miras a implementar mejoras en la legislación y en la jurisprudencia colombiana. De igual forma, agradecemos el apoyo para el desarrollo de talleres y capacitaciones a las empresas en temas como la adecuación a los objetivos de desarrollo sostenible y los derechos humanos y empresas. Señora Presidenta, los empresarios seguimos comprometidos en la construcción de una sociedad en armonía en la cual la empresa y trabajadores serán siempre el eje del desarrollo con mayor tolerancia e inclusión social. Esto lo construiremos entre todos. En la ANDI continuamos participando con entusiasmo en la implementación de los acuerdos de paz y en la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo recientemente aprobado por el Congreso. Todo lo cual se traducirá en mayor crecimiento y bienestar para todos los colombianos. Gracias.

Sr. James Hoth Mai

Gobierno (Sudán del Sur)

Señor Presidente, señores ministros, Director General de la OIT, distinguidos delegados, damas y caballeros: en nombre de la Delegación de la República de Sudán del Sur y en mi propio nombre quisiera hacer propicia esta ocasión para felicitarles a ustedes, señor Presidente y Vicepresidente por haber sido elegidos presidente y vicepresidente respectivamente de la actual 108ª Reunión de la OIT. Quisiera hacer extensivas mis felicitaciones a la OIT y a todos los Estados Miembros por este centenario. La OIT ha llegado tan lejos a través de los esfuerzos y devoción de todos los interlocutores. También quisiera agradecerle al Director General, el Señor Guy Ryder y a su personal por la excelente organización de este importante acontecimiento anual que marca especialmente el centenario de la OIT y la cálida bienvenida deparada a mi delegación. Por otra parte quisiera encomiar el informe edificante y muy completo de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo que nos ha presentado el Director General de la OIT. El informe trata toda una serie de cuestiones que son esenciales para la vida laboral. La recomendación de que se adopte un nuevo enfoque que coloca a las personas y al trabajo en el centro de las prácticas empresariales políticas y sociales es no sólo viable sino fundamental. Como la joven nación que somos con instituciones y sistemas que todavía están en sus albores, Sudán del Sur está en situación ya de aprobar las estrategias que extraeremos de las recomendaciones formuladas en este informe y esto cincelará un mejor futuro para el trabajo en mi país. Sudán del Sur está comprometida a trabajar y a asociarse con la OIT para garantizar que las políticas nacionales con respecto al mundo laboral, que las relaciones laborales están en consonancia con los principios de la OIT. Celebramos las consultas tripartitas celebradas sobre cuestiones laborales que afectan a los interlocutores sociales. Hemos revisado el programa de nuestro país de trabajo decente con el apoyo de la OIT y quisiera reconocer y felicitar a la OIT por su presencia en Sudán del Sur. Su oficina se coordinará con el Ministerio de Trabajo y

apoyará la aplicación del programa de nuestro país sobre trabajo decente y la creación de capacidad para la mano de otra es algo que es prioritario en nuestra agenda. La OIT también ha contribuido a la promulgación de la Ley del Trabajo de 2017 que ha de ser divulgada para que pueda llevarse a efecto adecuadamente. Para cualquier labor en materia de desarrollo la estabilidad política es un prerrequisito, por tanto el acuerdo de paz revitalizado firmado el 12 de septiembre de 2018 ha creado un entorno prometedor para crear oportunidades de empleo para los grupos vulnerables. Mi país ha asistido a un gran declive en el número de asesinatos, desplazamientos, violaciones, matrimonios forzosos y otra violencia de género como consecuencia del conflicto armado. Aspiramos a lograr un proceso de contratación inclusivo y justo y el Ministerio de Trabajo en colaboración con las instituciones Gobiernoes pertinentes, el foro de ONG ha preparado directrices de contratación Gobierno en el sector de la energía y lo mismo en el sector petrolero y de las empresas. Esto salvaguardará y garantizará la justicia social , la igualdad de género, el trabajo decente y llevará a un desarrollo sostenible a largo plazo y un acceso equitativo al empleo. Nuestra república apoya el llamamiento a la democratización del Consejo de Administración de la OIT para que se haga más representativo. Nuestro gobierno está trabajando para lograr la ratificación del instrumento de 1986. Para concluir, esperamos juntos entablar una alianza y una cooperación con la OIT para mejorar en mi país todas las cuestiones relativas a la justicia social y el trabajo decente. Muchas gracias.

Sr. Julian Braithwaite

Gobierno (Reino Unido)

Gracias Presidenta. Ante todo y sobre todo quisiera unir mis felicitaciones a la OIT al celebrar el centenario de su existencia este año. Reino Unido cree firmemente en un sistema internacional basado en reglas, normas, y la labor de la OIT al mantener y mejorar las normas laborales es una parte crítica de este empeño. El tener un empleo decente aporta a la persona dignidad, la capacidad de tener sus propios ingresos, de determinar sis gastos y también decidir su propio futuro. Como indica acertadamente en informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, estamos viviendo tiempos de cambios, importantes cambios. Todos tenemos la responsabilidad de poner fin a la desigualdad y a la injusticia en el mundo del trabajo. Gobiernos, empleadores y trabajadores tienen que aunar esfuerzos para impulsar cambios, transformaciones positivas. El Reino Unido espera la conclusión con éxito de la declaración, aprovechando la declaración del centenario de la OIT que establezca un papel crucial para la OIT en los años venideros en el contexto de un mundo del trabajo en mutación. Estamos dispuestos a trabajar con todos ustedes codo a codo en esta importante misión. Yo quisiera centrarme hoy en un grupo en que persiste la desigualdad en el mercado laboral, que destaca oportunamente en el proyecto de la declaración; este tiene que ser el momento para lograr la igualdad para las mujeres en el lugar de trabajo de una vez por todas. Sabemos que si las mujeres asumieran la misma función que los hombres en el mercado laboral unos 28 mil billones de dólares adicionales pueden añadirse al PIB global para el 2025, es decir, un 26 por ciento más para el PIB. Sabemos que a escala mundial las mujeres están explotadas como fuerza laboral, mucho más que los hombres. En el Reino Unido tenemos un récord de todos los tiempos, un 71,8 por ciento de tasa laboral de mujeres, esto se ha logrado mediante un enfoque inclusivo del mercado del trabajo, políticas de igualdad de género y para reconciliar las responsabilidades familiares y laborales, pero queda naturalmente mucho más por hacer, entre otras cosas para garantizar el cambio cultural más amplio que la norma

cuando las mujeres progresan ya alcanzan lugares de responsabilidad y remuneración financiera adecuada igual a los hombres. Me complace confirmar la intención del Reino Unido de sumarse a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial de la OIT. Celebramos el liderazgo de la OIT y estamos dispuestos a apoyar las labores de la coalición pero nada es más oportuno y pertinente para las mujeres que el Convenio Internacional vinculante que se está negociando en esta Conferencia para eliminar la violencia y el acoso del mundo del trabajo. Como dijera la Primera Ministro May la semana pasada, en materia de eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas nada podría ser más importante que eliminar las formas contemporáneas de la esclavitud, una de las peores formas de abuso. El Reino Unido está desempeñando un papel de liderazgo en este sentido y exhorta a los países que no lo han hecho a que ratifiquen el Protocolo de Trabajo Forzado de 2014 de la OIT. En este contexto, el Reino Unido espera que la Conferencia aprobará el Convenio para combatir la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo para proteger a las mujeres y a todos los que necesitan protección. Empecé diciendo que estamos viviendo un mundo, unos tiempos de cambio. Para muchas personas en el mundo un empleo no significa poder satisfacer sus anhelos, sus expectativas, pero esta Conferencia creemos nosotros, nos puede aportar una esperanza de que va a generar nuevas oportunidades para todos a escala global. Muchísimas gracias.

Sr. M K L Weerasinghe

Empleadores (Sri Lanka)

Gracias Señora. En nombre de la Federación de Empleadores Cingalesa quisiéramos transmitir nuestra más alta consideración a la OIT porque celebra sus 100 años de servicio y contribuciones a sus mandantes en el mundo del trabajo. Quisiera reconocer con agradecimiento los muchos mensajes de condolencia y solidaridad que recibimos del Director General de la OIT, su personal, nuestros colegas del mundo entero tras los atentados terroristas que tuvieron lugar en Semana Santa. Sri Lanka ha vuelto a la vida y esperamos con mucho gusto recibirles en nuestra nación isleña. Aprovechamos la oportunidad para felicitar al Director General por haber publicado el informe sobre el futuro del trabajo. Acogemos sus conclusiones y esperamos que se traduzcan en planes de acción aplicables con la sostenibilidad en su meollo y han de alentarse sus estrategias de integración mundial y de innovación y que sus objetivos estén en consonancia con los resultados en materia de ODS en los países respectivos. Nosotros conmemoramos 90 años de servicio a los empleadores y nuestra secretaría sigue apoyando a los miembros, integrada por empleadores responsables y dinámicos que representan diversos sectores. El personal profesional altamente cualificado y experimentado recibe el apoyo de la Secretaría y sigue siendo un apoyo para nuestros miembros. Seguimos colaborando con la Oficina de la OIT en Colombo y con ACTEMP en relación con las intervenciones vinculadas con los objetivos de desarrollo sostenible del país. Ampliamos el Centro de Recursos de Discapacidad para servir a mas beneficiarios y ofrecer cursos certificados. Ofrecemos ahora instalaciones de aprendizaje a distancia, lo cual es un verdadero regalo para las personas con discapacidades que viven en Colombo y que tienen problemas con los trayectos de casa al trabajo. Hemos ampliado nuestro programa de iniciativa juvenil para incluir a Universidades Estatales y también incluyendo a los que abandonaron la escuela tempranamente con el Cuerpo de la Juventud Nacional. La reciente distribución de becas y licenciaturas con la Universidad de Colombo es una ampliación de nuestra colaboración con la Oficina de Desarrollo de Políticas del

Primer Ministro. Hemos lanzado toda una serie de proyectos pilotos para beneficiar al sector manufacturero, de hospitalidad y los sectores de la plantación y esperamos que se beneficien los que trabajen en estos sectores y sea un catalizador para otros. Las competencias son la nueva moneda y nuestro objetivo es garantizar que estas intervenciones lograrán estos objetivos. Esperamos que este programa sea crucial para vincular y poner en consonancia los salarios con las competencias y promueva la dignidad del trabajo. Los que están migrando llevan a cabo labores de bajas competencias, sobre todos las mujeres y queremos protegerlos, este es uno de nuestros objetivos. Nuestra cooperación con las empresas y las instituciones TVET es una manera de eliminar los estancamientos y salvar las brechas de competencia de una forma sostenible. Queremos alentar la movilidad de trabajadores altamente cualificados entre regiones. Esperamos que esto tenga resultado positivo para resolver problemas fundamentales, incluyendo carencias laborales en las empresas de la construcción pero también será una solución para hacer frente a los desafíos en materia de demografía a los que se enfrenta el país. En los aspectos relacionados con el empleo nos hemos hecho una alianza con la Organización Internacional de Empleadores y la Organización Internacional de las Migraciones en relación con las intervenciones del Proceso de Colombo y el diálogo de Abu Dhabi. Nuestra colaboración con los afiliados locales, las afiliadas locales y asimismo el Foro de Empleadores de Asia del Sur fue fundamental para organizar una reunión en febrero de este año y sentó las bases para una mayor cooperación entre los sindicatos y organizaciones de empleadores de la región. Nosotros reconocemos y agradecemos nuestra asociación ya de larga data con la OIE, ACTEM, OIT, AOTS, DECP, SAFE y otros miembros. También queremos darles las gracias al Director y al personal de la OIT en su oficina en Colombo por su apoyo continuo. Seguimos gozando de una estrecha relación con el Ministerio de Trabajo y de Relaciones Sindicales y que está ayudando a llevar a cabo reformas en el mercado laboral y entendemos también el difícil labor que realiza el Comisionario General y por último queremos darle las gracias al Director General y a su personal por organizar con éxito la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Muchísimas gracias.

Sr. Van Cuong Bui

Trabajador (Viet Nam)

Muchísimas gracias, Presidenta de la conferencia. Distinguidos delegados: un cálido saludo de los 10 millones y medio de sindicalistas de Viet Nam, sin duda gracias a su liderazgo conseguiremos que esta Conferencia Internacional del Trabajo alcance sus metas. Como indica su nombre, la sesión del centenario, ésta 108ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo es el aniversario, es el centenario de la Organización Internacional del Trabajo que es la primera y única agencia tripartita de las Naciones Unidas. Aprovecho esta oportunidad para trasladar mi más sincera enhorabuena a la OIT por las grandísimas consecuciones realizadas durante el último siglo y por haber contribuido a la paz social y al progreso en el mundo. Asimismo nosotros celebramos en Viet Nam nuestro 90 aniversario, 90 aniversario de nuestros sindicatos, 90 años de desarrollo desde su creación, su capacidad de representación y en la protección de los derechos legítimos jurídicos de los trabajadores y de sus intereses que son el mandato transversal de nuestra organización para conseguir el progreso social y la justicia. Somos organizaciones representativas de trabajadores durante la última ocasión desde entonces nuestras agencias competentes, nuestro gobierno y nuestro sindicato hemos desplegado grandes esfuerzos para aplicar medidas, empoderar al pueblo

trabajador, promover el diálogo social, la negociación colectiva y conseguir ejecutar adecuadamente los convenios colectivos. Así hemos conseguido construir relaciones sindicales progresivas, armoniosas y constructivas en la gran mayoría de lugares de trabajo de Viet Nam. Además hemos trabajado para impulsar los intereses de nuestros miembros y hemos podido trabajar también para conseguir aumentar el salario en un 55 por ciento durante los últimos cinco años. Además la Comisión de Relaciones Laborales Nacional ha impulsado una institución tripartita efectiva en nuestro país para facilitar consultoría a los gobiernos en sus procesos de formulación de políticas. En enero y en marzo de 2019 Viet Nam ratificó los convenios 88 y 159 en relación a las formas de empleo. La séptima sesión de la 14ª sesión Nacional se celebraron en Viet Nam recientemente en Hanoi y se aprobó la resolución y se ratificó el convenio 98 de la OIT al mismo tiempo. Se consideraron los proyectos de opinión y el Código Laboral revisado, que son propuestas importantes de la Confederación General Laboral de Viet Nam. Sobre el tiempo del trabajo y su reducción, aumento exponencial de la tasa de los sueldos y las ayudas o beneficios por horas extras. Además se está impulsando el proceso de reforma sindical para poder aplicar mejor nuestro papel y nuestra función para representar y defender los derechos de nuestros miembros y trabajadores y para que además podamos representar su voz que son una fuerza importante en la modernización e integración internacional de Viet Nam. Brindamos pleno apoyo al Informe del Director General *Trabajando para un Futuro más Prometedor* y además lanzamos un llamado para que se renueve el contrato social en pro de la justicia social con el principio de que el trabajo no es una mercancía. Apoyamos también la nueva norma sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El empleo tiene gran importancia para los trabajadores, sus familias y la economía nacional que se ven influenciados por toda una serie de factores. La actual cuarta revolución industrial está teniendo un gran impacto en todos los aspectos de los empleos y los modos de vida en Viet Nam. Un elevado número de trabajadores en particular en los sectores intensivos en cuanto a uso de fuerza laboral, textil, cuero, prendas de vestir, prendas de calzado, electrónica, se enfrentan a grandes retos debido a la expansión de la automatización y a que a muchos seres humanos se les están reemplazando por robots. La protección de empleos e impulsar el trabajo decente es una preocupación compartida de los sindicatos, los gobiernos y los empleadores en Viet Nam. Creemos que en su viaje hacia la consecución de estas metas la OIT debe seguir acompañando a sus mandantes en cada país, incluido Viet Nam y brindarnos el apoyo técnico necesario para que consigamos alcanzar ese objetivo común que se estipula en el Informe del Director General *Trabajar para un Futuro más Prometedor*. Agradecemos la asistencia brindada por la OIT, los sindicatos Viet Namitas que han recibido este apoyo durante los últimos años y esperamos seguir gozando del mismo en el futuro. Esperamos también que con todos nuestros esfuerzos conjuntos y nuestra determinación, una vez más consigamos dejar nuestra huella en el proceso de desarrollo de la Humanidad en el próximo siglo. Gracias por su atención.

Sr. Pradeep Dursun

Empleadores (Mauricio)

Presidenta, excelencias, distinguidos delegados, damas y caballeros: muy buenas tardes. Es un gran placer y un honor para mi dirigirme a esta conferencia como Delegado de los Empleadores de Mauricio. Este año se celebra el centenario de este parlamento internacional tripartito. Es oportuno pues que en esta encrucijada rindamos tributo a todos

nuestros predecesores y a aquellos que han estado aquí en el pasado compartiendo su visión y trabajando sin cesar para que se mantengan los ideales de esta institución en una parte elevada de la agenda internacional. Así mismo que conste en acta por favor la aportación que han realizado los funcionarios, miembros de la secretaría y todos esos héroes silenciosos que trabajan en oficinas regionales remotas asegurándose de que la OIT sigue generando pactos significativos para las partes interesadas del mundo del trabajo en el mundo. La cara del mundo ha cambiado y mucho desde que en 1919 se creó la OIT. Durante el último sigo se han dado grandes transformaciones. Mauricio en aquella época seguía siendo una colonia. Hoy nos enfrentamos a nuevos retos e incertidumbres como pequeño estado insular independiente. Celebramos con orgullo nuestras consecuciones pasadas, ahora bien, debemos mirar al futuro para ver qué tipo de futuro queremos construir en esta casa y dejar como legado a las generaciones más jóvenes. El informe de la comisión global presentado por el Director General tiene una serie de características positivas; identifica las realidades divergentes en el mundo del trabajo en todo el globo. Asimismo reconoce que existen diferentes formas de trabajo. Sin embargo, el informe no reconoce plenamente el valor del sector privado. No encontramos recomendaciones concretas dirigidas a mejorar el entorno empresarial o a la promoción de la inversión. Tenemos reservas vehementes en cuanto a la noción de garantía laboral universal y el concepto de la soberanía del tiempo. El término garantía no resulta apropiado en una época en la que las empresas no tienen visibilidad a largo plazo y deben reestructurarse continuamente puesto que siguen evolucionando sin cese las expectativas de los clientes. Un llamamiento para que haya una mayor participación en la OIT de la comunidad empresarial. La iniciativa empresas que está bajo el escrutinio del Consejo de Administración debe aplicarse son tardanza. Contribuirá a crear una comprensión compartida de las realidades empresariales entre los diferentes mandantes de esta casa. Además la declaración del centenario de este año debe servir de plano para los años venideros y para que se pueda fortalecer el de la OIT en el seno de la comunidad internacional de forma que pueda confirmar el impacto de sus acciones sobre el terreno. La OIT debe asegurarse de que sigue estando a la altura y que responde a los objetivos que se le plantean tras 100 años de existencia. Debe centrarse en ámbitos prioritarios, como por ejemplo tomar el liderazgo en cuanto a capacitación y planteamiento o ayuda para plantear políticas a los responsables de las mismas. Apoyar a los países a mejorar su crecimiento de productividad, contribuir así a su crecimiento económico y al empleo productivo y apoyar a los estados a que vayan más allá de los déficits del trabajo decente del sector informal y examinar las brechas institucionales y de política que son las que generan esa informalidad. El futuro del trabajo no debe presentarse como una serie de profecías del juicio final sino que deben trasladarse a iniciativas concretas que puedan conseguirse en la práctica y que puedan mejorar así el acceso al trabajo de las comunidades. La OIT como órgano tripartito ha aguantado el paso del tiempo. Tenemos confianza en que de manera colectiva podremos construir una mejor organización y seguir generando impactos positivos sobre los modos de vida en millones de personas en todo el mundo. Presidenta, distinguidos delegados, muchísimas gracias a todos ustedes por su atención.

Sr. Akmadi Sarbassov

Gobierno (Kazajistán)

Presidenta, señoras y señores: nuestros más calurosos saludos a todos los participantes. Enhorabuena por el centenario. Apoyamos las principales conclusiones del informe de la Comisión Global sobre el futuro del trabajo. Con ocasión del 12º Foro de Astana sobre la economía el pasado 16 de Mayo en Astana se celebró una conferencia internacional en la que abordamos las principales conclusiones que figuran en el Informe sobre el Futuro del Trabajo. La celebración del 100º cumpleaños de la OIT nos brinda la oportunidad de abordar la ratificación del Convenio 175 sobre el trabajo a jornada parcial. Actualmente estamos

haciendo todo lo posible para fortalecer la calidad del trabajo. Los indicadores nos muestran dinámicas positivas; el número de personas asalariadas ha alcanzado 6,6 millones de personas el número de trabajadores independientes se ha reducido en dos 2.700.000 personas y alcanza ahora 2.100.000. Tenemos ahora una serie de retos en particular con respecto a la tecnologización y digitalización de la economía. Estamos trabajando en la esfera de la robótica y de la inteligencia artificial porque debemos enfrentarnos a las nuevas exigencias y la necesidad de nuevas calificaciones de los empleados, lo cual impone un fortalecimiento de dichas calificaciones. Para eso hemos definido un plan de desarrollo de estas capacidades en Kazajistán de aquí a 2025, planteado en base a los nuevos retos y posibilidades. Nos planteamos así cómo realizar esta nueva reforma. La realización de este plan estratégico debe ayudarnos a conseguir un crecimiento de entre el 4,5 y el 5 por ciento sobre la base anual y que así podamos entrar en el grupo de los 30 estados más desarrollados del mundo. Asimismo nos planteamos fortalecer la productividad del trabajo en un 50 por ciento e impulsar la exportación de nuestros productos que no sean productos básicos para conseguir exportaciones a la altura de 41.000 millones de dólares. Para eso debemos mejorar la formación profesional y la motivación de los trabajadores. Así hemos modificado las estructuras de la mano de obra. En el conjunto del mundo encontramos cada vez más personas de edad superior a los 60 años que trabajan. Debemos por lo tanto enfrentarnos a estas nuevas costumbres en el mundo del trabajo y fortalecer las competencias. Cada vez hay más mujeres también que trabajan y personas con posibilidades físicas limitadas. Por otra parte, la globalización y el impulso de las tecnologías exigen formas de trabajo más flexibles. Fortalecemos pues también lo que llamamos la economía del corto plazo. Además, cada vez hay más personas "freelance" o autónomas. Queremos estar a la altura de las nuevas tendencias y de los nuevos desafíos. Creemos que nuestra población alcanzará de aquí a 2025 19,8 millones de personas. Si consideramos la modernización tecnológica de la economía pues nuestra intención de fortalecer el número de ejecutivos en 570.000 personas es un objetivo comprensible. Por otra parte queremos reducir el empleo no cualificado en mas de medio millón de personas. En el contexto del crecimiento de la productividad hemos previsto dirigirnos a ámbitos más productivos: transporte, educación, construcción, comercio y otros. Trabajamos sobre esas esferas para este trabajo del futuro y desarrollamos toda una serie de programas para fortalecer la productividad. De aquí a 2021 vamos a consagrar 818 millones de dólares; en tres años 1,2 millones de personas se han beneficiado de estos programas formativos y casi 700.000 personas han obtenido un empleo. Asimismo todos los centros de empleo trabajan con una nueva perspectiva, con enfoques personalizados en base a diagnósticos de las competencias que se realizan. Así, los empleados recurren a estos servicios y la contratación se realiza gracias a los servicios de recursos humanos. Por otra parte estamos también realizando esfuerzos para fortalecer la situación de las calificaciones. Queremos así alinear las competencias de los trabajadores con las necesidades del mercado. Desde el año pasado además tenemos un nuevo sistema de clasificación de los puestos de trabajo gracias al cual hemos podido seguir nuevas normas. De hecho hemos publicado más de 450 normas. Por otra parte, el trabajo decente debe garantizarse a través de legislaciones que sean al tiempo flexibles para el empleo. Es uno de los compromisos de nuestro gobierno. El salario medio desde el 1 de enero de este año ha aumentado y ha pasado de 73 dólares a 110. Recalcar una vez más que nuestro gobierno seguirá con sus esfuerzos para mejorar su política de empleo de acuerdo con las normas publicadas por la OIT. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Guangping Jiang

Trabajador (China)

Por favor, permítame felicitarle por su elección. Entiendo que bajo su liderazgo esta Conferencia va a ser todo un éxito. Este año marca el 100º aniversario de la OIT. En nombre de la Federación Sindical Pan-China quiero darles mis felicitaciones. La OIT con su característica única de tripartismo ha hecho una aportación importante para promover el trabajo decente, la justicia social y el desarrollo y paz mundial. Hoy tras 100 años la globalización económica, la revolución tecnológica, los cambios demográficos, el cambio climático tienen impactos cada vez mayores en la producción y la vida de la humanidad. Para hacer frente a estos desafíos del mundo del trabajo requiere que las comunidades internacionales, gobiernos, sindicatos y empresas estén juntos y se refuercen en sus responsabilidades. Estoy de acuerdo plenamente con el Informe de la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo presentada por el D.G. Aquí se sitúa las personas y el trabajo decente en el centro de la economía y el desarrollo social que es, tiene. El 11 de abril de este año la Federación de Sindicatos Pan-China celebró su cuarto fórum e hicimos hincapié en que hay que seguir la justicia social para que los trabajadores puedan beneficiarse del crecimiento económico, que puedan mejorar los mecanismos de coordinación y en la que participan los sindicatos, los gobiernos y las empresas que construyendo relaciones armoniosas. Para ello tenemos que lograr una cooperación multinacional y un futuro compartido para la humanidad y abogar por relaciones futuras con respeto mutuo, justicia y este año también es el 70 aniversario de la fundación de la República Popular China, a lo largo de los últimos 30 años bajo el liderazgo del Partido Comunista de China, los sindicatos chinos han jugado papel importante a favor del socialismo con las características chinas. El años pasado el 17º Congreso Nacional de los Sindicatos Chinos tuvo éxito en su convocatoria. Tenemos toda una serie de directrices para el movimiento sindical, este año bajo la orientación del pensamiento Xi Jinping los sindicatos chinos se suman al tema del movimiento para realizar el sueño chino, cumplir los deberes y salvaguardar los derechos e intereses legítimos de los trabajadores. Los sindicatos promueven vigorosamente el espíritu del modelo de trabajadores y para ello estamos trabajando con las organizaciones de base haciendo frente a la economía digital y a aumentar el sentido de felicidad y seguridad. La Federación Pan-China de Sindicatos tiene 300 millones de organizaciones con 2.809 organizaciones de base, con más de dos millones de acuerdos colectivos que se han firmado que abarcan a 285 millones de trabajadores entre 2013 y 2018, los sindicatos han atraído a 141 millones de trabajadores de los que 5,8 millones han visto mejoradas sus capacidades. Los sindicatos también han conseguido atraer programas de formación de los que se han beneficiado más de 34 millones de trabajadores. Además hemos puesto en común 20.000 millones de yuan que ha ayudado a sacar a más de 2,4 millones de hogares de la pobreza. Señora Presidenta, con la vista puesta en el frente, los sindicatos chinos van a seguir comprometidos con el principio de paz, desarrollo y derechos de los trabajadores y para aplicar el mandato de la OIT siempre vamos a apoyar nuestras responsabilidades en el movimiento laboral internacional. Nos oponemos al embargo contra Cuba y vamos a activamente desarrollar vínculos con las organizaciones a nivel nacional, regional e internacional y profundizar en las amistades entre trabajadores de todos los países vamos a unir nuestras manos para proteger los derechos de los trabajadores y poner un cimiento más firme para que la OIT pueda mejorar su trabajo en el segundo centenario. Gracias.

Sra. Rima Kadri

Gobierno (República Árabe Siria)

Señoras y señores: la Conferencia se celebra por su centésima octava vez que coincide con el centenario de la OIT y con ella reanudamos nuestras aspiraciones de alcanzar un trabajo decente y la gobernanza de tal forma que se pueda responder a la justicia social y al desarrollo social. Estos son los objetivos que pretende alcanzar Siria. La delegación de Siria está aquí representada de forma tripartita, cosa que afirma que somos un miembro fundador de la OIT y creemos que tenemos que lograr los objetivos de desarrollo sostenible sobre todo en lo referente a trabajo decente. Estamos anhelosos de cooperar para conseguir el bienestar y el desarrollo para todos los pueblos. Siria sigue trabajando con la ayuda de las personas en unidad con el ejército y nuestro líder Bashar al-Ásad. Tenemos que hacer frente a una guerra librada por el terrorismo, seguimos trabajando en contra de los aspectos adversos de la guerra de Siria sobre nuestros recursos y sobre el mercado laboral. Seguimos fortaleciendo nuestra economía y nuestros logros sociales y seguimos ofreciendo trabajo decente a los ciudadanos sirios que son desplazados internos o que hayan tenido que recurrir a ser refugiados. Intentamos y luchamos ofrecer un entorno laboral decente y estamos intentado reconstruir el país. Para ello seguimos aplicando una serie de programas a nivel sectorial para estimular el ciclo productivo y para promover normas del trabajo decentes bajo la serie de sanciones unilaterales contra Siria que tiene recursos humanos muy limitados. La fuerza de trabajo de Siria se ve afectada por los países que financian la guerra terrorista contra Siria y las sanciones económicas contra Siria que son una palpable violación contra el Derecho Internacional. Aún más difícil de manejar es el problema del terrorismo sistemático a los que tiene que hacer frente Siria y también las prácticas de Israel que actúan contra los palestinos en los Altos de Golán y que privan a los ciudadanos palestinos de su tierra agrícola, de su agua de regadío y de sus economías y esto es parte de sus informes básicos. En el informe del Director General hubo un pequeño breve párrafo acerca de las personas sirias en los Altos de Golán y en territorios árabes, mencionando las violaciones contra los sirios en las tierras ocupadas de los Altos de Golán. Hay muchas otras prácticas y violaciones que cabe señalar y en este sentido quisiéramos remitirnos al informe en el que nosotros consideramos que es inválido reconocer la soberanía de Israel sobre las tierras de los Altos de Golán que es una violación de la Resolución 497 de 1991. Seguimos reafirmando que los Altos de Golán son tierras árabes, sirias y su entidad no cambiará nunca y no puede ser perjudicada por los intereses de ningún estado, sea éste el que sea, porque el pueblo sirio están convencidos de que van a a liberar las tierras de Golán independientemente de la beligerancia a la que tengamos que hacer frente. En 2018 reanudamos un programa de cooperación y esperamos que esta cooperación que la OIT pueda continuar y ofrecer protección para los proyectos políticos y económicos que se están llevando a cabo. Estos programas no van a dar fruto a menos de que exista cooperación entre la organización y los estados vecinos de Siria. En conclusión, esperemos que esta Conferencia se vea coronada con el éxito y deseamos a la Presidencia y a todos los presentes de la Conferencia todo éxito. Gracias.

Sr. Omar Faruk Osman Nur

Trabajador (Somalia)

Muchísimas gracias Señora Presidenta. Director General, excelencias, interlocutores sociales, señoras y señores: es para mí un enorme placer dirigirme a ustedes y en nombre de

la Federación Sindicalista Somalí en la 108ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en ocasión de esta Conferencia. Damos la bienvenida de la agenda que trata las dimensiones más importantes del mundo del trabajo. En primer lugar quiero encomiar al Director General por haber dado derecho a voto a la República Federal de Somalia. Queremos encomiar al Director General de la OIT por su informe y en especial por destacar la necesidad de avanzar más hacia el mundo del trabajo centrándose en la cuestión histórica de la equidad, de la igualdad. Recientemente lo observamos en dos aspectos microscópicos que afectan a la mujer en el trabajo: el acoso y la violencia. Como el informe del Director General el objetivo de la igualdad, la justicia y el progreso sita mucho de su objetivo; es lento desigual e incierto, por eso tenemos en esta conferencia que hacer esfuerzos para aprobar una norma del trabajo que establezca un ordenamiento jurídico para guiar la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta realización será una contribución al empuje de la equidad y para lograr la equidad. Señora Presidenta, el tema de violencia y acoso en el mundo del trabajo es muy importante para nosotros, tanto como movimiento sindicalista como en el contexto de nuestro país que lo ha vivido años de violencia sangrienta y ruina a niveles inaceptables, mueren cientos de trabajadores en Somalia incluidas las mujeres debido a la violencia. Por lo tanto un puesto de trabajo con violencia es totalmente inaceptable. Hoy nuestro mundo hace frente a problemas importantes como la inequidad, el desempleo, el subempleo, la injusticia social, cambio climático, la violencia creciente y la desenfrenada impunidad. El rápido crecimiento económico del siglo pasado ha llevado al desarrollo de una cadena de suministros que ha creado una crisis de informalidad e inequidad. La mayor parte de los trabajadores viven con un declive en sus salarios en la productividad y esto lleva un crecimiento económico mayor, la parte del crecimiento económico beneficia a pocos mientras que la mayoría, la fuerza de trabajo mundial sigue sumida en la miseria y la pobreza y el miedo a la explotación puesto que este problema surge de decisiones que se basan en racionalidad económica y la deshumanización de la política, la solución última tiene que ser la revitalización y el restablecimiento de la agenda centrada en las personas, por eso es imperioso que establezcamos una nueva forma de pensar, un cambio de paradigma que tiene que cimentarse en la propia fundación de la justicia social y el trabajo decente para todos. Es un placer para nosotros informar que desde la última CIT Somalia ha tomado medidas importantes para crear el diálogo social, formulando nuevos niveles que se han acordado por el sistema tripartito y que protege los intereses de los trabajadores de Somalia además de una nueva política de empleo y en la protección social global que se han decidido a través de consultas tripartitas. Necesitamos mantener este desarrollo para promover una cultura de respeto para la democracia, el buen gobierno y la justicia social en Somalia. Entendemos que el paro es una traba importante para la paz duradera y la estabilidad en Somalia. Los principios fundamentales de la OIT siguen siendo inmutables y deben aplicarse en Somalia de forma efectiva. El trabajo no es un bien de consumo y la libertad de expresión y sindical son esenciales para lograr el progreso y la pobreza es un peligro en todas partes para la prosperidad. En los 100 años a venir este principio que está consagrado en el principio de la Declaración de Filadelfia: "No puede haber ninguna paz duradera sin justicia social" debe ser el lema que nos guíe en los 100 años venideros. Muchas gracias.

Sr. Iain Lees-Galloway

Gobierno (Nueva Zelanda)

Señora Presidenta, señora Vicepresidenta, delegados: les traigo un especial saludo de nuestra Primera Ministra de Nueva Zelanda, la Honorable señora Jacinta Ardern en el centenario de la OIT. LA OIT se ha situado en el frente de promover el bienestar de los trabajadores del mundo. En 1919 había un concepto de transformación, con el apoyo de Nueva Zelanda de traer paz universal y duradera a través de la justicia social. Hace algunas semanas el gobierno de Nueva Zelanda anunció con placer nuestro primer presupuesto de bienestar. Es el primer paso de la forma en la que apoyamos a nuestro pueblo; en lugar de centrarse únicamente en el PIB y el progreso de la exportación, nuestro bienestar está entrelazado con la gente del pueblo de Nueva Zelanda. Este presupuesto de bienestar es nuestro compromiso con la salud mental. Todos necesitamos apoyo cuando nuestros colegas familias y amigos necesitamos mostrar nuestra humanidad en todo lo que hacemos. Para nuestra economía, nuestros puestos de trabajo y para que nuestra sociedad sea productiva el crecimiento tiene que ser inclusivo y con apoyos mutuos, necesitamos apoyarnos. Nuestros puestos de trabajo igual, el bienestar del puesto de trabajo tiene que estar en el centro de nuestro cometido. Al igual que la OIT nosotros también hacemos frente a las cuestiones de mantener un empleo significativo de trabajo decente ante el cambio económico, demográfico y tecnológico. El futuro del trabajo tiene muchos cambios en el futuro que se traza, el ritmo de cambio en el puesto de trabajo probablemente sea mayor que antes y las inequidades aumentarán probablemente. La visión del gobierno de Nueva Zelanda es apoyar a las personas ante esas transiciones a las que harán frente muchas personas, queremos mejorar el bienestar y las normas de vida y el nivel de vida del pueblo de nuestro país. Queremos una economía innovadora que de buenos trabajos, buenas condiciones de trabajo, salarios justos y aumente el crecimiento y la productividad. Estamos asegurando que estos cambios en el puesto de trabajo ayuden a los más vulnerables en primer lugar, aumentando las normas mínimas, garantizando que los trabajadores tengan voz en el puesto de trabajo y se vean protegidos de la explotación. La semana pasada me reuní con un grupo de guardias de seguridad que compartieron sus experiencias. No tenían tiempo para pasarlo con sus hijos porque para sobrevivir tenían que pasar muchas horas en el puesto de trabajo. Nos explicaron cómo su salud y seguridad se veían comprometidas en el trabajo y para pagar sus alquileres tenían que cortar sus necesidades básicas. Ha habido crecimiento económico que sólo ha beneficiado a los ricos, también tenemos problemas con la salud y el bienestar. Estamos convencidos que hay que luchar con este problema. Como líder de las relaciones laborales y la seguridad tenemos un paquete de medidas, estamos aumentando salarios mínimos, mejorando la salud mental, centrándonos en luchar contra el acoso y el acoso moral y apoyar a las personas víctimas de violencia doméstica y dando negociaciones colectivas a los trabajadores que la han perdido en el pasado. Pero para garantizar que esto sea sostenible tenemos que garantizar que los buenos empleadores no se vean en desventaja y desfavorecidos al pagar salarios razonables. Para lograrlo pagamos acuerdos de pago justo de pago justo para que hayan condiciones de empleo mínimas previniendo una carrera hasta el fondo. Como Ministro de Inmigración me preocupa que los migrantes que lleguen a nuestras costas no se vean sujetas a la explotación. Ya ofrecemos penalizaciones fuertes para los empleadores que explotan a los trabajadores migrantes como por ejemplo cortarles el acceso a el trabajo con multas y encarcelamiento. Estamos llevando a cabo un examen de la explotación de los migrantes para llevar a cabo un cambio, queremos acabar con esta plaga en nuestro mercado. También es un placer para mi anunciar la intención de Nueva Zelanda de ratificar el Protocolo de Trabajo Forzoso de 2014 más adelante este año. Al hacerlo estamos orgullosos de estar junto con la OIT en la comunidad internacional luchando contra el flagelo del trabajo forzoso y la esclavitud moderna, ofreciendo un futuro decente del trabajo en todo el mundo.

Sr. Kishore Kumar Rungta

Empleadores (India)

Señoras y señores delegados: en nombre de los Empleadores de la India felicito a la OIT por su organización de la 108ª Conferencia. Las celebraciones del centenario, los logros y su contribución a la paz global y a la justicia social. En esta ocasión se reafirman los objetivos de la OIT que ha logrado los objetivos de justicia social fortaleciendo el tripartismo, el viaje ha tenido varios hitos, por ejemplo, la Declaración de 1944 de Filadelfia con el eslogan de "La pobreza en cualquier lugar es una amenaza para las prosperidad en todas partes". La OIT ganó el Premio Nobel de 1969, la Declaración Fundamental de los Principios y Derechos del Trabajo en 1998, Trabajo Decente en 1999, la Declaración de la OIT para la Justicia Social y la Globalización Justa en 2002. En esta encrucijada hacemos frente a desafíos de muchas naturalezas y los logros no nos tranquilizan. Hay ahora una falta de 82 millones de trabajos en todo el mundo, 280 millones de trabajos se crearán en los siguientes cinco años, cuatro mil millones de personas tienen una falta de protección social, 707 millones de las personas viven con menos de 1,9 dólares por día y 328 niños viven en pobreza extrema, 36,7 millones de personas viven en todo el mundo con VIH, SIDA. Además de esto, nos hemos marcado una agenda de desarrollo sostenible en el futuro del trabajo. El cumplir esta agenda va a requerir un enfoque visionario para tener 'partenaires' estratégicos y una nueva sinergía institucional. El crecimiento y la generación de empleo son los factores principales para dar frente a esta situación. Desafortunadamente, ambos están en marcha atrás. El PIB se espera que se retroceda de 3,74 en el 2017 a 3,5 en el 2019. Aumentando el proteccionismo el flujo libre de comercio es necesario para acelerar el crecimiento. La generación de empleo también es importante, así como la disponibilidad de fuerza de trabajo y la flexibilidad, marco regulador flexible. El fenómeno de un crecimiento del paro es probable que crezca con el crecimiento exponencial de la tecnología. En mi país un millón de personas se suman a la fuerza de trabajo cada mes, donde están las oportunidades de empleo para estos millones de personas, hay que encontrar alguna solución. La atención centrada de la OIT en el futuro del trabajo que también trata el Director General en su informe a la Conferencia se ve impactada por los diferentes factores en medio ambiente y tecnología, más automatización y menos implicación crearían menos oportunidades de trabajo causando pérdidas de puestos de trabajo en los países en desarrollo y por ello la generación del empleo tiene que recibir mayor atención en las políticas y programas de la OIT. Cómo dar respuesta al problema del trabajo tiene que ser parte imprescindible sobre cualquier debate sobre el futuro del trabajo. La educación futurística y el desarrollo de capacidades a lo largo de toda la vida y capacidades de empleabilidad también son una alternativa a la seguridad social. La OIT con el apoyo de otros órganos financieros como el FMI y el Banco Mundial tienen que hacer proyectos para desarrollar capacidades en África y en Asia promoviendo la autoempleabilidad. El factor informal que emplea al 90 por ciento de la fuerza de trabajo de nuestro país tiene muchos autónomos. Lo que es necesario es mejorar la calidad de los trabajos y la productividad. Quiero encomiar a la OIT por la iniciativa de empresas y las siete iniciativas de la celebración del centenario. Es crítico centrarse en los trabajos de calidad y esto puede lograrse solo creando empresas sostenibles así que hay que conseguir que haya empresas sostenibles. La movilidad juega un papel muy importante en la aceleración del crecimiento económico la competitividad y el desarrollo, las empresas necesitan atraer, retener y desplegar el talento globalmente. Pero al mismo tiempo los países de origen son importantes para desarrollar también las capacidades

y así ajustarse a las necesidades del país. Solicitamos que la OIT refuerce su compromiso para promover la migración. La OIT tiene que tener una mejor sinergía con los miembros que cumplen la agenda y queremos que se reduzca también la burocracia. Mi enhorabuena a la OIT.

Sra. Cinzia Del Rio

Trabajador (Italia)

Estimada Presidenta, delegados, invitados: aporto esta contribución en nombre de las tres confederaciones italianas: CGIL, CISL, UIL. Estamos aquí no solo para celebrar el centenario de la OIT sino también para crear un nuevo programa para la organización para los próximos años y atender a las transformaciones mundiales en el mundo del trabajo y sus repercusiones. Debemos actualizar el contrato social con el que los mandantes de la OIT se comprometieron hace 100 años. Agradecemos el análisis y las propuestas derivadas del informe de la Comisión Mundial y que nos presenta el Director General en la presente Conferencia. Ahí se establecen las líneas de este nuevo contrato social en el que tenemos que trabajar y que debemos aplicar. Ahí se indican los ámbitos en los que se deben canalizar las inversiones manteniendo el enfoque centrado en los derechos humanos y en los derechos laborales atendiendo a la automatización y a la digitalización. Ahí se establecen también las medidas que modernizarán el derecho laboral y evitarán la exclusión y la precarización del trabajo cuando se tenga en cuenta en particular el impacto de la rápida innovación y las tecnologías y las transiciones a los procesos de producción verdes en un mundo globalizado. Es un nuevo programa para el trabajo del futuro. La justicia social todavía es una herramienta clave para garantizar una paz duradera y también para garantizar la democracia en nuestras sociedades. La injusticia social y el crecimiento de las desigualdades dan alas al populismo. Lo han demostrado los resultados de las elecciones europeas en algunos países. Por ello el papel crucial de la OIT, establecer, promover y aplicar convenios es un papel que se debe de reafirmar. Se necesita un mecanismo de supervisión más fuerte con un enfoque centrado en las sanciones cuando hay violaciones de convenios fundamentales, en particular el de la huelga. Con un mercado laboral caracterizado por la incertidumbre, los cambios crean disparidades en las oportunidades de empleo, en la distribución de ingresos y en la inclusión social. Necesitamos nuevas herramientas políticas y responsabilidades compartidas entre los gobiernos y los interlocutores sociales. Éstos deben desplegar más esfuerzos en la previsión y la planificación estratégica con una perspectiva a largo plazo, no deben verse impulsados por intereses a corto plazo. La OIT tiene un papel crucial en el sistema multilateral y un papel importante que desempeñar en la definición de las políticas y los nuevos instrumentos y normas internacionales en los ámbitos en los que necesitamos un enfoque común, por ejemplo, el impacto de las nuevas formas atípicas de trabajo en las definiciones y el concepto de la relación de empleo y el derecho a la representación colectiva y la negociación colectiva. También cómo atendemos a la movilidad laboral que en el mundo digital ya no es una movilidad física sino virtual y va de un país a otro; por otro lado, cómo atendemos a las condiciones de trabajo y los procesos de negociación colectiva en las multinacionales y las cadenas de suministro. Son todos ámbitos en los que se está debatiendo a nivel internacional y se está debatiendo sobre las medidas que se deben adoptar para garantizar una competencia leal. También se está debatiendo sobre los nuevos instrumentos internacionales sobre la debida diligencia a las empresas. Ahí creemos que la OIT tiene un papel importante conforme a su mandato. La OIT necesita nuestra confianza pero eso solo no es suficiente si

no hay voluntad política para avanzar juntos. Lo que necesitamos es un mayor compromiso de todas las partes interesadas, compartimos la garantía de trabajo para todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual para garantizar la protección social del trabajo y el reconocimiento de los derechos laborales. Respaldamos la inclusión de la salud y la seguridad entre los convenios fundamentales de la OIT porque la salud, la protección y la seguridad de los trabajadores tiene que reconocerse como un derecho fundamental. El reconocimiento del derecho a un aprendizaje durante toda la vida es fundamental. El trabajo con la OCDE y la Unión Europea contribuirá a crear un marco para este derecho para todas las personas. Estamos aquí para adoptar un convenio para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pero el compromiso firme de todas las partes es ahora necesario para adoptar una norma fuerte. Por último quisiera hablarles del diálogo social. La OIT es la casa del diálogo social internacional. En esta casa debaten, negocian y encuentran soluciones los tres mandantes pero no podemos aceptar vetos, no debemos amenazar con vetos, necesitamos confianza, creer en compromisos y objetivos comunes, la confianza mutua, tenemos que trabajar juntos. Es verdad que a lo mejor avanzamos despacio pero estamos avanzando juntos. Muchísimas gracias.

Sr. Soewarto Moestadja

Gobierno (Surinam)

Señora Presidenta, distinguidos delegados, señoras y señores: buenas tardes, les felicito a todos por este feliz momento, la conmemoración del centenario de la OIT. Gracias señor Director General por sus atinados comentarios en su memoria. El centenario es un momento adecuado para revisar y reorganizar nuestros sistemas, concentrándonos en el futuro del mundo del trabajo. En 2016 ya empezamos este proceso en Surinam con una comisión de reorientación. Hoy celebramos el centenario pero los pequeños países en desarrollo se enfrentan a nuevos desafíos en el mercado internacional. Efectivamente los cambios y los avances tecnológicos crearán nuevos empleos, pero quienes perderán sus empleos en esta transición probablemente serán los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Estamos de acuerdo las nuevas competencias o mejor dicho, las competencias de hoy no encajarán con los empleos de mañana y las nuevas competencias recientemente adquiridas pronto serán obsoletas. Está claro que hay una tendencia en las pequeñas economías y en las instituciones de formación de hacer hincapié en las TIC. LA nueva generación de trabajadores de Surinam ya está muy orientada hacia las TIC pero se debe hacer un vínculo más claro hacia las TIC en todos los segmentos de la formación técnica. Surinam tiene una joven población, el grupo etario de 0 a 24 años representa aproximadamente el 42 por ciento de la población. Sin embargo hay un flujo continuo de jóvenes hacia economías más grandes y esto plantea una amenaza para nuestros sectores de la atención, atención médica, etc... Para colmar esta brecha de competencias el gobierno ha establecido recientemente una autoridad nacional de formación. Nuestra región se enfrenta al problema de la baja productividad, en 2019 adoptamos una nueva ley que esperábamos desde hacía tiempo para crear un centro de productividad. Estamos de acuerdo con el Director General, todos los trabajadores deberían gozar de derechos fundamentales, un salario mínimo adecuado u horas de trabajo máximas, seguridad y salud en el trabajo. En este sentido hemos adoptado un proyecto de ley que regla la posición de los trabajadores de las agencias temporales y una nueva ley sobre el contrato laboral y también creemos en la expansión de la soberanía del tiempo como menciona en su memoria el Director General.

Este concepto se ha incluido ya en un nuevo borrador de un proyecto ley. Surinam está aplicando las normas de trabajo internacionales con el contexto nacional en términos políticos y económicos. Acogemos con agrado el desarrollo de una nueva norma internacional sobre la violencia en el lugar de trabajo. De hecho, hemos preparado un proyecto de ley sobre la violencia en el lugar de trabajo, en particular se incluye ahí el acoso. Tras haber completado el programa exhaustivo de reforma de la legislación laboral nos vamos a concentrar en la calidad y las necesidades de la mano de obra y de sus familias, los jóvenes, la actividad empresarial, las nuevas formas de trabajo, la responsabilidad social empresarial, la productividad, el sistema de información sobre el mercado laboral y la reforma de la inspección laboral. Con esto termino, muchísimas gracias.

Sr. Pieris Pieri

Trabajador (Chipre)

Muchísimas gracias distinguido miembros de la Presidencia. Estimados amigos: antes de empezar mi intervención quisiera transmitirles las sinceras felicitaciones en nombre de los trabajadores de Chipre con ocasión del centenario de la fundación de la OIT. Quisiera empezar señalando que en nuestra opinión, en el informe se señalan correctamente las preocupaciones sobre el futuro del trabajo en combinación con los cambios y los desafíos en el mercado laboral a resultas del desarrollo tecnológico. Al mismo tiempo sin embargo, cuando se plantean preocupaciones sobre el futuro del trabajo en el debate también se debe reflexionar sobre el trabajo y las realidades a las que se enfrentan los trabajadores hoy. Con los desarrollos y los logros de la tecnología uno podría esperar que los trabajadores de todo el mundo podrían gozar de un nivel mínimo de dignidad pero es todo lo contrario; la injusticia social todavía es una realidad para millones de personas. Los resultados y el uso de la tecnología en la mejora de la productividad siguen estando en manos de pocos. Tal como señala el propio informe, alrededor de dos mil millones de personas trabajan en el sector informal, a menudo sin protección social. Más de un cuarto de la población del mundo se ve privada de acceso a la educación, la salud, la electricidad o el agua potable. En el mundo las realidades actuales recuerdan los principios fundamentales de la OIT: el trabajo no puede ser una mercadería y la paz universal se debe basar en la justicia social. Pero, ¿cómo podemos crear un futuro próspero para le trabajo cuando en muchos casos se cuestiona el derecho al trabajo y el derecho a la organización sindical, si la desreglamentación de las relaciones laborales y el desmantelamiento del estado del bienestar son la política dominante? Para garantizar el futuro del trabajo las respuestas no se deben encontrar en la globalización capitalista, en las políticas neoliberales, se exigen políticas que promuevan la solidaridad social y la distribución justa, se necesitan mecanismos para defender y garantizar la aplicación de convenios colectivos y que las personas trabajadoras tengan condiciones mínimas de empleo. Afirmamos estos objetivos en nuestro propio país, en Chipre. El movimiento sindical y en particular las organizaciones internacionales sindicales tienen que desempeñar un papel crucial para alcanzar estos objetivos en la lucha de los trabajadores. Mi organización en los rangos dela FSM, la Federación Sindical Mundial, está trabajando para la unidad y la acción conjunta de los trabajadores a escala mundial. Estimados amigos, a estas alturas de mi intervención quisiera hacer una breve referencia a mi propio país, Chipre. En los últimos 45 años como trabajadores, hemos estado sufriendo de los efectos de la ocupación turca y la fragmentación de nuestra patria. Por este motivo junto con las luchas que libramos en defensa de los derechos y los logros de los

trabajadores como movimiento sindical, hemos establecido nuestra prioridades y entre ellas se encuentra la solución del problema de Chipre. Sabemos que sin una solución y una reunificación de nuestro país, Chipre, no se podrá considerar ningún logro como algo ya alcanzado y darlo por sentado. Quisiera terminar felicitando a la OIT por su centenario desde su establecimiento. Creemos que el centenario que estamos celebrando es el momento adecuado para establecer objetivos. El resultado de la conferencia de este año contribuirá al fortalecimiento de la situación de los trabajadores. Con 100 años de experiencia y logros históricos la OIT que es el resultado de la lucha de los pueblos por la paz ha registrado logros históricos. La OIT sigue siendo un foro importante para la lucha que libran los trabajadores tal como se proporciona en sus principios fundamentales: la lucha por la paz mundial y la justicia social. Muchísimas gracias.

Sr. Samaraweera Ravindra

Gobierno (Sri Lanka)

Señora Presidenta, honorables ministros, excelencias, delegados, señoras y señores: durante un siglo la OIT ha sobrevivido y por medio de su mecanismo tripartito ha contribuido de forma inmensa a cumplir con su mandato constitucional y alcanzar la paz universal duradera sobre la base de la justicia social. Sin embargo, la realidad actual es que todavía nos enfrentamos a nuevos desafíos puesto que el mundo del trabajo evoluciona más rápido que nunca. Los avances rápidos en la tecnología, como por ejemplo la inteligencia artificial, la automatización, la robótica, entre otros, están haciéndose con el control del mundo del trabajo. En el proceso de crear nuevas oportunidades de empleo existe también el riesgo de que se pierdan empleos y se erosione la relación tradicional entre empleador y empleado. Esto requiere nuevas formas de afiliación y colaboración. Existen desafíos para la protección de los derechos de los trabajadores, por ejemplo, la libertad sindical, las condiciones de empleo, al seguridad social, tal y como se entiendan en su sentido convencional. Por lo tanto debemos crear un mejor futuro para todos, y para ello debemos atender a las nuevas exigencias en materia de competencias y también otros temas como las nuevas formas de relación entre empleador y empleado. Señora Presidenta, aprovecho esta oportunidad para reconocer y agradecer el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, con una mirada muy futurista. Observo que ahí se detectan tres pilares de acción como algo muy pertinente, ahí se nos dirige hacia la formulación de políticas adecuadas. Estoy de acuerdo con la recomendación que formula el informe sobre la importancia de invertir en las personas y en paralelo en los avances de la tecnología. Esto reviste gran importancia puesto que muchos países en desarrollo se enfrentan al fenómeno de una población que envejece rápidamente y al mismo tiempo en algunos otros países la población joven sigue expandiéndose. Será esencial garantizar que nadie quede atrás en el contexto de los rápidos cambios tecnológicos que se están haciendo con el mundo del trabajo y al mismo tiempo luchar por la justicia social y alcanzar los ODS para 2030. La economía de los cuidados y la economía verde serán ámbitos potenciales en los que invertir, además de las nuevas tecnologías y los nuevos empleos. Al mismo tiempo debemos reconocer que quedan un poco más de 10 años para alcanzar los ODS, pero el futuro del trabajo va más allá. Necesitaremos unos enfoques más sostenidos y coherentes. La desigualdad económica y social empeora, lo hemos visto en los últimos tres decenios. Estamos profundamente preocupados porque el futuro del trabajo empeore las desigualdades existentes y cree aún más desigualdades y por lo tanto dé un golpe certero a los fundamentos de la OIT que se basa en la justicia social. En este contexto insto a la OIT y a sus socios a dirigir sus políticas y programas a colmar estas

brechas dentro y entre países. Señora Presidenta, en mi país hemos adoptado varias iniciativas para atender a los desafíos del futuro del trabajo. Hemos preparado un informe sobre el futuro del trabajo en el contexto de Sri Lanka de conformidad con el informe de la Comisión Mundial. Somos conscientes de lo que nos depara el futuro, nos estamos preparando en esta dirección. Hemos adoptado medidas para enmendar la legislación laborar para enfrentar los desafíos que se están produciendo en el mundo del trabajo. Agradecemos sinceramente la asistencia técnica brindada por la OIT en este sentido. Pedimos que el apoyo se continúe para la aplicación de las recomendaciones del informe nacional. Me complace decirles que este años hemos ratificado el Protocolo 29 para la convención del trabajo forzoso y estamos en el proceso de aplicar las obligaciones derivadas de este protocolo. Merece la pena señalar que somos el segundo en Asia y el primero en el Sudeste Asiático de ratificar este tratado, esto demuestra continuamente nuestro compromiso continuo con el entorno del trabajo decente en todos los lugares de trabajo. Señora Presidenta, aprovecho esta oportunidad para dar las gracias al Director General y a la OIT por su liderazgo y orientaciones ante la Conferencia y para los Estados Miembros de la OIT. Esperamos con sumo interés trabajar aún más estrechamente con la OIT y enfrentar colectivamente los desafíos del mundo y del futuro del mundo del trabajo. Muchísimas gracias.

Sr. Hongren Zhu

Empleadores (China)

Señora Presidenta, celebramos el centenario de la fundación de la OIT. En los últimos 100 años el tripartismo abogado por la OIT ha superado las pruebas de los desafíos del mundo del trabajo y ha desempeñado un papel crucial en la promoción del trabajo decente, la justicia social por medio de la cooperación con los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de los empleadores. En nombre del señor Huang Jun Su, Presidente de la Confederación de Empleadores y los colegas expresar nuestro sincero agradecimiento y enhorabuena por el centenario. Nos embarcamos en un nuevo camino para alcanzar nuevos logros. El informe preparado por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo proporciona orientaciones para los Estados Miembros de la OIT, responder a los desafíos futuros en el mundo del trabajo. Queremos entender mejor este informe porque hay que tener en cuenta que mira hacia el futuro, pero hacia el futuro hay oportunidades y desafíos en la transformación del mundo del trabajo. Debemos centrarnos en un enfoque centrado en las personas, que pone a las personas y el trabajo decente en el centro del progreso social y el desarrollo tecnológico para que redunde en bienestar en la población. En segundo lugar, el informe es pragmático. Los Estados Miembros deben aumentar la inversión en las capacidades de las personas, las instituciones del trabajo y el trabajo decente y sostenible. Toda la sociedad debe prestar más atención al empleo de los jóvenes, las mujeres, los grupos con menos competencias y los trabajadores migrantes. Todos los interlocutores deben asumir sus responsabilidades y fortalecer la cooperación par que logremos la justicia social. Respaldamos firmemente el informe y esperamos que la OIT le conceda más importancia a la función de las empresas y la creación de capacidades de las organizaciones de empleadores para lograr el trabajo decente para todos. Para crear un futuro más prometedor y un enfoque centrado en las personas, debemos promover la inversión en la economía real y crear un entorno propicio para las empresas sostenibles. Este año China tiene una confederación que ha trabajado con los gobiernos para optimizar y mejorar el entorno empresarial, promover el desarrollo de las PYMES y la economía real en China. Nos hemos comprometido a acelerar las reformas orientadas al mercado, aprovechando el entorno

empresarial, acelerar la reestructuración y promover la mejora de las empresas y promover el desarrollo sostenible de las empresas. Como representante de las organizaciones de los empleadores cooperamos con la OIT, la OIE y organizaciones de distintos países, estudiamos el impacto de la globalización económica, el envejecimiento de la población, el cambio climático, la internet, etc, el desarrollo de las empresas, el mercado laboral, participamos en la revisión de las leyes, reglamentos y políticas pertinentes para que respondan a las necesidades de las empresas y promuevan a las empresas para que se puedan adaptar a la transformación del mundo del trabajo y aumentar las capacidades de su personal. China trabaja hacia una sociedad más próspera en todos los sentidos, compartimos una visión para toda la humanidad y por eso colaboramos con la OIT, las organizaciones de los empleadores de varios países para fortalecer el diálogo social y el mecanismo tripartito. Debemos enfrentar las incertidumbres en el mundo del trabajo juntos, por ello estamos dispuestos a colaborar con otras organizaciones de empleadores para oponernos al proteccionismo del comercio, fortalecer los intercambios económicos entre las empresas chinas y las empresas de otros países, aprovechar plenamente las oportunidades que da la iniciativa del Cinturón Chino y aprovechar los desarrollos y contribuir al desarrollo sostenible. Muchísimas gracias.

Sr. Kemal Purisic

Gobierno (Montenegro)

Señora Presidenta, damas y caballeros, estimados colegas: tengo el honor y el privilegio como jefe de la delegación de Montenegro de participar en esta 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, que es una oportunidad para celebrar el centenario desde la fundación de esta organización de las Naciones Unidas tan significativa. Hoy más que nunca la OIT y todos sus miembros tienen la responsabilidad de cumplir los principios fundamentales y los objetivos de la propia organización que son una paz universal y duradera que solo se podrá alcanzar si se basa en la justicia social, la seguridad y la dignidad humana. A la luz de lo dicho, es deber de todos los países democráticos desplegar esfuerzos para establecer la estabilidad y la seguridad del empleo sin demora, establecer unas relaciones de trabajo productivas y por lo tanto alcanzar el objetivo más importante que es el trabajo decente para todos. De conformidad con su constitución, Montenegro se ha declarado como un país de justicia social basado en el estado de derecho, como otros Estados Miembros de la OIT y de conformidad con la constitución de la OIT, Montenegro se ha comprometido a respetar, promover y promover los principios relacionados con los derechos laborales básicos como la libertado sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la prevención del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación por motivo de ocupación y empleo. La ausencia de la discriminación y la garantía de valores como la libertad, la dignidad humana, la justicia social y la seguridad son esenciales para el desarrollo económico y social sostenible. La relación de empleo debe ser la garantía de la protección jurídica de los trabajadores. Esta obligación es una oportunidad para Montenegro para ajustar plenamente nuestro sistema jurídico con el sistema de los países europeos desarrollados y las normas establecidas por la OIT de la que es miembro desde 2006. Cuando nos sumamos a la OIT ratificamos 68 convenios incluidos los ocho fundamentales. Asimismo hemos trabajado de manera continua para aumentar el número de convenios ratificados para aplicar las normas laborales internacionales dentro de nuestro sistema jurídico y deseo resaltar que todas las

normas que se aplican en este ámbito se preparan con la cooperación y la asistencia de los expertos de la OIT tanto para aplicar como para cumplir los requisitos planteados por las normas laborales internacionales en la medida de los posible, sobre todo ahora que las negociaciones para convertirnos en miembros de la Unión Europea están en curso y tenemos obligaciones significativas para armonizar nuestras prácticas legislativas nacionales y armonizarlas con las normas y procedimientos europeos. En este proceso el diálogo social tripartito mejorado es un componente clave; a través de éste las prioridades y las vías de determinar la aplicación se examinan de forma exhaustiva. A partir de ahí se plantean políticas, estrategias y resultados que debemos alcanzar si queremos alcanzar progreso hacia una sociedad de tolerancia plena en la que se respeten plenamente los derechos humanos y que no haya discriminación. Además en Marzo de este año, el gobierno de Montenegro y los interlocutores sociales representativos firmaron el programa de país para el trabajo decente 2019-2021, que es el segundo programa de este tipo que se ha finalizado con el apoyo de la OIT y que representa un marco de planificación a medio plazo así como un modelo que nos permite promover el trabajo decente como componente clave de las políticas de desarrollo al tiempo nos permite nos ayuda a plantear la política de estado entre gobierno e interlocutores sociales. El programa de trabajo decente para 2019-2021 plantea tres prioridades: la mejora de los mecanismos para el diálogo social y la negociación colectiva, plantear condiciones favorables para el empleo y el emprendizaje sostenible y formalizar la economía informal. Para conseguir estos objetivos tenemos pleno apoyo y asistencia de la OIT, esperamos que la plena aplicación de este programa fortalezca las capacidades técnicas e institucionales de los interlocutores sociales, mejoren el papel y las funciones del Consejo Social y la Agencia para la Resolución Pacífica de Disputas Laborales y que la legislación laboral se armonice con las normas internacionales del trabajo y las directivas de la Unión Europea. También seguiremos fortaleciendo las capacidades de los diferentes sectores para el desarrollo y aplicación de medidas encaminadas al empleo joven, así como políticas relativas a esto último. Hay que mejorar también las inspecciones laborales mientras que al tiempo impulsamos el entorno empresarial para que haya empresas sostenibles, se mejore el conocimiento y la concienciación de los diferentes sectores en cuanto a la promoción y apoyo hacia esa transición hacia la economía formal. Por consiguiente sabemos que el futuro del mundo del trabajo requiere un sistema de protección social fuerte y responsable, basado en los principios de la solidaridad y el compartir los riesgos, que así se puedan cumplir plenamente las necesidades de la población a lo largo de todo su ciclo de vida. Este objetivo lo conseguiremos a través de mayores inversiones en las capacidades y recursos humanos, inversión en las instituciones laborales y un trabajo sostenible y decente, también a través del compromiso de nuestros responsables de políticas para construir el futuro que queremos.

Sr. Murilo Portugal Filho

Empleadores (Brasil)

Presidenta, damas y caballeros: la Confederación Nacional del Sistema Financiero de Brasil en nombre de de la delegación de empleadores de Brasil agradece y da la enhorabuena a la OIT por su 100 cumpleaños. Como hay poco tiempo para los discursos me voy a centrar en solo un tema, que es deplorar que Brasil haya vuelto a verse incluido en una lista de países que quizás deban enviar información adicional en cuanto a la reforma de la legislación laboral de 2017 porque se trata de informaciones que Brasil ya ha facilitado. Las

modificaciones introducidas en la ley de 2017 son plenamente compatibles tanto con la Constitución Brasileña como con el Convenio 98 de la OIT. La Ley fortalece la negociación colectiva mediante el establecimiento de la prevalencia de las negociaciones sobre las legislaciones para un número limitado de temáticas que excluyen los derechos laborales fundamentales. El Tribunal Supremo de Brasil ha analizado esta cuestión en tres casos específicos al menos y ha especificado que las negociaciones pueden prevalecer sobre las legislaciones excepto para los derechos laborales básicos: salario mínimo, las normas de seguridad y salud y temáticas similares. El Instituto de Investigación Económica de la Universidad de Sao Paulo, una de las universidades líderes en Brasil y en América Latina, han estudiado detalladamente la Reforma Laboral de 2017 llevada a cabo en Brasil y han concluido que ha tenido una contribución positiva para la negociación colectiva en Brasil, como resultado de la mayor certidumbre jurídica que nos brinda esta reforma, el número de convenios y acuerdos colectivos ratificados en 2019 ha alcanzado más de 41.000, además hubo un aumento en la frecuencia de temáticas abordadas en estos documentos, como por ejemplo el aumento salarial, planes de salud y otros, lo cual creo que muestra una vez más el fortalecimiento del papel de los sindicatos. La credibilidad fortalecida de la negociación colectiva además ha contribuido también a reducir en un 35 por ciento el número de casos laborales presentados ante los tribunales en nuestro país. La nueva Ley Laboral, al igual que ha sido el caso en otros países nos ha permitido que haya negociaciones individuales de trabajadores para un grupo pequeño de trabajadores altamente cualificados; se trata de trabajadores con un título universitario y que ganen al menos cuatro veces más el salario medio del país. Se trata de un grupo con gran capacidad de negociación que nos representa nada más que el 2,9 por ciento de la fuerza laboral brasileña. Las temáticas abordadas en esta ley de modernización laboral son temas que ha abordado mucho el Parlamento en nuestro país. Hubo toda una serie de audiencias públicas a este respecto celebradas tanto en la Cámara Baja como en el Senado a través de un proceso amplio de debate social antes de que nuestro Parlamento empleara sus poderes constitucionales para aprobar esta legislación. Por ello espero que a la luz de las evidencias facilitadas por el Gobierno, el Comité de Aplicación de Normas estipule que no sean necesarias más informaciones a este respecto y que se saque a Brasil de la lista que les he mencionado. Damas y caballeros, Presidenta, el documento de la OIT para un futuro más prometedor sugiere toda una serie de esfuerzos: fortalecer las instituciones laborales, formar a los trabajadores, incluir a la negociación colectiva y aumentar la inversión para crear un trabajo sostenible. Esto es exactamente lo que ha venido haciendo Brasil. Se trata de un país continental, con gran diversificación socioeconómica y una herencia multicultural que sigue mejorando las relaciones laborales, de hecho esta mejora es uno de los impulsores para crear una sociedad más justa y próspera, tanto ahora como para el futuro. Muchísimas gracias Presidenta.

Sra. Emiko Takagai

Gobierno (Japón)

Gracias Presidenta. Director General, distinguidos delegados, damas y caballeros: es un gran honor tener esta oportunidad de dirigirme a esta augusta Asamblea en nombre del Gobierno de Japón. De entrada nuestra enhorabuena a la OIT por su centenario, muchísimas gracias a la Secretaría de la OIT por su dedicación. También gracias a los Estados Miembros, a los trabajadores y a los empleadores que han participado en las actividades de la OIT.

Gracias al Director General y a la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo por la redacción del informe. Hoy el mundo se enfrenta a cambios estructurales: el cambio demográfico, la innovación tecnológica y la globalización. Al tener estos cambios en cuenta debemos considerar también cómo podemos realizar trabajos o conseguir trabajos decentes y sostenibles para crear un futuro mejor. El informe introduce una agenda del trabajo centrada en los seres humanos, es decir, los humanos debemos elegir nuestro futuro. La agenda plantea los valores que los mandantes deben impulsar, con lo que estamos de acuerdo, por cierto. Se facilitan además numerosas propuestas de políticas, muchas de ellas están alineadas con las políticas laborales de Japón, incluido lo de aplicar una agenda para la igualdad de género, crear una sociedad que se muestre activa a lo largo de su vida y establecer sistemas de aprendizaje a lo largo de la vida. Japón se enfrenta a cambios estructurales enormes, una población que envejece y una fuerza laboral que se está reduciendo, por ello es importante que creemos una sociedad en la que todos, incluidas las personas de más edad o las mujeres, puedan hacer todo lo que esté en su mano o a su alcance y en función de sus capacidades y sus situaciones individuales. Con la activa participación de las mujeres la "Dieta de Japón" acaba de aprobar una legislación para enmendar la legislación existente que es la "Ley para la Promoción de la Participación de la Mujer y su Avance en el lugar de de Trabajo". Esta ley revisada alienta a que los empleadores den más pasos para aumentar la participación de las mujeres y para avanzarlas en sus carreras. De manera más específica, se incluyen artículos para extender la gama de empleadores que deben desarrollar planes de acción para la promoción de las mujeres. Además hay todo un apartado dedicado a la lucha contra el acoso y los abusos sexuales. Se fortalecen además las medidas en contra del acoso sexual y se introduce la obligación de que los empleadores emprendan medidas concretas para prevenir el abuso de poder o el acoso de poder. Queremos que tengamos lugares de trabajo libres de acoso. Además queremos erradicar los obstáculos que impiden a las mujeres desarrollarse plenamente en función de sus capacidades individuales y habilidades. Estamos desarrollando una "Reforma del Estilo de Trabajo", cambiando las prácticas de trabajar muchas horas y además para garantizar el trato equitativo sin importar el tipo de empleo. Japón acoge positivamente el debate encaminado a conseguir nuevos instrumentos internacionales en relación con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que se está celebrando en esta Conferencia. Esperamos que así podamos prevenir el acoso mucho mejor. En relación con la participación activa de las personas de edad en el mercado de trabajo, nos estamos preparando para una sociedad de 100 años de vida. Las políticas para garantizar que existan oportunidades de empleo para los trabajadores hasta que alcancen los 70 años de edad se están debatiendo actualmente. Por otra parte, estamos trabajando para extender el sistema educativo de manera que todo el mundo pueda volver a aprender, volver a sus puestos de trabajo y cambiar sus carreras sin importar su edad. La promoción y la protección de los derechos humanos de la comunidad internacional son prioridades urgentes. Reconociendo este hecho estamos formulando actualmente un plan de acción nacional para aplicar los principios rectores de Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos. Est año Japón desempeña la presidencia del G20. La Reunión Ministerial de los ministros de empleo y de trabajo del G20 se celebrará en septiembre. Debatiremos el cambio demográfico, la igualdad de género y las nuevas formas de trabajo. Aprovecharemos esta oportunidad para enviar un potente mensaje a la comunidad internacional para que le demos al futuro del trabajo una forma centrada en los seres humanos. Como miembro fundador, Japón ha construido una sólida relación con la OIT, estamos comprometidos a seguir cooperando con la OIT y a realizar todos los esfuerzos necesarios para dar forma a ese futuro centrado en los seres humanos. Gracias.

Sr. Paul Nowak

Trabajador (Reino Unido)

Presidenta, delegados: el año pasado la Confederación Sindical del Reino Unido celebró su 150 aniversario. Al hacerlo, reflexionamos sobre nuestras consecuciones pero también empezamos a plantear nuestras ambiciones de cara al futuro. Es alentador constatar que la OIT, esa organización joven a pesar de los años, ha estado haciendo lo mismo para fortalecer su propio papel y ayudarnos a crear un mejor mundo del trabajo para todos. Con esto en mente acogemos favorablemente el Informe de la Comisión Global de la OIT sobre el Futuro del Trabajo y el trabajo de los miembros de la Comisión que representan a empleadores, gobiernos, ONG's, sindicatos y demás. Han conformado un informe exhaustivo y visionario basado entre otras cosas en la garantía laboral universal y la necesidad de que demos más poder a las personas sobre las labores de trabajo que desempeñan y también el reconocimiento del valor que tiene la representación colectiva. En particular gracias a Philip Jennings, Reema Nanavaty and Luc Cortebeeck por garantizar que las voces de los trabajadores se escuchaban con fuerza en el seno de esa Comisión. El Informe Global insta claramente a que se articule una agenda centrada en los seres humanos para el futuro del trabajo poniendo a las personas y el trabajo que hacen en el centro de las prácticas empresariales, económicas y sociales. Las personas trabajan para vivir, no viven para trabajar. Tenemos todos una responsabilidad colectiva en asegurarnos en que ese trabajo sea gratificante en todos los sentidos del término, que sea sostenible y que centremos nuestros esfuerzos en impulsar la calidad de la vida del trabajo. Esa responsabilidad se ve aumentada por la necesidad que tenemos de ayudar al pueblo trabajador a enfrentarse a esta ola de la digitalización y la automatización que confiere una nueva forma a nuestros lugares de trabajo, economías y sociedades. Creo que los sindicatos tienen una responsabilidad no solo de reaccionar a este mundo cambiante del mundo del trabajo sino a darle forma de manera activa y hay tres principios clave que están bien vinculados con el Informe Global y que son esenciales y queremos asegurarnos de que el futuro del trabajo realmente se centra en los seres humanos. En primer lugar, debemos hacer que sea concreto el principio de la transición justa. Sabemos que descarbonizar nuestras economías tendrá un profundo impacto sobre las personas y el trabajo que hacen y sus modos de vida así como el de sus comunidades. La digitalización y la automatización, sabemos que se perderán millones de puestos de trabajo, se crearán, se transformarán, debido a estos grandes cambios. Necesitamos pues crear sistemas y construir y financiar las instituciones del mercado laboral que necesitamos para asegurarnos de que podemos brindar seguridad en el empleo en los ingresos y que desarrollamos las nuevas capacidades; que nadie se quede así, que ningún trabajador se quede atrás. Este punto clave, esta transición justa no ocurrirá porque sí, por accidente. Como dice el informe las reglamentaciones y los contratos de empleo y los convenios colectivos y los sistemas de inspección laboral, las instituciones laborales serán las piedras en las que se basen nuestras sociedades. Nuestro segundo principio clave es el de garantizar que el cambio se haga con los trabajadores, no simplemente a ellos. Se reconoce claramente en el informe, deben pues participar los trabajadores y los sindicatos en las grandes decisiones estratégicas sobre sus vidas y que van de hecho más allá. Debemos asegurarnos de que las voces de los trabajadores se escuchan en las aulas, en los lugares de trabajo, en las salas de juntas y a todos los niveles del diálogo social. Y el tercer principio que es garantizar que el pueblo trabajador alcance, reciba su parte del dividendo digital. De acuerdo con Price Waterhouse Coopers el uso de la inteligencia artificial impulsará la economía de Reino Unido en 232.000 millones de libras, un 10 por ciento de aquí a 2030 pero, ¿cómo nos aseguramos que este

impulso económico beneficia a todos y que no socave más la brecha? Claramente hace falta un papel reforzado para sindicatos independientes y para la negociación colectiva y que así se garantice que los trabajadores reciben su parte equitativa. Será bueno para los trabajadores pero también para las organizaciones que les emplean y sus economías en su conjunto y debemos hacer todo esto codo con codo, junto con políticas fiscales progresivas, para que ese dividendo digital nos permita invertir en servicios públicos, en infraestructuras y en nuestras comunidades y no enriquecer solamente a unos pocos gigantes tecnológicos. Y finalizo con lo siguiente, Presidenta. Tengo optimismo en cuanto al futuro del trabajo, tal y como sugiere elInforme de la Comisión Global debemos emprender acciones decisivas para evitar un mundo en el que se socaven las desigualdades y las incertidumbres. Un llamamiento a que los empleadores, los sindicatos, los gobiernos, trabajen para desarrollar estrategias nacionales de cara al futuro del trabajo y que el gobierno de Reino Unido esperamos refrende e impulse también. Trabajemos juntos para construir un mejor futuro en el mundo del trabajo, tanto en Gran Bretaña como en el resto del mundo. Gracias.

Sra. Monnujan Sufian Begum

Gobierno (Bangladesh)

Buenas tardes a los presentes. Distinguidos ministros, excelencias, damas y caballeros: en primer lugar enhorabuena a usted, Presidenta, por su nombramiento como presidenta de la Conferencia. Gracias a la Oficina, al Director General y a la Comisión Global por su Informe *Trabajar para un Futuro más Prometedor*. Este informe es una muy buena base para nuestras deliberaciones. Este año celebramos el centenario de la OIT. Les traigo saludos de nuestro distinguido Primer Ministro Sheikh Hasina y del pueblo de Bangladesh con ocasión de este aniversario. Fue el viaje tripartito para poner punto y final a las desigualdades y a la injusticia y para trabajar conjuntamente para construir un mundo más justo. Aún debe hacerse más, es por lo que estamos aquí hoy. Estamos aquí para abordar el futuro del trabajo y para asegurarnos de que el futuro trabaja para todos nosotros. Bangladesh se sumó a la OIT en 1972 bajo el capaz liderazgo del padre de nuestra nación, Bangabandhu Sheikh Mujibur Rahman. Desde entonces, con nuestras limitaciones y con nuestros propios retos hemos conseguido avanzar mucho en lo relativo a la promoción de los derechos laborales, la seguridad y la seguridad en los lugares de trabajo en Bangladesh. Si me lo permiten, compartiré con ustedes algunos de los desarrollos que han tenido lugar. En 2006 se aprobó la legislación laboral de Bangradesh. Desde entonces se ha actualizado en dos ocasiones: en 2013 y en 2018. Más recientemente tuvimos ocasión de realizar enmiendas a la Legislación Laboral EPZ como se la conoce, haciendo que dichas legislaciones sean aún más favorables para el mundo laboral. Es por estos motivos por los que deseo agradecer a los interlocutores sociales y a la OIT su apoyo y valiosas sugerencias. El garantizar la seguridad en los lugares de trabajo es una prioridad clave para nosotros. En 2017 se inició una célula de coordinación de recursos que supervisa los recursos presentados dentro de las fábricas RMG. De hecho próximamente lo convertiremos en una unidad de seguridad industrial estable y permanente. Hemos adoptado además una estrategia nacional-social con un salario mínimo para los trabajadores en estas fábricas RMG que es un 51 por ciento superior al de 2013. Estamos aplicando además el programa país para el trabajo decente tras haber finalizado con éxito dos de estos programas. Presidenta, el mundo del trabajo cambia con rapidez. Las nuevas tecnologías, los cambios demográficos, la migración y el cambio climático son sus principales impulsores. Sin embargo, con cada nuevo cambio surgen nuevas oportunidades

y retos. Cuando gestionemos estos cambios deberemos mantener a las personas en el centro de nuestros esfuerzos. Se perderán muchos empleos debido a las nuevas tecnologías. Sin embargo, se crearán muchos nuevos. El desarrollo de las capacidades así como unas políticas efectivas dirigidas a mejora del desarrollo de los seres humanos y de la educación será algo clave que debamos realizar. El cambio climático además impulsa la demanda de empleos verdes. Estos empleos verdes deben llevarnos a conseguir una economía verde para lo cual seré menester desempeñar también acciones climáticas. Las PYMES además deberán recibir el impulso adecuado y deberán hacerse esfuerzos para conectar las a las cadenas mundiales de valor. La migración internacional debe ser segura, debe estar regulada y tener una perspectiva humana. Desde el lado de la demanda, las inversiones bien focalizadas en capacidades es algo necesario. Sin embargo por el lado de la oferta, los costes de la migración es lo que debe reducirse. Los trabajos decentes para los jóvenes siguen siendo también clave. Debemos invertir más en nuestros jóvenes y en el desarrollo de sus capacidades y además debemos focalizarnos en que se pueda aprender a lo largo de la vida. Y para concluir, deseo que esta conferencia lleve a buen puerto el documento de la Declaración. Muchísimas gracias. Larga vida a la OIT.

Sr. Julião Da Silva

Gobierno (Timor-Leste)

Excelencias, Director General señor Guy Ryder, excelencias, jefes de Estados y de Gobierno de los Estados Miembros de la OIT, distinguidos colegas, señoras y señores: es para mí un honor estar aquí representando al pueblo y al Gobierno de Timor-Leste en la sesión de este año de la CIT. Permítanme empezar sumándome a otros a la hora de dar la enhorabuena a la OIT en su centenario. Desde que somos el estado 177 miembro de la OIT en 2003 el gobierno de Timor-Leste ha trabajado estrechamente con la OIT mejorando notablemente en muchos frentes en el ámbito del trabajo. Mi país ha ratificado seis de los ocho Convenios Fundamentales de la OIT. La economía de Timor-Leste se basa esencialmente en la agricultura y nuestras tasas de pobreza siguen altas, especialmente en zonas rurales donde aproximadamente vive el 75 por ciento de la población. El país hace frente a enormes desafíos a la hora de mejorar la infraestructura, a la hora de crear empleos para su muy grande población juvenil, construyendo una fuerza de trabajo capacitada para una economía diversificada. Reconocemos la necesidad urgente de las oportunidades de empleo segura y ampliar la formación profesional para nuestros ciudadanos. Para poder frente a estos desafíos y mejorar los niveles de vida de las personas, el Gobierno de Timor-Leste ha desarrollado cuatro prioridades de desarrollo en su Plan Estratégico de Desarrollo 2011-2030 que abarcan el capital social, las infraestructuras, las fundaciones económicas y la capacidad y eficacia de las instituciones Gobiernoes. Al mejorar estos factores clave, mi gobierno pretende crear 60.000 empleos al año. Sabemos que con el apoyo continuado de la OIT y todos los socios de desarrollo, Timor-Leste va a crear más empleos decentes, que van a mejorar la condiciones de vida de todos los habitantes. Presidenta, mi país es el ejemplo de un caso de éxito de reconstruir un país después de un conflicto y por ese motivo Timor-Leste ha tomado un papel de liderazgo internacional en ámbitos de cooperación y desarrollo internacional. Timor-Leste ha creado la plataforma global de soporte mutuo, de apoyo mutuo de los G7 de veinte países afectados por conflictos que están en transición actualmente y que están en un proceso de recuperación a largo plazo. Nosotros albergamos secretaría en Dili. El G7+ ha favorecido la inclusión del ODS 16 en la agenda 2030. Como parte de la

Comunidad de Países de Habla Portuguesa, CPLP, Timor-Leste ha participado activamente en este foro que ha hecho una aportación de iniciativas orientadas hacia el desarrollo y ha creado conexiones de largo plazo y de apoyo mutuo para los miembros. Quisiéramos darle las gracias a países fuertes como Australia que siguen dando oportunidades a los habitantes, los jóvenes de Timor en un programa de trabajo estacional y agradecemos también al Gobierno de Corea del Sur por su apoyo en la agricultura y pesca. Pese a ser uno de los países con una población más joven del mundo, Timor-Leste se enorgullece de tener una protección social excelente. La cobertura de las personas ancianas es aproximadamente un 100 por cien para personas de más de 60 años y casi el doble que la tasa media de Asia-Pacífico, que ronda en torno al 55 por ciento. Las personas con discapacidades graves también tienen una mejor cobertura en Timor-Leste, un 21 por ciento reciben protección social, aproximadamente el 60 por ciento de la población está activa y el 42 por ciento se encargan de sus familias, los hogares y el 28 por ciento siguen formación. Actualmente Timor-Leste está aplicando el DWCP 2016-2020 que tiene tres prioridades. Para concluir, deseo que la Conferencia sea un éxito y espero escuchar más ideas sobre cómo mejor invertir sobre el desarrollo económico que es una de las condiciones para garantizar la justicia social, la paz y la prosperidad. Muchísimas gracias.

Sr. Salvador Medina Torres

Trabajador (México)

Gracias señora Presidente, muchas gracias. Los trabajadores de México somos conscientes de que el tripartismo hoy, como lo tenía en 1919, un gran desafío y una gran responsabilidad histórica ineludible: asegurar un futuro decente para las próximas generaciones y para la sociedad en su conjunto. Ahora, a 100 años de la creación de la OIT podemos valorar el enorme aporte que dicha institución ha proporcionado a las democracias en todo el mundo y como con su apoyo las naciones han progresado aplicando las normas internacionales del trabajo y encontrando en su cooperación técnica una fuente de oportunidades para mejorar la vida de los trabajadores y procurar el progreso de las empresas. Es una persistente inspiradora vocación de equilibrio entre capital y trabajo, incluso de lucha profunda contra la pobreza y la marginalidad. Con la OIT nos podemos proyectar al futuro con esperanza, a pesar de que no podemos todavía tener una visión global alentadora pues el trabajo decente sigue siendo un bien escaso para gran parte de la población y una utopía para muchas personas que sobreviven en condiciones de pobreza y de extrema necesidad. La precariedad laboral es el denominador común en muchas sociedades. El trabajo decente debe de ser en centro de un nuevo contrato social nacional e internacional, centrado en las personas. Pero gracias a la OIT se han podido resolver desde su creación problemas socio-laborales de toda índole. Ahora en la era de la automatización y de la disrupción que provocan la transformación tecnológica y la economía digital vamos a necesitar políticas de desarrollo productivo capaces de conciliar la rentabilidad económica con la rentabilidad social porque de ese equilibrio depende la cohesión y la inclusión ciudadana, y por supuesto que para ello son esenciales la libertad sindical y la negociación colectiva, con una línea de base esencial de cualquier modelo democrático de desarrollo productivo. En suma, vamos a necesitar una OIT más fuerte, fiel a sus principios originales y con un gran ascendiente global para influir en el mejoramiento de nuestras realidades vitales. Para nosotros sí está muy claro que cada vez es mayor la importancia del sindicalismo para la defensa de los derechos laborales, del tripartismo, del diálogo social y

del desarrollo humano, porque el futuro del trabajo es también el futuro de la democracia y sin sindicatos no hay democracia. La OIT siempre ha sido y será la casa mundial del tripartismo, del equilibrio entre el capital y el trabajo. A 100 años de distancia y para los próximos años, nada es tan trascendente para la OIT como su constante llamado a comprometerse con la justicia social, la cual es imprescindible para dignificar y hacer honorable a nuestras instituciones y a nuestros pueblos. Porque tenemos la plena conciencia y convicción de que el desarrollo humano y el trabajo decente son indisociables. Esto quizás es la lección más importante que la OIT nos ha venido dando desde que se creó y la cual seguirá reiterando tanto como haga falta en todas partes para que los gobiernos, las políticas y las sociedades puedan alinearse con la dignidad, la equidad, la igualdad y la justicia. Muchas gracias señora Presidente.

Sr. Mohamed Ben Omar

Gobierno (Níger)

Señora Presidenta, señoras y señores ministros, señoras y señores, distinguidos delegados: quisiera en primer lugar expresar en nombre de la Delegación de Níger y en mi propio nombre nuestras más sinceras felicitaciones al Presidente de la Conferencia y a demás miembros de la Presidencia por su elección. Al intervenir quiero comunicarles no sólo un mensaje de amistad, de paz y fraternidad del pueblo de Níger ante esta augusta Asamblea sino también el apoyo de Níger al sistema multinacional implantado para garantizar una gobernanza mundial en aras de progreso, paz y justicia entre naciones. Señora Presidenta, señoras y señores, la OIT celebra hoy sus 100 años de existencia. En esta ocasión permítanme destacar que su creación en 1919 y la cristalización de ideas y movimientos vinculadas a la realidad política y social de la época y las iniciativas tomadas por hombres excepcionales como Robert Owen y Daniel Legrand pero también ciertos gobiernos y organizaciones profesionales. Desde su creación la OIT ha sabido progresar de forma dinámica y creativa en sus tareas principales de promoción del derecho al trabajo, alentando la creación de empleo decente, el desarrollo también de protección social y potenciación del tripartismo y el diálogo social. Además se ha distinguido en el sistema multilateral por su capacidad de renovarse, evolucionar y adaptarse a los tiempos implantando normas de trabajo progresivas y un programa de cooperación técnica cimentados en nobles ideales. Señora Presidente, señoras y señores, en 100 años la OIT ha logrado logros importantes. Cuestiones como el paro, el sub-empleo, la pobreza, las inequidades sociales y la precariedad siguen siendo preocupaciones en todo el mundo. Por ello más que nunca se ve interpelado a hacer frente a desafíos múltiples en todo el mundo. También "Trabajar para construir un mejor futuro" se presenta y quiero felicitar al Director General por los esfuerzos desplegados para la implantación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo com parte de las acciones de potenciación de la OIT. Además Níger se suma al diagnóstico y recomendaciones contenidas en el Informe. Pese a los retos a los que hace frente hoy en día, concretamente con respecto al cambio climático y al crecimiento demográfico pero también la seguridad, mi país intenta mal que bien mantener el rumbo guiado por los ideales de la OIT. Señora Presidenta, señoras y señores, el balance de realizaciones en el marco de la cooperación técnica entre Níger y la OIT es ejemplo en sí mismo. Níger ha ratificado 40 Convenios de los cuales 8 fundamentales y 3 de gobernanza y se siente orgulloso de ser el primer país del mundo que ha ratificado el Protocolo de 2014 relativo al convenio sobre el trabajo forzoso. Mi país ha recibido el apoyo de muchos programas, algunos que están en

curso, abarcando todos los objetivos estratégicos de la agencia de trabajo decente. Nuestro país como pueden observar quiere responder a través del Programa de Renacimiento de Sem Issoufou Mahamadou, Presidente de la República y también se han llevado a cabo importantes reformas en el ámbito de la protección social a través de un diálogo nacional inclusivo. En el ámbito del empleo, mi país se apresta a formular políticas nacionales plasmando la voluntad del gobierno de situar la creación de empleos en el centro de la política económica y social. En el ámbito del trabajo, Níger también aborda una política nacional de seguridad en el trabajo que pretende garantizar un medio de trabajo seguro, sano y salubre y lanzar la campaña de cero accidentes de trabajo. También hay que destacar que las perspectivas de creación de empleo son prometedoras en el futuro con la adopción del Plan de Acción Nacional de Inversiones en los empleos del sector sanitario social y el crecimiento económico. Señora Presidenta, se trata aquí de pedir el apoyo de la OIT para aplicar este instrumento de inversión para crear un plan de inversión para mejorar la calidad de los servicios y atención sociales. Y para concluir quiero explicar aquí nuestra disponibilidad de tomar el lugar que le corresponde en la aplicación de las grandes de la OIT. Viva la Cooperación Internacional. Muchísimas gracias.

Sr. Hiroshi Tokumaru

Empleadores (Japón)

Gracias Presidenta. Es un gran honor para mí dirigirme a esta augusta asamblea como representante de la organización de empleadores Keidanren. En primer lugar quisiera sumarme a la felicitación por el centenario de la OIT y quisiera ofrecer mis respeto por continuar su actividad y superar tantas dificultades desde su creación en 1919. Recientemente Keidanren, voy a presentar la posición de Keidanren. La baja de la tasa de nacimiento en Japón es mucho más rápida que en otros países desarrollados. Adicionalmente la expansión económica a largo plazo reciente ha llevado una falta de mano de obra en muchas categorías en Japón. Las empresas tienen que tomar medidas para superar estas dificultades. Dadas estas circunstancias y en aras de poder llevar a cabo un crecimiento sostenible, Japón tiene que acelerar la innovación incluyendo nuevos avances de mercado, renovación de procesos empresariales y mejora de las condiciones del trabajo, etcétera, haciendo pleno uso de nuestras capacidades potenciales. Keidanren como la principal organización de empleadores de Japón lucha con la innovación que se va desarrollando en diferentes ámbitos para resolver problemas sociales y realizar las sociedades que crean nuevas fronteras combinando la tecnología digital y la creatividad de las personas con formaciones diversas. Keidanren llama a esta iniciativa "Sociedad 5.0 para los objetivos de desarrollo sostenible" y divulga esta idea a las diferentes compañías miembro para llevarlo a la práctica. Quiero hablar ahora de la relación entre esta iniciativa de Keidanren y la reforma del trabajo de la OIT. Japón está llevando activamente a cabo la reforma del mundo del trabajo; esperamos conseguir trabajo decente reduciendo las horas de trabajo y mejorando la productividad. Para ese fin utilizamos tecnología de estado del arte como la IOT, inteligencia artificial, robótica, revisando nuestras normas laborales y sistemas de trabajo. Cuando procedemos a una reforma de la práctica laboral tenemos que entender que es el ser humano el que finalmente tiene que juzgar qué tecnología debe elegirse y cómo debe diseñarse la práctica laboral, a esto hace referencia la máxima de la OIT del "Trabajo para un Futuro Brillante". Por otra parte si los empleos se ven desplazados por nuevas tecnologías, los trabajadores deberán desplazarse a nuevas ámbitos de trabajo. Por lo tanto,

mejorar la formación digital será más importante que nunca, por eso es tan importante que el informe para el futuro de la OIT haga referencia al aprendizaje a lo largo de toda la vida y al establecimiento de un sistema de aprendizaje efectivo para ese aprendizaje a lo largo de toda la vida. También en Japón existen otras cuestiones serias como la activación de la fuerza de trabajo femenino, donde nuestro país está rezagado con respecto a otros países desarrollados. También problemas de envejecimiento de la población que es especialmente acuciante en la sociedad japonesa. Yo espero que estos temas se debatan en la Cumbre de Alto Nivel G20 y en la Reunión Ministerial de Labor y de Empleo del G20 que se celebrará en Japón este año. En último lugar, los temas de esta Conferencia Mundial del Trabajo, quiero decir que el Convenio y la Recomendación sobre Violencia y Acoso se discuten en esta Conferencia y hay que tener en cuenta que es problemático con respecto a la cultura y a las tradiciones de cada país. Espero que el Convenio y la Recomendación puedan ser ratificables y aplicables para que pueda adoptarse. Además se discute la Declaración del Centenario de la OIT. Espero que la Declaración haga un compendio de las actividades de estos 100 años y que marque el camino a seguir en los 100 años venideros de la OIT. Es innovación lo que requieren las empresas puesto que la innovación puede crear nuevos empleos y realizar trabajo decente en base a las ideas de la OIT que van a recogerse ese Documento del Centenario. El cooperar con el gobierno y con los trabajadores, la comunidad empresarial japonesa va a hacer todos los esfuerzos que sean necesarios para promover trabajo decente no sólo en el ámbito nacional sino también en el resto del mundo. Muchas gracias por su atención.

Sr. Marius-Constantin Budai

Gobierno (Rumanía)

Señora Presidenta, excelencias, distinguidos representantes de trabajadores y empleadores, señoras y señores: es un honor dirigirles esta declaración en nombre del Ministro de Empleo y Justicia Social de Rumanía. Señora Presidente, es un honor estar con ustedes hoy para celebrar el centenario. Para la Conferencia de este año nos hemos reunido para celebrar el centenario de esta gran organización y al hacerlo celebrar todo lo que representa, el establecimiento de las normas fundamentales para el mundo del trabajo, el empoderamiento de los trabajadores, la creación de condiciones de diálogo social y justicia social, valores que todos compartimos. Al marcar su centenario la OIT es un gran momento para pararse un momento y reflexionar sobre el aspecto que puede tener el aspecto de trabajo y cómo está relacionado con el futuro de la justicia social, que es uno de los objetivos clave de nuestra organización. Juntos y como estados individuales tenemos un papel clave que desempeñar como defensores y promotores de las normas internacionales de trabajo. Rumanía considera que el debate sobre la función futura de la OIT es oportuna, precisamente porque es una de las organizaciones más prestigiosas de la familia de las Naciones Unidas y que juegan un papel clave en los 100 años venideros para conformar el mundo moderno. Señoras y señores, estamos en un hito histórico, momento crítico al reflexionar sobre su dirección futura, y el gobierno de Rumanía espera que todos podamos construir sobre nuestra experiencia continuando el aprendizaje de otros y ayudar a crear crecimiento sostenible y creación de empleo en el futuro del trabajo que seguimos cambiando. Para Rumanía es una oportunidad extraordinaria para confirmar su apoyo a los valores europeos, reafirmar su apoyo al proyecto europeo y contribuir directamente al proyecto de consolidación. Conservar la unidad del proyecto europeo y la integridad de políticas europeas para el

beneficio de sus ciudadanos representa el objetivo estratégico sobre el que el proceso de la presidencia rumana del Consejo de la Unión Europea se ha centrado. Los riesgos, prevención y prevención de las condiciones más seguras y sanas en el puesto de trabajo son clave para nuestra presidencia. Otra prioridad para la presidencia rumana, especialmente importante para el buen funcionamiento del mercado laboral es garantizar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mundo laboral, en el mercado del trabajo y en este sentido acogemos con satisfacción los esfuerzos desplegados por la OIT dando respuesta a la violencia y al acoso a las mujeres en el mundo del trabajo y expresamos nuestra pleno apoyo para la adopción de recomendaciones y un convenio satisfactorio en este ámbito. Mi gobierno señora Presidenta, está dispuesto a seguir con la cooperación internacional y cumplir las normas internacionales de la OIT pero también está dispuesto a compartir sus buenas prácticas y políticas que sirven para dar una respuesta eficiente a los cambios generados por las dinámicas sin precedentes en el mundo del trabajo. Muchas gracias.

Sr. Vsevolod Vukolov

Gobierno (Rusia)

Señoras y señores, buenas tardes. En primer lugar quiero felicitar a la OIT, darle la enhorabuena por su centenario y de agradecerle todo el trabajo que la Comisión Global y la Secretaría de la OIT ha realizado al preparar el Informe. Damos mucha importancia a la cooperación con la OIT y estamos totalmente de acuerdo y apoyamos su misión y su enfoque para lograr justicia social que sólo puede garantizarse gracias a altos niveles laborales. La experiencia de la OIT se ha utilizado para introducir los principios del trabajo decente y garantizar un alto nivel de derechos de los trabajadores respetando un equilibrio entre interlocutores sociales y hemos redactado convenios como instrumentos para armonizar nuestras normas del trabajo que a su vez llevan a un aumento de productividad laboral garantizando condiciones decentes y mejorando las condiciones de vida. Estamos aplicando un programa de cooperación con éxito entre la Federación de Rusia y la OIT cuyo objetivo principal es promover el desarrollo de relaciones de empleo en el ámbito de protección social, salario, protección del trabajo y mantener un diálogo social. El Informe que ha preparado la Comisión Global tiene viejas argumentaciones muchas de ellas y la primera por ejemplo, habla dl derecho universal del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Nuestros ciudadanos necesitan la oportunidad profesional para formarse y seguirse formando a lo largo de toda la vida y esta formación constituye una inversión en nuestro futuro que saldrá a cuenta, por eso nos interesa la recomendación de establecer garantías de trabajo para todos los trabajadores independientemente del nivel o del estatus del contrato. Esta garantía es un cimiento para garantizar los derechos de los trabajadores y es por supuesto prácticamente asequible, pero es una tarea muy ambiciosa. En este sentido apreciamos la idea en el informe de establecer garantías globales incluyendo los derechos fundamentales de los trabajadores para un mínimo adecuado y un puesto de trabajo decente. En la Federación Rusa como en otros países, hacemos frente a nuevos desafíos en el ámbito del empleo por la evolución de la economía digital. Se da frecuentemente a los trabajos temporales preferencia, las economías de plataforma, la geek, la economía geek, y aquí la OIT puede ayudar. El desarrollo de la economía digital tiene que ir de la mano con el establecimiento de las relaciones y la protección en el sector informal. Hay personas que no tienen un día completo en trabajo doméstico, estacional, debemos cerciorarnos de que trabajamos en acuerdos, en relaciones multilaterales. En relación con este tema estamos prestando gran atención en la

actualidad al trabajo del establecimiento de empleos cualificados. Estamos trabajando para modernizar la formación profesional, tratamos de introducir la formación profesional a lo largo de toda la vida con programas flexibles. En particular nos estamos centrando en el trabajo independiente. Quisiera hacer referencia a la introducción del contrato social que es algo novedoso. El propio concepto del concepto social apareció el uno de abril de 2019 en nuestra legislación. Habrá dificultades para introducirlo pero aprovechamos la experiencia que ya hemos cosechado. Por supuesto hay un punto importante que es el desarrollo de empleos para los grupos sociales vulnerables. Tenemos programas en los que prestamos una atención particular a la formación y a los empleos para los grupos vulnerables como las personas de mayor edad, personas con discapacidad, por ejemplo. Para ellos tenemos una formación profesional adicional y específica y hemos adoptado varias medidas legislativas. En general respaldamos el trabajo realizado por la OIT hasta la fecha, agradecemos el Informe que he mencionado antes. La Federación de Rusia seguirá actuando en el marco de la OIT y espera ampliar la cooperación con miras a alcanzar nuevos objetivos en la justicia social. Muchísimas gracias.

Sr. Mana Kumkrathok

Trabajador (Tailandia)

Muchísimas gracias señor Presidente. Señora y señores, soy Mana Kumkrathok del Congreso Nacional de Trabajadores de Tailandia. Hoy celebramos una ocasión muy especial, el centenario de la OIT. En nombre de los representantes de los empleadores de Tailandia, miembros fundadores de la OIT, quisiera felicitar a la OIT or el trabajo excelente realizado en el último siglo. De conformidad con la Memoria del Director General que menciona el trabajo en el futuro quisiera compartir mi opinión. Muchos tipos de trabajo están utilizando la mano de obra no cualificada y estas personas van a ser sustituidas por la automatización y la inteligencia artificial. Los empleadores deben adaptarse y mejorar su situación para poder responder a esta nueva era de competencia futuras y tecnologías avanzadas que se utilizarán en el futuro del trabajo. Por ejemplo, los grandes volúmenes de dato, el internet de los objetos, la inteligencia artificial, la impresión en 3D. Cada vez las empresas necesitarán menos trabajadores porque las máquinas serán más fiables y por lo tanto habrá más emprendedores, sin embargo habrá muchos tipos de trabajos que no van a poder ser reemplazados por las tecnologías. Por ejemplo, la artesanía o los productos hemos a mano. Estos productos todavía los exigirán algunos consumidores que admiran las obras de creatividad más que la producción en masa. Así pues desde mi punto de vista como trabajador, pido a los gobiernos que adopten políticas y medidas de cara al futuro; me refiero al desempleo doméstico o interno, la creación de empleos, etcétera. Además estas medidas deberán ser sostenidas y garantizadas para todos los trabajadores. Señora Presidenta, hay otro tema importante que se está debatiendo durante la CIT de este año. Me refiero a la elaboración de una nueva norma, un nuevo Convenio y una nueva Recomendación sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. La situación de violencia y acoso en el lugar de trabajo entraña muchos desafíos y es un problema al que se enfrentan muchas partes interesadas. Desde la perspectiva de los trabajos esperamos un buen resultado de estas deliberaciones que aporte una mayor protección a todas las personas en el mundo del trabajo. En Tailandia los mandantes tripartitos despliegan enormes esfuerzos y colaboran estrechamente para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Espero que la OIT siga aportando apoyo y fortaleciendo al tripartismo en los Estados Miembros para que se

puedan enfrentar mejor a los problemas que vayan surgiendo y aportar una mejor vida, un mejor trabajo y un mejor mundo del trabajo. Muchísimas gracias.

Sr. Andrew Napuat

Gobierno (Vanuatu)

Señor Presidente, excelencias, señor Director General, distinguidos delegados, damas y caballeros, buenas tardes. Les trigo los saludos calurosos de la población de la República de Vanuatu. Señor Presidente, antes esta ocasión feliz de la celebración del centenario de la OIT y la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo quisiera expresar nuestra más sincera enhorabuena a la organización. La longevidad de este camino que sale de la ceniza, la devastación, las ruinas de la guerra de 1919 indica que la OIT fue establecida sobre una base orientada hacia el futuro y sólida y justificada. Hoy seguimos adhiriéndonos a los principios que establecieron la OIT. Vanuatu, unida con la comunidad internacional, respalda el trabajo en curso de esta organización. Reconocemos un entorno que cambia constantemente, una evolución del comportamiento de los seres humanos, cambios de las normas, evolución de las aspiraciones de la humanidad, pero todo ello no ha diluido los principios que han establecido a la OIT, que han superado la prueba del tiempo. Vanuatu está complacido en poderse asociar a ellos. Esta Conferencia se dedica al futuro del trabajo, estamos complacidos en reconocer la formulación y el lanzamiento del informe del futuro del trabajo. Nos da las directrices sobre los desafíos a los que nos vamos a enfrentar para los cuales vamos a determinar el trabajo, las oportunidades y las elecciones de cada persona, familia y comunidad en el futuro. Esto además nos da la posibilidad de hablar de la situación, las condiciones de vida y de salud de todo el mundo en el que vivimos. Las decisiones que adoptemos ahora determinarán el futuro. Durante esta conferencia se expresarán opiniones sobre la emergencia de la inteligencia artificial, la robótica, que van a tener un impacto significativo en el futuro y en el trabajo. Muy bien, pero, ¿para qué sirven todos estos desarrollos si no nos podemos alimentar y no podemos alimentar a los demás? ¿Para qué sirven todos estos avances si no podemos proporcionar agua, abrigos, ropa a los hombres, las mujeres y los niños? De hecho, ¿para qué sirven todos estos desarrollos si países como Vanuatu se enfrentan a los desafíos del cambio climático? Vanuatu forma parte de una comunidad que se llama los Estados del Gran Océano, BOS en inglés. El cambio climático sigue siendo la mayor amenaza para nuestra sociedad humana y el desarrollo sostenible. En nuestro caso somos el país más vulnerable, nos enfrentamos a fenómenos extremos: inundaciones, sequías, ciclones tropicales, terremotos, tsunamis y erupciones volcánicas con efectos negativos antropogénicos causados por el trabajo de los hombres. Nos preguntamos si la dirección que nos impone la absorción de los empleos y el trabajo futuro hará justicia a nuestras comunidades. La influencia, el poder, la energía, la autoridad de la humanidad conducen a la formación de industrias, la formación de comportamientos de consumo que cambian, la degradación del medio ambiente, los futuros empleos, todo ello es un desafío. Los Estados del Gran Océano como Vanuatu y otros del Océano Pacífico van a adoptar medidas pero se verán limitados por la amenaza de la destrucción por parte del cambio climático de nuestros hogares y sustentos. La amenaza está aquí, tenemos que enfrentarla juntos. Pido a la comunidad internacional que reconozca y asuma sus propias responsabilidades en relación con el clima. Señor Presidente, el trabajo se ve a menudo como una mercadería y por lo tanto no se da el respeto necesario a los derechos del trabajador. Es verdad que debemos exigirlos pero tampoco podemos hacer caso omiso de la necesidad de

beneficios para las empresas, pero esta no debe ser la principal consideración y no debería haber atajos hacia el crecimiento económico a expensas de los trabajadores empresas o medio ambiente. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, todos están juntos en esta empresa, por lo tanto es fundamental encontrar el equilibrio para alcanzar el éxito. Señor Presidente, países como Vanuatu carecen de muchos recursos, sus recursos están limitados, así como su capacidad de realizar programas de desarrollo, tienen instituciones tripartitas en dificultades y poca capacidad de organización entre los interlocutores. Sobre la ratificación de convenios me complace decirle que hemos adoptado medidas para la ratificación de varios convenios. Este proceso llevará varios años pero estamos comprometidos porque es una obligación con nuestra población. Por último señor Presidente, Vanuatu como PMA pronto se va a graduar de su grupo en diciembre de 2020. A pesar de esta graduación inminente esperamos un aumento de apoyo de los amigos y socios. Pedimos a la familia de la OIT que nos ayude y aumente los esfuerzos de desarrollo en beneficio de los pequeños estados insulares en desarrollo, las empresas pequeñas y vulnerables y los Estados del Gran Océano de los que es parte Vanuatu. Les damos las gracias de antemano por este apoyo y esperamos con sumo interés una declaración valiente y clara sobre el futuro del trabajo que se derive de esta conferencia. Muchísimas gracias.

Sr. Milton Gómez Mamani

Gobierno (Estado Plurinacional de Bolivia)

Muchas gracias compañero Presidente. Saludos a todos los que están aquí en la sala. Después de 100 años de la creación de la OIT encontramos todavía múltiples problemas en el país, en la OIT, pero sigue existiendo la pobreza, la desigualdad, la discriminación y son consecuencias de la explotación y la voracidad de la acumulación del capital cuyo sistema convierte al trabajo en mercancía. Pero el Estado Plurinacional de Bolivia ratifica su compromiso de defender y promover la justicia social. Esto lo decimos en razón de que en Bolivia, en el Estado Plurinacional de Bolivia está de presidente un compañero campesino, el compañero Evo Morales que ha transformado en los 14 años de gobierno al país y esto hace de que se sigan tomando medidas que beneficie al pueblo boliviano pero en Bolivia podíamos decir que existe empresa estable correlativo con el crecimiento, pero un largo camino recorrido y más aún el que queda por recorrer, los tiempos actuales exigen nuevos compromisos para alcanzar la justicia social y a la vez lograr la paz universal y duradera. Debemos volver a tomar tres llaves que movilicen el esfuerzo internacional continuo y concentrado a fin de promover el bienestar común y de encontrar soluciones a los desafíos del mundo del trabajo para vivir bien, pero en Bolivia la inversión estatal antes, hasta 2005 eran 556 millones de dólares, ahora es de 3.630 millones de dólares. La inversión estatal es en Bolivia el 12,5, por ejemplo la de Ecuador un 8 por ciento. En los 180 años en Bolivia el PIB alcanzó a 9.574 millones de dólares. Ahora es de 40.385 millones de dólares. Empresas privadas han crecido en 4,4 veces más en su que en 2005. Pero también esta repercusión del crecimiento de la economía en Bolivia ha significado un incremento salarial, lo que antes en 2005 era de aproximadamente 50 dólares hoy, el 2019 es de 300 dólares. Entonces, se ha hecho una distribución equitativa del resultado de la producción y a esto se llama el proceso de cambio que vive Bolivia. Pero también, tenemos que decirlo, una decisión soberana con justicia social y con un seguro único de salud que está favoreciendo al pueblo de Bolivia y pues estamos en pleno crecimiento en el país y por supuesto las organizaciones sindicales también están fortalecidas en Bolivia. Muchas gracias.

Sra. Khine Nwe

Empleadores (Myanmar)

Gracias señor Presidente. En primer lugar quisiera dar las gracias al Director General por habernos presentado la Memoria *Trabajar para un Futuro más Prometedor* que coloca a las personas y al trabajo que realizan en el centro de las políticas públicas y las prácticas empresariales y proporcionan directrices. En Myanmar consideramos la mayoría de las recomendaciones como aspiraciones para el futuro que queremos para nuestro país. Somos conscientes de que debemos construir elementos sólidos en el presente antes de poder resolver muchos temas que aparecen en la Memoria. Myanmar se enfrenta a un periodo de transición complejo, debemos consolidar la democracia, abrirnos a mercados mundiales, crear reformas muy necesarias para crear un estado moderno y eficiente. LA UMFCCI celebra como la OIT su centenario y acompaña a esta transición. Adoptamos un papel activo en los comités Gobiernoes, aportamos asesoramiento económico y social, nos hemos comprometido en el diálogo tripartito y desarrollar unas relaciones industriales sólidas y constructivas. Vivimos una transformación en nuestra organización, somos puramente del sector privado, somos libres, independientes, capaces de decir la verdad ante los encargados de la elaboración de decisiones y representamos la voz de las empresas. Somos una organización representante de empleadores de facto. Hemos adoptado varias medidas en los últimos 12 meses: hemos creado un comité de relaciones industriales, hemos ampliado el mandato para abordar las cuestiones laborales, reformado el departamento de la organización de empleadores para proporcionar servicios de calidad a los miembros y nos hemos sumado a la OIE. El Informe recomienda revitalizar la representación colectiva y hace un llamamiento de políticas públicas para promover el diálogo social. Pues bien, en Myanmar no hace falta revigorizar sino continuar construyendo una cultura de diálogo social. La cámara está plenamente comprometida en aportar su parte en este sentido. Quisiéramos dar las gracias al director de ACTEMP y al funcionario de enlace de la OIT en Myanmar por el apoyo técnico tan valioso que nos ha proporcionado por medio de su proyecto que ha sido indispensable para orientarnos en esta transición tan importante y consolidar y hacer sostenibles los cambios de la Asociación de Manufactureros de Prendas de Vestir. Valoramos los esfuerzos del Ministerio, se ha adoptado una nueva ley sobre seguridad y salud en el trabajo y hay varias enmiendas en curso. Entendemos que en una democracia reciente no es fácil añadir el elemento tripartito, pero los legisladores tienden a adoptar las medidas necesarias y a aportar los resultados de las discusiones tripartitas. Respecto a la legislación sobre la organización de los empleadores y de los trabajadores, hemos aportado apoyo para que los empleadores puedan sumarse a sus organizaciones de conformidad con la Misión de Contacto Directo de 2018 de la OIT. Respecto a la aplicación de la libertad de asociación también hay un consenso para incluir una cláusula en la Ley para la Institucionalización del Foro de Diálogo Tripartito que representará un reconocimiento formal del tripartismo como activo fundamental en nuestra transición democrática. Respecto a las competencias para un futuro más prometedor, trabajamos con el Ministerio de Educación en los programas de vínculo entre escuela e industria, programas de mejora de competencias y el programa de elaboración de normas de evaluación de competencias. Hemos en nuestro país sido objeto de un escrutinio de la comunidad internacional. LA Unión Europea está siguiendo el respeto de los 15 Convenios Fundamentales de la OIT por parte

de Myanmar para continuar con el acceso libre de derechos y contingentes. Hemos colaborado firmemente con la Unión Europea, hemos demostrado que hemos progresado en varios ámbitos, como por ejemplo en las empresas de ropa y pedimos al gobierno que adopte todas las medidas necesarias para que no se retire el programa "Todo Salvo las Armas" y que se pueda ampliar el sector de las prendas de ropa así como el sector de las prendas de ropa así como los sectores de legumbres, frijoles y acuacultura. Myanmar tiene una economía que da trabajo formal a muchas mujeres, sobre todo en las zonas más vulnerables pero Estados Unidos en septiembre de 2018 nos incluyó en una lista de países con potencial de trabajo infantil sobre la base de informes de 2013. No ha habido ningún informe desde entonces pero hay progresos muy tangibles, sobre todo en el sector privado formal. Estamos convencidos de que podemos afirmar que el sector está libre de trabajo infantil así que pedimos a la OIT que realice los estudios necesarios. La cámara, con el apoyo del proyecto de ACTEMP acaba de crear un foro sobre las empresas y los derechos humanos. Nos hemos posicionado como organización líder y hemos demostrado nuestro respeto por los derechos humanos, la paz y la sostenibilidad. Creemos que somos capaces de guiar a nuestros miembros y defender estos valores. El Informe sobre el Futuro más Prometedor habla de invertir en ámbitos clave para promover el trabajo decente. Nosotros vamos a aportar nuestra parte. A título de conclusión damos las gracias a la OIT por el apoyo brindado y deseamos que todos tengamos un centenario muy feliz. Muchísimas gracias.

Sr. Irakli Petriashvili

Trabajador (Georgia)

Muchísimas gracias señor Presidente. Estimados interlocutores sociales, compañeros y compañeras de los sindicatos. En primer lugar quisiera felicitar y dar la bienvenida a todos los participantes de la Conferencia Internacional del Trabajo. Felicito al Presidente por su elección y le deseo todo género de éxitos en su importante misión. La 108ª reunión de la CIT es una actividad particularmente importante para el conjunto de la comunidad internacional. Celebramos el centenario de la OIT, estoy convencido sinceramente de que esto tendrá una influencia positiva en nuestro trabajo en relación con el futuro del trabajo, el contenido de la mundialización, los progresos tecnológicos, la digitalización que imponen ya exigencias y nos obligan a volver a reflexionar sobre las formas del trabajo, la forma de garantizar las garantías sociales y el empleo en relación con este proceso. Habida cuenta de la realidad actual y los desafíos que se ciernen sobre nuestra época y habida cuenta de que queremos garantizar la estabilidad económica y un futuro mejor es crucial disponer de igualdad de oportunidades en las sociedades y los estados que representamos. Esto se aplica sobre todo a los sindicatos y organizaciones del trabajo. Esto es lo que debemos proponer a los interlocutores sociales y a la comunidad internacional, debemos ofrecerles nuevas orientaciones, nuevos enfoques, nuevas reglas del juego. Una de las iniciativas de esta índole puede ser el nuevo contrato social, que propone la Conferencia Internacional del Trabajo. Ahí encontramos una forma de reunir los desafíos actuales para el movimiento sindical. El objetivo es aportar soluciones intensificando el mecanismo internacional del diálogo recurriendo en particular a la OIT. A estos efectos disonemos ya de un activo importante y eficaz, la importante iniciativa del Director General de la OIT, el señor Guy Ryder, sobre el futuro del trabajo. Disponemos además del Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro de trabajo, ahí encontramos las orientaciones principales con miras a la continuación de la

cooperación. Como ya he tenido ocasión de indicarlo, el centenario nos presenta nuevos desafíos para el próximo siglo con una mayor urgencia. Uno de los principales objetivos es la ecología y la protección del medio ambiente. Los expertos nos dan sólo 11 años; después de estos 11 años se producirán unos cambios en el clima que ya no podremos invertir. El establecimiento de Naciones Unidas ya da la voz de alerta, pero esto no es suficiente. Es indispensable que esta preocupación se refleje también a escala nacional. Ahí la OIT dispone de un enorme potencial, puede contribuir a hacer prioritarios los problemas de la ecología y esto entre todos los Estados Miembros y ante todos los interlocutores sociales. A modo de conclusión quisiera señalar una vez más que los desafíos de nuestra época ya han adquirido un carácter mundial. Nos enfrentamos ante fenómenos como los flujos migratorios causados por la búsqueda de trabajo, vemos pérdidas de vidas humanas en los conflictos, violaciones de los derechos humanos en manos de regímenes autoritarios, enormes desigualdades sociales. El informe sobre la desigualdad en el mundo en 2018 nos indica que el uno por ciento de las personas del mundo son los más ricos y controlan el 45 por ciento de las riquezas de nuestro planeta, y esto forma parte de un largo etcétera de grandes problemas. Hay una solución, la cooperación y la adopción de un diálogo social que se base en las realidades y la creación de normas internacionales del trabajo. Sólo si tomamos conciencia a escala colectiva de los problemas y sólo por medio de una cooperación vamos a poder enfrentar estos 100 años próximos beneficiándonos del legado que nos ha dado la OIT estos últimos 100 años. Muchísimas gracias.

Sr. Basim Abdulzman Majeed Al-Rubaye

Gobierno (Irak)

En el nombre de Dios misericordioso, señor Director, Presidente, que la paz y misericordia de Dios esté con ustedes. Señor Presidente, es un honor y un placer felicitarle a usted y a todos los pueblos de mundo con motivo de la celebración del centenario de la OIT que coincide con 108ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La OIT sin escatimar esfuerzos siempre ha seguido en pos de los objetivos con los que se ha comprometido y esperamos que todos estén a la altura de lo que está en juego para vencer los obstáculos y para poder llegar a un mundo que sea plenamente estable donde reine la justicia y el bienestar. La OIT también trabaja sin descanso para sentar las bases del futuro del trabajo y habida cuenta a los problemas a los que se enfrenta la economía mundial y para poder reducir los efectos que surten todos esos problemas y las crisis económicas que observamos en todo el mundo la OIT se ha comprometido pues para con el logro de los objetivos del milenio y ha hecho que el trabajo decente sea una prioridad fundamental para así llegar a los trabajadores todo lo que se necesita, vale decir, buen empleo para los que están desempleados y así atender a las aspiraciones de los jóvenes, de las mujeres, a la vez que se toma en consideración los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Agradecemos al Director General y a los miembros de esta organización la consideración tan seria que han dado a los temas tan pertinentes y que tienen que ver con la vida humana como se ha demostrado en el Informe Anual, la Memoria Anual. Las relaciones de trabajo y el desarrollo sostenible son el foco fundamental de nuestra atención y deben poder avanzar en todos los niveles. En esa memoria también se habla de otros ámbitos del trabajo que deben tratarse con toda seriedad. Hablo aquí de los tres mandantes de la OIT. En mi país las bandas armadas han cometido crímenes de ilesa humanidad contra la civilización, contra la religión,

contra el desarrollo socio-económico. Son bandas que se guían por una selectividad brutal y las mejores competencias de nuestras sociedades se ven esparcidas por todo el mundo. La victoria pues de Irak sobre estas fuerzas de las tinieblas constituyó también una victoria en nombre de toda la humanidad. Nos enfrentamos también con ferocidad para hacer cesar sus deseos de controlar a muchos países de la región. Tras esta victoria no ha cesado el escuerzo que se hace en materia social para consolidas la seguridad y estabilidad socio-económica. Hemos seguido la aplicación de una política dinámica que ha permitido apuntalar la capacidad de la fuerzas armadas y también la movilización de otras fuerzas en Irak, todo ello para combatir los grupos armados y sus actividades criminales. Reforzamos las actividades para poner fin a la pobreza, a la violencia, al desempleo y a la marginación, todo ello como parte de un plan de desarrollo 2018-2022. Irak también ha procedido a darse una buena reforma en materia de gobernanza económica, que constituye una prioridad. Pese a todo Irak desesperadamente necesita el proporcionar trabajo decente a todos y rehabilitar las zonas que hemos liberado hace poco, para ayudar a los jóvenes a encontrar un puesto de empleo y propiciar una mayor participación de las mujeres en el mundo del trabajo y también para hacer frente al problema del trabajo infantil, pero paralelamente también hemos aplicado un programa de inversión Gobierno que se ajusta a las necesidades de la situación actual y para impedir que se vuelva a los sitios donde antes hubo brotes de terrorismo. Precisamente, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales ha aplicado toda una serie de proyectos para llegar a estos elementos de la sociedad es fundamental mejorar la cooperación técnica entre la OIT e Irak y les agradecemos realmente todo el apoyo que nos han dado y por escucharme. Muchas gracias.

Sr. Winston Antonio Santos Ureña

Gobierno (República Dominicana)

... Plenaria, demás funcionarios que la acompañan, ministros, delegados presentes. Quiero iniciar mis palabras felicitando a la OIT por arribar a sus cien años sirviendo de faro y guía para las naciones, con la enseñanza de que las mejores decisiones surgen del diálogo y el consenso entre los sectores pilares de la sociedad. Hoy analizamos los retos y desafíos que nos presenta la llamada cuarta revolución industrial, con la afirmación de que los trabajos que conocemos dejarán de existir, que aparecerán otros totalmente nuevos, y que en consecuencia los estudiantes de hoy trabajarán en ocupaciones aún por descubrir. Los cambios generan incertidumbre. Sin embargo, cada revolución industrial trae consigo nuevas y abundantes oportunidades. Un ejemplo de esto fue la evolución de los puestos de trabajo que trajo consigo la primera revolución industrial, en la cual la mecanización facilitó la industrialización y con ello la creación de cientos de miles de empleos. Por ejemplo, la aparición del ferrocarril desplazó el transporte tirado por fuerza animal, pero creó otros puestos de trabajo: entonces necesitaron forjadores de hierros, ingenieros, constructores, conductores, vendedores de boletos, suplidores del servicio a bordo, entre otros. En fin, las revoluciones industriales han multiplicados las oportunidades de trabajo, y los países más preparados para realizar los cambios necesarios, son los que más se benefician de las mismas. Hoy en día, la inteligencia artificial, las nuevas tecnologías y el internet de las cosas no solo nos harán la vida más fácil, sino que llegará cargada de oportunidades de nuevos empleos. ¿Qué estamos haciendo los dominicanos para aprovechar las oportunidades que nos presenta esta cuarta era del desarrollo? Fundamentalmente, estamos apostando a la mejora del sistema educativo, pues el futuro será de los que estén más preparados. Casi

duplicamos el presupuesto de educación en un solo año, y hemos mantenido aumentos significativos anualmente. En los últimos siete años la inversión por cada alumno en escuela pública pasó de ser de 406,6 dólares a la suma de 1.416,7 dólares. Este aumento ha hecho posible la construcción de más de 18.000 nuevas aulas en los últimos siete años, casi multiplicando por dos las ya existentes, permitiendo así la sustitución de la jornada escolar de cuatro horas por una jornada extendida de ocho horas de enseñanza de calidad. Asimismo, iniciamos el entrenamiento de cinco mil profesores en el Programa para la Formación de Docentes de Excelencia. Estamos creando aulas virtuales con pantallas táctiles, dejando atrás la pizarra y la tiza. Estas son parte de las tareas que ejecutamos en República Dominicana para evitar exclusiones económicas y sociales producto de los cambios y de los paradigmas que se avecinan. Igualmente, estamos trabajando para que la inclusión sea generalizada, sobre todo para capacitar a los sectores más vulnerables, por eso hemos reducidos la tasa de analfabetismo de 12,83 a 6,8; en el 2020 el país será declarado territorio libre de analfabetismo. A los recién letrados les damos la oportunidad de continuar estudiando, realizando cursos técnicos o desarrollando sus propios negocios. Pero sabemos que el capital humano no es solo educación sino también es salud. Por eso, hemos pasado de 48 por ciento a 78 por ciento de la población cubierta con un seguro de salud y hemos logrado cubrir el 100 por ciento de la población de escasos recursos con un seguro de salud subsidiado por el Estado. No obstante, aún tenemos el gran reto de reducir el desempleo juvenil, el cual triplica la tasa de desempleo normal. A los jóvenes no los contratan porque no tienen experiencia, pero no adquieren la experiencia porque no le dan la oportunidad de un primer empleo. Por eso, en estos momentos nos encontramos desarrollando el programa del primer empleo, donde pretendemos insertar 6.200 jóvenes de 18 a 29 años en el mercado laboral. Dentro de este programa, el Gobierno asumirá el costo, el pago de los 3 primeros meses de salario, mientras el empleador le entrena en el trabajo y debe asumir el compromiso de quedarse con el 80 por ciento de los jóvenes que hayan cumplido de manera satisfactoria por un periodo de 9 meses más. En República Dominicana repetimos que a los niños el trabajo les queda grande, que deben estar en la escuela y no en centros de trabajo, por esto hacemos grandes esfuerzos en educar, sensibilizar y perseguir el trabajo infantil. Somos intolerantes y enérgicos en la lucha contra el mismo. Por otro lado, nuestro país respalda con vigor la iniciativa contra el acoso en el mundo laboral por ser vejatoria a la condición humana. Son muchos los desafíos, pero con el diálogo constante, el apoyo de los sectores y el acompañamiento de organismos como la OIT, estamos seguro que podremos superarlos. Nuestro compromiso sigue firme. Muchas gracias.

Sr. Bruno Silva Dalcolmo

Gobierno (Brasil)

Señor Presidente, distinguidos delegados de los gobiernos, empleadores y trabajadores, señoras y señores: me compete el honor de pronunciar esta alocución en nombre de los países del Grupo BRICS, Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica. Deseamos expresar nuestro agradecimiento al Director General y a la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo bajo la capaz dirección de Ramaphosa de Sudáfrica y del Primer Ministro Lofven de Suecia el Informe tan amplio y englobador *Trabajar para un Futuro más Prometedor*. Creo que los esfuerzos del equipo y su experiencia en cuestiones relativas al trabajo responden de ese resultado. Reconocemos que la OIT ha recogido aquí a todas las partes interesadas para tratar el mundo del trabajo, su dirección, al emprender este desafío creo que nos ha despertado en

otros foros internacionales y ha sido el detonador pues para poder aprovechar otras oportunidades. La pertinencia del futuo del trabajo, ya lo han explicado los ministros de trabajo y empleo del Grupo BRICS mediante varias iniciativas, entre otras una posición común sobre la gobernanza, el futuro del trabajo de 2017. Este tema recibió prioridad en nuestros estudios, discusiones y cooperación. También hemos ido progresando en otras tareas muy arduas que necesitaban intervenciones estratégicas como puede ser la formalización de la economía informal, la calidad y el carácter inclusivo del empleo para todos, el trabajo decente, reducción de la desigualdad, aptitudes y la previsión de la seguridad social sostenible y universal para todos. Como Grupo BRICS hemos realizado esfuerzos para reestructuras nuestros horarios para así poder aprovechar al máximo nuestro compromiso y así obtener resultados significativos. Hemos avalado el establecimiento de una red de institutos de investigación laboral de los BRICS y ulteriormente también hemos procedido a colaborar con el Centro Internacional de la OIT. Es un grupo de expertos que ha estado elaborando estudios para poder asistir a los ministros de los BRICS en ámbitos tan importantes como pueden ser las nuevas formas de empleo, el trabajo juvenil y la próxima demanda de aptitudes y capacidades del futuro del trabajo. Lo que hace a los problemas que plantea la seguridad social, los sistemas de empleo y la evolución demográfica, la discusión sobre nuevas posibilidades debe incluir iniciativas de recorte en las reformas, mejorar los ingresos, empleo formal sien perder de vista el aspecto humano y cómo garantizar un equilibrio y sostenibilidad del sistema tanto para las generaciones presentes y futuras. El mecanismo de cooperación de los BRICS recalca la intensificación de la protección social para los más vulnerables y para los desempleados, pide la integración de nuevos tipos de empleos y de empleo atípico en la protección social, a la vez que se sigue ampliando la protección básica. Ahora después de lo que se prevee con ese marco de seguridad social de los BRICS hemos analizado la posibilidad de firmar acuerdos bilaterales de seguridad social entre los países del Grupo BRICS. También hemos intercambiado prácticas optimas para lograr sistemas de seguridad social más sostenibles y universales. Al hilo de lo anterior y con el apoyo técnico de la Asociación Internacional de Seguridad Social, la ISSA y la OIT, se ha establecido una oficina de enlace virtual de cooperación en materia de seguridad social de los BRICS. El programa centrado en la persona que propone la Memoria del Director General realmente nos incita a trabajar, apoyamos el principio de hacer que la persona y el trabajo que hacen sean el centro mismo de las políticas económicas y sociales y de las prácticas empresariales. Es necesario seguir adaptando el sistema internacional de normas laborales, las políticas Gobiernoes, la legislación laboral y también el diálogos social a la luz y ajustándose a la evolución del mundo del trabajo y las diferentes circunstancias nacionales de los diferentes Estados Miembros. Una OIT legítima, eficaz y fuerte que se adapte a los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo creo que interesa a todos: gobiernos, empleadores y trabajadores por igual. Se puede y debiera lograrse mediante la cooperación, el diálogo, la transparencia y la colaboración. Nuestro agradecimiento por la cooperación internacional con la OIT hace decir a los BRICS que sus países y poblaciones se benefician mucho de lo que hace esta organización y del sistema de supervisión y estamos dispuestos a incorporarnos y a aceptar todo lo que se propone, acciones, normas, experiencia técnica, la evaluación imparcial y objetiva y el respeto, pues, del tripartismo auténtico. Nosotros queremos mitigar los problemas que plantea el mercado laboral y aprovechamos oportunidades como parte de este proceso, con lo cual este año los ministros de los BRICS van a ocuparse de la inteligencia artificial teniendo en cuenta la gobernanza de los datos del mercado laboral para mejor investigar y comprender las características específicas del trabajo y del mercado laboral de cada país. Esperamos mejorar los procesos, disminuir la burocracia, mejorar la transparencia y obtener resultados más eficaces para nuestras administraciones públicas. Para concluir, como países miembros del Grupo BRICS

pensamos que se ha podido avanzar con ese enfoque global de estas oportunidades y desafíos que plantea el futuro del trabajo. Pese a todo, en este mundo dinámico del trabajo todavía quedan cuestiones fundamentales que tratar y naturalmente muchas oportunidades que todavía tenemos que aprovechar. Muchísimas gracias.

Sr. Gylfi Kristinsson

Gobierno (Islandia)

Señor Presidente, agradezco sus amables palabras. Señor Presidente, pronuncio esta alocución en representación del señor Asmundur Einar Dadason, Ministro de Asuntos Sociales y de la Infancia de Islandia. Señor Presidente, los gobiernos nórdicos respondieron a una carta del Director General, señor Guy Ryder cuando se aproximaba la celebración del centenario de la OIT ya en febrero de 2016 y procedieron a anunciar un Proyecto del Futuro del Trabajo en coordinación con la Oficina del Consejo Nórdico de Ministros, la OIT y las organizaciones de los interlocutores sociales. Dicho proyecto se dijo que incluiría conferencias anuales en los países nórdicos sobre los temas en que trataba dicha carta. La cuarta y última conferencia se celebró en abril pasado en Reikiavik, Islandia y estuvieron presentes 400 participantes: Ministros nórdicos de trabajo, investigadores, conferenciantes, funcionarios y representantes de los interlocutores sociales. Por último que no por ello menos importante, la conferencia pudo asistir a una presentación del Director General de la OIT que empezó diciendo: "El futuro aún no se ha escrito y tampoco está escrito en las estrellas. El futuro es lo que la gente querrá que sea. Esa es la lección del modelo nórdico." El Director General indicó a los delegados cuáles fueron las conclusiones fundamentales de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo presidido por el Primer Ministro de Suecia, el señor Stefan Lövfen y el Presidente de Sudáfrica, el señor Cesil Ramaposa. En la conferencia de Reikiavik también se pudo escuchar una presentación de la señora Paula Lehtomäki que es la recientemente nombrada Secretaria General del Consejo Nórdico de Ministros. En su alocución procedió a describir brevemente las conclusiones preliminares del Proyecto Nórdico del Futuro del Trabajo que indicaba tres condiciones para poder abocarse a esa jornada exitosa en el futuro del trabajo. A la luz de la evolución tecnológica y de una economía cada vez más inocua para el medio ambiente, lo más probable es que tengamos que hacer frente a una intensiva reconstrucción de la economía y de la vida laboral, lo que pone de manifiesto que es necesario actuar y también entrañará problemas en lo que hace al aprendizaje y la adquisición de actitudes a lo largo de la vida. Se necesitará proceder a esfuerzos extraordinarios para la formación profesional y para la adquisición de nuevas aptitudes para evitar así la exclusión en el mercado laboral al no corresponder la demanda a la oferta de aptitudes. También el desarrollo de una economía de plataforma plantea dificultades a la luz del modelo de bienestar social nórdico y ya aparecen las primeras señales de fragmentación del empleo, lo que afecta al papel de los empleadores y de los empleados y cada vez vemos que hay más personas que trabajan en una plataforma en vez de estar empleados como lo solíamos conocer. Esto va a poner en entredicho a más de una de las características del modelo nórdico, dijo Paula Lehtomäki, quién expresó su confianza de que los países nórdicos juntos en colaboración con la OIT encontrarán un camino que les permita avanzar hacia el futuro. Añadió que el Consejo Nórdico de Ministros se ocupará de cooperar con la OIT en los próximos 100 años. Señor Presidente, en problema en cuanto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es el tema normativo de la conferencia de este año. Se espera que este año se llegue a un compromiso que todos puedan aceptar, que la conferencia

podrá adoptar un convenio acompañado de la correspondiente recomendación sobre un tema que a ojos de mi gobierno reviste gran importancia. Creo que es la respuesta que cabe al movimiento "yo también" (Me Too). Señor Presidente, permítame concluir mi intervención con una nota personal. Este año se celebra el centenario de la OIT. También es el 35º año de presencia mía en la Conferencia Internacional del Trabajo. Este año será mi última conferencia. Ha sido una experiencia extraordinaria que me ha permitido participar en la gran labor de esta organización. He podido reunirme con los delegados, empleados y otros durante las conferencias y también he escuchado a personalidades de gran prestigio en el mundo del trabajo, a líderes nacionales y también a idealistas que luchan por un mundo más justo y equitativo para todos. Pero quiero mencionar solamente a una persona a ese respecto, se trata de Nelson Mandela y sus palabras de clausura cuando se dirigió a la 77ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1990. Dijo y lo cito: "Caminemos esta última milla juntos y juntos convirtamos en realidad la visión gloriosa de una Sudáfrica libre de racismo, libre de antagonismos raciales entre nuestros pueblos. Que ya no sea eso una amenaza para la paz." Ahora podemos reemplazar las palabras "Sudáfrica" con las palabras "el Mundo": "Caminemos pues esta última milla que nos llevará a un mundo mejor." Le agradezco su atención.

Sr. Bogdan Iuliu Hossu

Trabajador (Rumanía)

Señor Presidente, señor y señoras Vicepresidentes, señoras y señores: en nombre de los trabajadores de Rumanía les felicito a cada cual con motivo de su elección al cargo de Presidente y Vicepresidentes de esta conferencia. Recalco a la vez la importancia que reviste este momento histórico. Habida cuenta de su pasado, estas notables realizaciones durante este siglo, la Organización Internacional del Trabajo creo que tiene los instrumentos necesarios para tener este papel de líder en la promoción del progreso social y económico en favor de la justicia social y del trabajo decente. Gracias a su sistema tripartito, la OIT es la que mejor puede guiarnos ante estos grandes desafíos que plantea el mundo del trabajo haciendo que los ciudadanos y sus aspiraciones legítimas a una vida y un trabajo decente sean el centro de la política mundial y se pueda así volver a revitalizar el contrato social. Nosotros en el caso de Rumanía apoyamos la creación, pues, de este nuevo contrato social. Señoras y señores delegados, la legislación del diálogo social y la negociación colectiva en Rumanía, que se adopto hace ya ocho años en el marco de medidas de austeridad, ha tenido consecuencias graves para los trabajadores y trabajadoras del país. La limitación del derecho sindical y se han levando obstáculos excesivos a la negociación colectiva que hace la mitad de los trabajadores reciban un salario mínimo, es decir, cinco veces más que lo era en caso de 2011. Los trabajadores rumanos tenían pocos instrumentos para defender colectivamente sus derechos y los datos son ilustrativos: no hay ningún convenio colectivo sectorial negociado desde que se adoptase tal legislación. La cobertura por contrato colectivo de trabajo ha disminuido en más del 60 por ciento y entre los convenios colectivos negociados a nivel de empresa hay un número muy reducido negociado por las organizaciones sindicales, la mayor parte de esos convenios no son más que simulacros de negociación con representantes de trabajadores que no hacen más que repetir artículos de la ley o reglamentos internos sin haber negociado realmente prestaciones para los empleados. Así pues los salarios bajos mantienen a las personas en niveles de subsistencia y hacen que millones de trabajadores cualificados y no cualificados hayan abandonado el país. Una de las

consecuencias directas de esta situación es la inquietante crisis que se prolonga en el mercado del trabajo, situación que podría llevar a nuevos abusos, entre otros contra ciudadanos de otros países que luego vienen al mercado de trabajo europeo sin gozar de una protección social adecuada. Señoras y señores, hay otro aspecto que quisiera abordar ahora, es la reciente reforma fiscal en Rumanía que hace que las cotizaciones sociales y de salud del empleador sean transferido a los empleados. Esta medida se adoptó puesto que no había diálogo con los interlocutores sociales pese a lo que exigían los sindicatos y a las reservas presentadas por los empleadores. Las transferencias de cotizaciones hace que casi todo el costo de la protección social recaiga sobre los empleados por lo que se viola el Convenio 102 de la OIT y la financiación colectiva de la protección social. La carga fiscal pues que se cierne sobre los trabajadores es muy pesada, lo que no hará más que acentuar la exposición de estos a la pobreza y a la exclusión social, a la vez que se levantan más obstáculos que se oponen al acceso de los trabajadores independientes a los sistemas de protección social. La financiación del sistema de seguridad social únicamente por los trabajadores, creo que es el único caso en Europa d todo esto, que viola todos principios de responsabilidad y de equidad que son fundamentales para la justicia social y la economía duradera. Tales acciones no pueden ser elementos de un nuevo contrato social y lamentamos la falta de interés del gobierno en pro de un diálogo social real y eficaz. Señoras y señores delegados, agradecemos el amplio apoyo que se ha dado a la adopción de un convenio y recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ningún trabajador, ninguna trabajadora debiera encontrarse sin protección. La violencia y el acoso de los trabajadores, en particular de las mujeres representa un costo enorme para la sociedad. Necesitamos estos instrumentos para evitar los abusos, la desigualdad y la carrera acelerada hacia las normas mínimas que lleva la precariedad. Señoras y señores, quisiera concluir diciéndoles que las organizaciones sindicales en Rumanía han incluido en sus programas de acción acciones prioritarias cuyo objetivo es atender las lagunas que resultan de las modificaciones legislativas, tanto en las relaciones laborales como el diálogo social y el dominio de la fiscalidad. Lo que deseamos es contar con un marco legislativo que nos de los instrumentos necesarios, no obstáculos, para poder luchar en pro de la realización de los deseos de los trabajadores, un trabajo decente para todos. Se requiere una acción urgente y resuelta que sólo puede lograrse mediante el compromiso real del gobierno de los empleadores que quieran trabajar así con los representantes de los trabajadores con suficiente confianza en pos de unos principios comunes de coherencia y que no es actualmente el caso. Señoras y señores, agradezco la atención de todos.

Sr. Vaine Makiroa Mokoroa

Gobierno (Islas Cook)

Presidente, Director General, miembros presidentes, distinguidos delegados, damas y caballeros: cálidos y fraternales saludos desde las Islas Cook. Nosotros transmitimos nuestras más sentidas felicitaciones a la OIT, al Director General Guy Ryder, celebrando y promoviendo el trabajo decente en el mundo. Es para mí un honor estar ante ustedes en esta plenaria representando orgullosamente nuestro país insular de autogobierno del Océano Pacífico, las Islas Cook. Estamos aquí reunidos para celebrar 100 años de comprometido trabajo de la OIT. Es justo y necesario que reflexionemos sobre cómo alcanzar el futuro del trabajo que brinde oportunidades de trabajo decentes para nuestros pueblos. El Estado del Gran Océano, de 15 islas unidas, tiene una extensión de tierra de 240 kilómetros cuadrados

y una zona económica exclusiva y también dos millones de kilómetros cuadrados de océano abundante y rico. Como pueblo pacífico, estamos muy conectados con el océano y en 2007 declaramos una zona económica exclusiva como el área protegida marina más grande del mundo. Nosotros estamos muy comprometidos con un crecimiento en el desarrollo sostenible, desplegamos nuestros esfuerzos a la reconversión de nuestro laboral de la agricultura de subsistencia hacia la pesca artesana y hacemos especial hincapié en las oportunidades de explotación de los fondos marinos teniendo en cuenta que tenemos una asociación libre con Nueva Zelanda y los ciudadanos de las Islas Cook son como los ciudadanos de Nueva Zelanda, por una parte tenemos una relación bilateral especial que da oportunidades a nuestros ciudadanos de tener educación, salud y empleo en Nueva Zelanda y Australia, por otra parte está migración de la mano de obra acompañada de un crecimiento económico rápido presenta un desafío de despoblación en nuestro país. Nosotros somos un pueblo con encanto, con resiliencia, con ingenuidad, y esta es una oportunidad para reconocer y encomiar a la OIT por su apoyo traducido en movilización de recursos, partenariados técnicos para asistir y facilitar nuestros esfuerzos para abordar los desafíos nacionales. Estamos a punto de firmar el Programa de Trabajo Decente 2018-2020 con los mandantes tripartitos y seguimos promoviendo buenos principios de gobernanza para mejorar y apoyar trabajo decente en las Islas Cook. El Pacífico está saliendo ahora de una sociedad dependiente auto culturales a una economía regional productiva y multicultural . Esto pide la movilización de que todos los grandes estados oceánicos desafían a la OIT para que reconozca que el espacio en el diálogo para abordar nuestras necesidades especiales. En el pasado la CIT ha hecho hincapié en la importancia de proteger los derechos de los más vulnerables en el mundo del trabajo y aquí estamos, una región entero de 14países que se enfrentan a un dilema singular de preservar nuestro mera supervivencia y a punto de hundirnos y desaparecer debido a los impactos del cambio climático. En 2020 las Islas Cook tendrán energía renovable al 100 por cien. ¿Quién se unirá a nosotros? Mientras el resto del mundo se centra en otros importantes desafíos, nuestra región necesita intervenciones específicas de apoyo para permitir una transición justa y sustento sostenible aprovechando nuestros enormes recursos oceánicos. Pedimos que todos los países se unan en solidaridad, defiendan un enfoque que tenga en cuenta a toda la sociedad y que promulgue una legislación adaptada a nuestros países para aprovechar el potencial humano de nuestra región. Junto con esta región unida y el apoyo de la OIT esperamos acoger el nuevo con renovado optimismo para un futuro más prometedor y quizá un sitio en la mesa de diálogo. Kia Orana e Kia Manuia.

Sr. Jorge Valero

Gobierno (República Bolivariana de Venezuela)

Señor Presidente de la Conferencia, excelencias: los Ministros del Movimiento de Países No Alineados reiteran el pleno y decisivo apoyo a la consolidación y fortalecimiento de la OIT con el fin de preservar su legado y vigencia histórica y garantizar su fortaleza y cohesión sobre la base de la unidad en la diversidad y la solidaridad de sus Estados Miembros. Consideran que la Declaración del Centenario de la OIT deba abordar lo relativo a la estructura de su gobernanza, con el objeto de que en ella se refleje su democratización y la inclusión en el Consejo de Administración de los Estados Miembros de todas las regiones. Observan con gran preocupación que la población desempleada llegará a 174 millones de personas en 2020 y que el contexto económico y social afectará al derecho a la

libertad sindical de asociación y de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y en la brecha entre mujeres y hombres en la participación laboral. Esperan los resultados de la Comisión Normativa sobre "Violencia y Acoso en el mundo del trabajo". Instan al Director General a continuar promoviendo la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT, y hacen un llamado a los Estados Miembros que no han ratificado este Instrumento a que lo ratifiquen. La actual composición del Consejo de Administración no representa la igualdad de los Estados, ni la adecuada representación de todas las regiones, en particular de los países en desarrollo. Subrayan que el equilibrio en la lista de casos individuales en términos de las cuatro Regiones debe ser el principio rector en la selección de casos ante la Comisión de Aplicación de Normas. Destacan la importancia de proseguir el examen de los diferentes procedimientos de control y de presentación de quejas sobre la libertad sindical, que deben ser claros, objetivos y transparentes. Reconocen la importancia de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en especial del Objetivo 8 en cuanto a la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos, la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro, incluidos los trabajadores migrantes. Reconocen que el Derecho al Desarrollo es un derecho humano que sirve de base para hacer operativos los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030. Agradecen el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que propone generar el crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras. Subrayan la importancia que tiene la protección social en la agenda mundial para el desarrollo, a fin de combatir la pobreza, la desigualdad y la exclusión social. Reiteran que las medidas coercitivas unilaterales ponen en grave peligro todos los derechos humanos, incluido el derecho al desarrollo y el derecho al trabajo; condenan estas medidas y reiteran a los Estados que las aplican a revocarlas en forma total e inmediata. Consideran que en la Declaración del Centenario de la OIT se debe expresar la necesidad de fortalecer el multilateralismo y el llamado a los estados a abstenerse de aplicar medidas coercitivas unilaterales. Condenan la ocupación israelí de los Territorios Palestinos, así como del Golán Sirio, apoyan los esfuerzos para establecer el Estado Palestino Independiente con Jerusalén Oriental como capital. Acogen con beneplácito el Informe del Director General de la OIT sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados y expresan la más profunda preocupación por la violación de los derechos humanos perpetrada por la Potencia Ocupante y por el desempleo en los territorios árabes ocupados que ha alcanzado el nivel más alto del mundo. El MNOAL se enorgullece de su participación durante las discusiones de los temas de la Agenda de esta 108ª Conferencia Internacional del Trabajo. Muchas gracias, señor Presidente.

Sr. Etienne Mussavou

Trabajador (Gabón)

Señor Presidente, distinguidos delegados, damas y caballeros: 1919-2019, hace 100 años que se creó la OIT. Muchas cosas se hicieron durante este recorrido. Al celebrar su 100º aniversario rendimos homenaje a los pioneros y precursores que conformaron la OIT. Retomando los principios fundamentales de de la OIT sobre los que se fundó la organización cito: "El trabajo no es una mercancía", "La libertad de expresión y sindical constituyen una condición indispensable del progreso continuado", "La pobreza allá donde exista constituye

un peligro para la prosperidad de todos", etcétera. La OIT ha hecho de los trabajadores y de trabajo decente una mercancía porque modificando su funcionamiento sin poderes reales en beneficio del capitalismo y de a gran burguesía en función de su pertenencia a un grupo de intereses o de familia que son el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, los Estados Unidos de América y la Unión Europea. Las violaciones cotidianas de las normas internacionales del trabajo, la puesta en duda de los derechos adquiridos por largas luchas de los trabajadores, las reformas de los textos legislativos y códigos del trabajo, los despidos, el desempleo, las dificultades de salud y de educación y un largo etcétera, tantos males que reinan en mi país y que hacen perpetuar se las violencias y las injusticias del sistema capitalista tomando en lugar de la paz y cohesión social sin olvidar la explotación que sin cesar aumenta por parte de los potentados financieros internacionales de nuestros recursos naturales y materias primas. Las desigualdades de ingresos son importantes, más del 90 por ciento de los ingresos totales están en manos de un cinco por ciento de la población. La oligarquía gabonesa diseña políticas que se caracterizan por huelgas y violencias y la fuente fundamental de sufrimiento de los trabajadores gaboneses son, a saber: el desempleo endémico que anestesia el descontento de los jóvenes, la patología de la precariedad de la pobreza, la insuficiencia en infraestructuras escolares, sanitarias, de carreteras, etcétera. Presidente, el objetivo del PPTD no se podrá alcanzar a no se que las decisiones estratégicas y operativas de puesta en práctica de la programación de los intereses verdaderos de los mandantes se respeten y se lleven a efecto. De hecho, ¿cómo hablar de trabajo decente cuando la crisis económica y política afecta todavía a los trabajadores que pagan el pesado tributo de las políticas neocoloniales y neoliberales? El desempeño macroeconómico y un PIB muy elevado, de 16.419 dólares estadounidenses no permiten a un gabonés medio vestirse, alojarse, curarse, alimentarse adecuadamente. La incidencia de la pobreza es relativamente elevada, es decir 33 por ciento a nivel nacional, 30 por ciento en medio urbano y 45 por ciento en medio rural. Presidente, mi país vive a un ritmo cardíaco, de tendencias y tensiones internacionales amplificadas por los indicadores selectivos, a saber: inflación, tensión y presión sobre los salarios, la degradación de las condiciones de trabajo y el aumento de la exclusión. En estas condiciones pedimos que la OIT refuerce la capacidad de los interlocutores sociales y vuelva a centrarse en sus valores fundamentales, resucitando por ejemplo la Comisión de Resoluciones, que desde hace largo tiempo ha desaparecido de los arcanos de la CIT. Muchas gracias.

Sr. Clemence Kanau

Trabajador (Papúa Nueva Guinea)

Presidente, Director General Guy Ryder, distinguidos invitados, damas y caballeros: les transmito fraternales saludos de los trabajadores, empleadores y el pueblo y gobierno de Papúa Nueva Guinea. Los oradores que me han precedido han saludado a la OIT por haber alcanzado sus 100 años de vida. Nos unimos la coro de elogios que se le han dirigido. Huelga decir que es un hito que merece celebración y reconocimiento por los incontables logros de la OIT en el mundo del trabajo y la justicia social. En el camino muchos han sacrificado y han pagado el precio final con sus propias vidas para que otros pudieran gozar de los beneficios de la prosperidad económica en un entorno de paz y justicia. Ellos incluyen a innombrables tecnócratas pasados y presentes cuyas valiosísimas experiencias y pericias nos han guiado. Les saludamos a ellos también porque su sacrificio no ha sido en vano. Por supuesto, la OIT no es una estructura monolítica que se reúne cada año, sino que más bien

la OIT es nosotros, los equipos tripartitas que representan los diferentes países del mundo. Nos reunimos como mandantes de la OIT y regresamos como mandantes a los que se les ha encomendado cartas e instrumentos de convicciones para hacerlo realidad en todas las esquinas del mundo. Al reflexionar sobre este periplo de 100 años de la OIT es oportuno rendir tributo a los miembros fundadores de la OIT. La conceptualización de esta estructura tripartita singular es la medida de su genialidad. Nació la OIT como el reconocimiento de que dentro de los muros de la construcción capitalista se ubican los principales motores de la economía de mercado, que son el capital, el trabajo y el gobierno. A menos que las prerrogativas de estos tres grandes elementos no se mejoren, la probabilidad de que haya conflictos siempre estará al acecho y puede desbordarse trayendo resultados desastrosos. La historia nos ha enseñado dolorosas lecciones de lo que supone coquetear con el riesgo en el frente económico. La mayor parte de los conflictos se han visto originados por necesidades económicas y esto es verdad en el presente y lo fue en el pasado. La gran guerra de cuyos estragos nación la OIT es un penoso recordatorio. Por supuesto los conflictos laborales también pueden resultar muy costosos para el tejido socioeconómico de cada nación. Cómo mitigamos los efectos de cada mercado de be basarse en la narrativa y los matices de la justicia y el equilibrio. Presidente, nos embarcamos en el próximo siglo y nos incumbe hacernos esta pregunta: ¿El mundo de hoy es un lugar mejor de lo que lo fue hace 100 años? Yo creo que todos convendremos rotundamente que el mundo es verdaderamente un lugar mejor que en 1919. Podemos afirmar esto comparándolo con los numerosos eventos, algunos tumultuosos, otros progresistas que transcurrieron en estos últimos 100 años. Así de las ruinas de la guerra que desgarró Europa, la Gran Depresión de 1929, el New Deal de Roosevelt, las indecibles atrocidades de la Segunda Guerra Mundial, la Declaración de Filadelfia de los Derechos Humanos, las filosofías económicas en competición preconizadas por Keynes Von Hayek, la llegada del hombre a la Luna, Viet Nam, la caída del Telón de Acero, el Muro de Berlín, etcétera. Presidente, estos son sólo ejemplos que ponen de relieve el ondulado terreno de los intereses que compiten. Algunos dieron resultados positivos mientras que otros tuvieron como resultado hechos catastróficos. En cada gran conflicto del empeño humano la OIT se ha mantenido impertérrita persiguiendo la justicia social. La pregunta que tenemos que hacernos para los siguientes 100 años es cómo será el mundo en 100 años, pero no tenemos una bola de cristal para adivinarlo. El Informe de la OIT sobre el "Futuro del Trabajo" llama nuestra atención a áreas donde hay carencias que requieren medidas prescriptivas para abordar, por ejemplo, el cambio climático, la transformación industrial, la digitalización, el comercio y la inversión. Recientemente Papúa Nueva Guinea acogió APEC. La tecnología digital en su orden del día y no es de sorprender que no se puso de relieve el efecto de la transformación tecnológica en el mundo del trabajo. La CIS ha promulgado la necesidad delo contrato social y los trabajadores de nuestra organización se suscriben a los principios de la OIT y de la Confederación Internacional Sindical que ha sido un aprendizaje que ha durado toda la vida. Quisiera decir que el mundo del trabajo en una economía de mercado viene dictado por la disponibilidad de dinero, no podemos discutir que las políticas sociales aisladas de las consideraciones financieras. Hemos de tener en cuenta cuestiones como la manipulación de las divisas, la deuda, las tasas de interés y el comercio justo. Desde luego los desafíos serán complejos, Presidente. Hemos de mantenernos obstinados y seguir insistiendo en lograr un mundo más justo y más equitativo. Muchas gracias Presidente y les deseo a todos unas felices celebraciones del centenario.

Sr. Martin Chungong

Representante (IPU)

Presidente, distinguidos delegados, damas y caballeros: en nombre de la Unión Interparlamentaria, Organización Mundial de Parlamentos, aprovecho esta oportunidad para dirigirme a la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, un momento que coincide con el centenario de esta organización y quisiera hacer propicia esta oportunidad para felicitar a la OIT en esta auspiciosa ocasión. Durante los años la UIP se ha beneficiado sobremanera del apoyo de la OIT en movilizar a los parlamentarios para sustentar cuestiones relativas al trabajo. Hemos trabajado juntos en realizar campañas, en creación de capacidad para los parlamentarios, en materia de violencia contra los niños, en trabajo infantil, etcétera, y hemos elaborado manuales para sensibilizar a los parlamentarios sobre las cuestiones jurídicas de estas cuestiones y hemos desarrollado herramientas prácticas pero también lo hemos hecho a través de declaraciones políticas, y con estas medidas hemos alentado a los parlamentarios a adoptar medidas efectivas para el trabajo decente poniendo en pie programas para luchas contra las prácticas abusivas y asignar los recursos financieros y humanos necesarios para apoyar el bienestar de los trabajadores. Construir el futuro con un trabajo decente, el tema principal de esta conferencia, me sorprende como muy oportuna teniendo en cuenta que nos enfrentamos a tantos desafíos en el mundo del trabajo y en la economía en los últimos decenios de globalización mal regulada. Acogemos la labor fundamental en el orden del día de esta conferencia sobre la adopción de normas internacionales para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Apoyamos la adopción de este convenio tan esperado y de sus recomendaciones sobre esta cuestión y como organización mundial de parlamentos, la Unión Interparlamentaria está trabajando actualmente con sus miembros para hacer de los parlamentos lugares de trabajo respetuosos, sensibles a las cuestiones de género, inclusivos y libres de acoso violencia sobre todo contra las mujeres. Los trabajadores del mundo entero están viviendo un momento muy bajo, la mayoría de los trabajadores todavía operan en el sector informal donde los derechos laborales y las condiciones de trabajo no se respetan. Cada vez más trabajadores, sobre todo el mundo y el mundo industrializado dependen, de contratos precarios a corto plazo con casi ninguna prestación y salarios muy bajos. Las mujeres que se ven especialmente afectadas porque siguen cargando con el peso del trabajo doméstico, que es no remunerado y poco reconocido. Las nuevas tecnologías sólo se les puede acusar en parte del mundo es que nos encontramos. El verdadero problema es que el poder de los trabajos de mejorar sus propias condiciones ha sido disminuido como resultado de políticas que han debilitado la negociación colectiva y han debilitado también un amplio abanico de derechos laborales que han favorecido un cambio de una economía realmente productiva hacia una financialización y un modelo extractivo de la economía Defenderemos el trabajo decente y en este proceso tenemos que abordar la nueva realidad de flujos crecientes trabajadores migrantes y el tema de la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social . La UIP apela para que se haga un marco normativo actualizado y adecuado y medidas especiales para ayudar a los jóvenes, mujeres y otros trabajadores a los trabajadores mayores y personas con discapacidades a que entren en el mercado laboral como empresarios, como trabajadores y que se les conceda un trato basado en sus competencias. Hemos de asegurarnos que las políticas innovadoras y novedosas tengan por objeto organizar el trabajo de una forma más efectiva para fomentar la producción, que va a cubrir las verdaderas necesidades de nuestras poblaciones, Y concluyo y estoy de acuerdo con la necesidad de una gobernanza efectiva en el trabajo y quisiera encomendar a la OIT por su visión como la única organización internacional tripartita, un modelo de funcionamiento que ha de ser replicado en otros ámbitos. En cuanto al contexto actual, hemos de pensar más allá del crecimiento como un fin en sí mismo y como la única manera de sustentar el empleo. Seguimos con gran interés la labor de la

Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo; sus conclusiones y recomendaciones han de integrarse en el proceso de reforma. Para concluir, Presidente, quisiera reforzar la convicción de que los parlamentos desempeñan un papel sólido el proceso de reforma y que han de movilizarse para abordar estos desafíos. Tienen una gran responsabilidad, influencia en los debates, las decisiones y sobre todo la aplicación; adoptan legislaciones y supervisan las políticas Gobiernoes, asignan recursos financieros y sensibilizan a las comunidades. Hemos de movilizar a los parlamentos como parte de la comunidad de partes interesadas y como representantes de los pueblos, todos los pueblos. Así podremos asegurarnos de que nadie se queda atrás. Hemos de unir fuerzas para implicar a los parlamentarios y que apoyen el trabajo decente en el mundo para todos. Muchas gracias por su amable atención.

Sr. Yahya K Msigwa

Trabajador (Tanzania)

Señor Presidente, queridos delegados, señoras y señores: realmente es un honor para mi, en nombre de los trabajadores de Tanzania y de Tanzania en general, el aprovechar esta única oportunidad para felicitar a la OIT que celebra su centenario de existencia. Salta a los ojos que durante todos estos años mucho se ha logrado. La lucha por la justicia social por los trabajadores por un mejor futuro del trabajo, el fortalecimiento de la educación formal y adquisición del asistencia de trabajadores, revisión de las recomendaciones y convenios de la OIT, intensificación de la negociación colectiva y acuerdos de diferentes niveles. Todo esto está guiado por la OIT y sus mandantes y también la aplicación de la inspección laboral, de la Seguridad y Salud en el Trabajo, luchar contra el VIH, SIDA y apoyar a las víctimas de esta enfermedad para que vivan mejor en sus lugares de trabajo, todo ello con el apoyo, pues, de la OIT y otros en nuestro país. Agradecemos, pues a la OIT ya otros miembros presentes que nos han apoyado. Señor Presidente, además de todos los éxitos mencionados, en el futuro del trabajo, el mundo futuro del trabajo habrá muchos problemas. Menciono unos cuantos que nosotros, trabajadores de Tanzania, estamos afrontando y que pensamos que son un problema a nivel mundial. Uno, aumenta la envergadura del desempleo entre la joven generación. Señor Presidente, hay que hacer más para crear más puestos de empleo, sobre todo para los países del tercer mundo, donde la ruptura es la ocupación fundamental. Tenemos industrias agrícolas intensivas que debieran poder emplear a la joven generación. Señores, en segundo lugar, aumenta el carácter informal de la economía en los países del tercer mundo. La informalidad es uno de los grandes problemas. En lo que hace a cuestiones laborales, la informalidad nos exige hacer mucho más para que se convierta en una economía formal y así mejorar el nivel de vida de los sectores concernidos. En tercer lugar, hay un desafío extraordinario que es la migración por causa de trabajo. La sociedad en general, las sociedades piensan que esto es un mal. Les diré que la migración es un fenómeno propio del ser humano. Incluso los que emigran por trabajo creo que merecen que se respeten sus derechos humanos y de trabajo. La OIT les debe apoyar a los trabajadores migrantes de manera que tengan acceso, que puedan disfrutar de los derechos humanos en todo el año. Otro problema es el acceso al [? 3:46]. Problema, el acceso a la seguridad social y a la protección social. LA seguridad social y la protección social es el derecho que tiene todo trabajador porque importa donde se encuentre, pero verán ustedes que el porcentaje de personas que tienen acceso a la seguridad social sigue siendo muy bajo en la mayor parte de los los países. Por consiguiente se requiere más esfuerzos para que todo ciudadano pueda tener un acceso real a la seguridad social y a la protección social en el lugar de trabajo. Señor

presidente, hay un quinto problema, es que aumenta la precarización del empleo y el trabajo contractual que es uno de los grandes problemas. En las relaciones modernas de trabajo que conocemos y mucho hay que hacer para velar porque los sindicatos, a su vez, logren que se aplique la normativa laboral y las legislaciones laborales para mejorar las condiciones de trabajo. Luego un sexto problema, la automatización, la robótica, las computadoras y demás. Mejoró muchísimo creo yo la calidad de las condiciones de trabajo para nosotros los trabajadores. De una manera u otra, la modernización quita el equilibrio respecto de los trabajadores, hemos de llegar a un equilibro entre estas nuevas tecnologías. Por último, hablemos de las condiciones climáticas. Bajo el sol a veces aumenta el deterioro laboral, mucho hay que hacer, porque en el futuro se van a negar muchas de las actividades laborales. La OIT y muchas otras organizaciones tenemos que aunar esfuerzos para ponernos al cambio climático. Señor presidente, agradezco al presidente Magufuli al que estamos apoyando, ya es el quinto mandato, y que tiene la tolerancia cero a la corrupción, con lo cual el erario público es de beneficio para los trabajadores y mejora la calidad de los servicios. Muchísimas gracias señor Presidente y les deseo a todo, pues, mucho éxito durante esta 108ª Conferencia Internacional del Trabajo. Gracias señor Presidente.

Sra. Christy Hoffman

Representantes (UNI Global Union)

Gracias señor Presidente, distinguidos delegados: buenas tardes. Primero, quiero felicitar a la OIT con motivo de su centenario de servicios a la humanidad. Yo hablo en nombre de UNI Global Union y nuestros miembros sindicados en todo el mundo. Nuestros miembros trabajan en centros de llamadas, bancos, oficinas de correos, la moda y también tiendas de abastos, en la limpieza y seguridad de los aeropuertos, son ingenieros, prodigan cuidados, pero a menudo ellos sólo reciben las migajas de la riqueza del trabajo que ellos producen. Los trabajadores de la moda rápida se supone que pueden vivir trabajando doce horas por día. Los ingenieros nos dicen que los sindicatos son las noticias de ayer, los que trabajan en los depósitos Amazon tienen que orinar una botella para poder mantener el ritmo de trabajo mientras que el propietario es el hombre más rico del mundo. Los operadores en los centros de llamada más grandes del mundo, teleperformance, son objeto de una presión constante y ningún derecho a negociar ni una mejor remuneración por las aptitudes tan considerables que tienen. Mientras tanto las multinacionales que han contratado esta función tan crítica se lavan las manos y no son responsables. Los trabajadores que representa UNI y sus sindicatos son los que tienen suerte, tienen un empleo formal y acuerdo colectivo, pero se van disminuyendo cada vez más en este universo que se va ampliando del otro tipo de trabajo. Su mundo incluye los supuestamente autónomos, a los que se le paga menos y que son la mitad de la fuerza laboral de Google y sobre todo a los millones de trabajadores que no tienen derecho a negociar, que no pueden organizarse. El mundo de los servicios es cada vez más fragmentado y lejos de los centros de beneficios de los que son el motor esos trabajadores. Queremos un nuevo contrato justo, que de a los trabajadores más poder y que logre un mayor equilibrio frente a este modelo de la codicia, el derecho a organizarse sin temor, negociar con los interlocutores sociales sobre remuneraciones y tecnología, para configurar un futuro con más dignidad y una garantía laboral universal y un contrato social revitalizado. No son exigencias imposibles, no es que estemos aquí nosotros fuera de este mundo, es la única manera de lograr un mundo de justicia social que nos incluya a todos. Felicitamos al gobierno de México por la reforma de la legislación laboral cuyo objetivo es

ponerle fin a los contratos de protección y restaurar la libertad de asociación en ese país. Más gobiernos deberían hacer lo propio para que se ajuste al siglo XXI. Alentamos a los gobiernos a que lleven a cabo la debida diligencia en sus legislaciones para asignar responsabilidad para las empresas multinacionales y las operaciones de la fronteras en la cadena de abastecimiento. Pedimos a los empleadores a que firmen acuerdos mundiales para garantizar derechos fundamentales que se han quitado a los trabajadores mediante prácticas terribles que ignoran los convenios de la OIT. No podemos hacerlo todo aquí, hemos de compartir la responsabilidad que eso implica . Señor Presidente, celebremos el Convenio sobre la violencia de género que se concluirá esta semana. No podemos darle la espalda a los millones de mujeres que han sufrido sin contar por causa de esta situación y que a menudo es una condición de trabajo. Ahora podemos emitir un mensaje alto y claro que los favores sexuales ya no pueden ser parte de una descripción de empleo. Por último, junto luchemos por una OIT más fuerte que sea el zócalo del progreso social y la paz en el próximo Centenario. Muchas gracias.

Sr. Stephen Cotton

Representante (Federación Internacional de Trabajadores del Transporte)

Buenas tardes Presidente. Delegados, agradezco esta oportunidad que dan. Soy Steve Cotton, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte. Representamos aquí a más de 18,5 millones de trabajadores en el mundo. Los ITF están aquí porque creemos que durante este centenario es un compromiso para con el multilateralismo, el triparitismo y la pertenencia creciente y continua de la OIT. Este año más que antes la cosas son críticas. El trabajo tiene que seguir adelante en las comisiones técnicas de comités de expertos y sobre la libertad de asociación que llevan a cabo una labor extraordinaria, que conste en acta nuestro agradecimiento por ello. Encomiamos también al Departamento de Políticas Sectoriales del a OIT por el trabajo que hacen. Ahora, pensamos que se encuentra en una encrucijada la OIT, es fundamental saberlo. Hay que seguir construyendo en base a la pertenencia de Naciones Unidas pero, ¿cómo? Garantizando que los convenios sean fuertes y la recomendación sea fuerte cobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y también velando porque le demos seguimiento a ese trabajo con mecanismos; renovando el mandato normativo de la OIT para que tenga ese mandato en el próximo siglo y no dejar que las violaciones sigan adelante sin castigo y aceptando una declaración fuerte que proteja a los más vulnerables y que garantice el futuro del trabajo para los jóvenes y la próxima generación. Sobre el Convenio sobre la Violencia: la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son un problema de envergadura mundial, requiere por consiguiente soluciones mundiales. No hay ningún sector donde no exista, es una barrera que impide la igualdad delas mujeres en el mundo. Según un documento de la OIT sobre el transporte de 2013 la violencia es uno de los factores fundamentales que impide que participen en el mundo del trabajo del transporte. Los gobiernos y los sindicatos deben trabajar mano a mano para velar porque sus posiciones sobre la violencia y el acoso se tomen en cuenta. Nadie debe temer ir al trabajo. Esto es una prioridad para los miembros de los ? Estos sindicatos afiliados tomarán las medidas necesarias para velar porque el convenio se aplique a nivel mundial y obtenga el aval y se lleven a cabo las actividades previstas para garantizar su aplicación. Ahora en cuanto a la Declaración: la Declaración debe llevar a proteger a los trabajadores más vulnerables, el derecho a negociarse, a negociar colectivamente, que es un derecho fundamental. Recordamos la Declaración de Filadelfia. En los principios fundamentales y

los derechos laborales se nos dijo que la declaración sobre la justicia social es lo que llevaría a una mundialización justa y la ratificación universal se debe poder lograr. La Declaración debe estar completada mediante planes de acción para garantizar que se obtengan resultados claros y que se tomen las medidas para que esto lleve a una diferencia para la vida de los trabajadores, que deben poder creer en la OIT. La confianza y comprender el sistema tripartito es, como he dicho, el zócalo del contrato social. Apoyamos esta Declaración pero hemos de darnos un espacio para un convenio sobre las plataformas digitales. Hemos de incluir la igualdad de género como condición previa. Además hay que reconocer el problema que ? para los jóvenes trabajadores ahora que cambia el empleo, hay que incluirlos en el debate sobre el futuro del trabajo. Hay que hacer que el trabajo sea seguro y saludable, es un principio fundamental del trabajo. La explotación en la cadena mundial de abastecimiento sigue adelante, el trabajo infantil, la trata de seres humanos, esclavitud moderna y a nosotros nos van a juzgar en el mundo tripartito por estas cuestiones. No se equivoquen, el futuro del trabajo se debe poder arraigar en cambios tecnológicos, demográficos y medioambientales profundos. Nuestra convicción es que la OIT puede apoyar a los trabajadores para ayudarles a darle esa forma al mundo del futuro, compromiso que la TFI y sus miembros están dispuestos a aceptar. Hermanos y hermanas, delegados, confiemos en el próximo centenario, celebremos los éxitos de la OIT y hagamos lo necesario para que a partir de esta semana la pertinencia de la OIT y sus mandantes tripartitos confluyan como debe ser y nos permita pues este mejor futuro del trabajo. Muchas gracias.

Sr. Federico Recagno

Representante (Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control)

Señor Presidente, compañeras y compañeros: tal como lo destacan los informes de la OIT sobre el trabajo del futuro, condiciones de extrema desigualdad, retroceso en el respeto de los derechos laborales y sindicales, informalidad, ausencia de protección social y mas de 300 millones de trabajadores en pobreza extrema demandan un profundo debate sobre un nuevo contrato social universal basado en las personas. Ante la aceleración del cambio tecnológico resulta indispensable sostener al trabajo como herramienta de integración, ascenso social y dignidad. Los argumentos del reemplazo de fuentes de trabajo por la tecnología muchas veces esconden estrategias de concentración económica, competencia a la baja y desconocimiento de derechos. La tecnología se debe encauzar y administrar a fin de garantizar un trabajo decente y sostenible en todas sus modalidades. Resulta prioritario destinar recursos para capacitar en forma oportuna y permanente adecuando la fuerza laboral del presente a las tecnologías del futuro. Nuestros afiliados son trabajadores del sector público y privado, que garantizan a través del control de gestión, la equidad fiscal y la justicia, un modelo de desarrollo sustentable, justo, igualitario e inclusivo a través de la defensa de la calidad institucional de políticas públicas y la gobernanza. Los trabajadores informantes son la alerta temprana que pueden optimizar la gestión pública, evitar y prevenir daños al estado, y sin embargo al hacerlo, muchas veces se enfrentan al acoso, a represalias, amenazas y despidos por el simple hecho de cumplir con su labor defendiendo el bien común. Situación similar a la que pueden sufrir otros trabajadores como por ejemplo los de la OIT. Por ello, junto a la red de trabajadores ICJ en alianza con la ICP venimos a peticionar en nombre de la ULATOC y los trabajadores denunciantes que custodian los recursos y la gestión pública impulsando en el ámbito internacional una amplia y necesaria protección de nuestros afiliados. La norma que reclamamos debe surgir del diálogo social tripartito y

debería contemplar al menos la protección de la independencia e imparcialidad del funcionario público y privado encargado del control, la justicia e inspección, contra el acoso y violencia en el desarrollo de su tarea. Contemplar la defensa de la carrera administrativa y estabilidad laboral, capacitación permanente y pertinente. Establecer por convenio colectivo mecanismos de protección y promoción del denunciante con resguardo y garantía para todas las partes involucradas. Este sector de trabajadores son objeto de un especial clase de acoso laboral que nosotros identificamos como violencia laboral objetiva y que denunciamos como una nueva demanda laboral y que la OIT debe atender. Las consecuencias de esta violencia la sufren primero estos trabajadores, pero también impacta y perjudica sobre los ciudadanos en su totalidad al recibir servicios públicos deficientes, la mala calidad de las prestaciones y en definitiva, el debilitamiento de la gobernanza y la democracia. Venimos peticionando en alianza sindical este petitorio desde el año 2009 y hemos logrado visibilizar esta problemática al punto de estar realizando desde el departamento de políticas sectoriales de la OIT un estudio internacional que alentamos y promovemos. Si bien existen marcos legales nacionales para proteger a los informantes, estos no son exhaustivos y su protección sigue siendo deficiente. Para poder enfrentar temas que tienen una articulación internacional, como ser la corrupción, la evasión, lavado de dinero, narcotráfico, resulta indispensable que la norma sea también de alcance global y emitida desde una organización internacional. Cuando los ataques expresos o tácitos son ignorados o tolerados por autoridades en posiciones de poder, consolidan una cultura de silencio, secreto y temor dentro de las instituciones presionando y silenciando a futuros denunciantes. Las organizaciones sindicales actuando en forma global somos sujetos activos que ayudan a visibilizar y aumentar la conciencia de esta problemática, por ello es necesario realizar esfuerzos adicionales para garantizar la inclusión de los sindicatos y los empleadores en los procesos de resolución de conflictos. La OIT puede y debe desempeñar un papel clave a la hora de enfatizar la necesidad de habilitar el diálogo social tripartito para poner en marcha una iniciativa que sirva de referencia normativa en la sólida defensa de los derechos laborales y sindicales. En el centenario de la OIT esta casa tiene una oportunidad para fijar normas adecuadas para que los trabajadores de todo el mundo puedan colaborar desde sus funciones al interés público. Señor Presidente, con ello estaremos alentando el verdadero trabajo del futuro que es hoy. Muchas gracias.

Sr. Agustín Rodríguez Fuentes

Representante (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas)

Muy buenas tardes. Señor Director General de la Organización Internacional del Trabajo, compañeras y compañeros: me dirijo a ustedes en mi carácter de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, como Presidente Colegiado de la Unión Nacional de Trabajadores y en representación de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas. Celebramos con ustedes el centenario de la Organización Internacional del Trabajo, ratificando el espíritu y naturaleza de sus principios fundamentales, pues son condiciones propicias y necesarias para alcanzar la justicia social, el trabajo decente y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios. Así, reafirmamos que la violencia y el acoso hacia los

trabajadores y particularmente la que se presenta por razón de género, son la antítesis del trabajo decente por lo que nos congratula que hoy avancemos en el reconocimiento del derecho a desarrollarnos en un mundo del trabajo libre de acoso y violencia, reconociendo la necesidad de adoptar unánimemente un convenio complementado por una recomendación. Ahora bien, el gobierno mexicano recién aprobó la Reforma a la Justicia Laboral, resultado de un simulado diálogo social y aparente parlamento abierto, pues obedeció a intereses impuestos por los tratados de libre comercio, dejando de lado los principios históricos de justicia social, razón por la cual dicha reforma es limitada al no solucionar los problemas reales de los trabajadores, como lo es el régimen de los contratos colectivos de protección patronal. En vista de lo anterior, exhortamos al gobierno mexicano a que acepte la asistencia técnica de la OIT para la implementación la reforma laboral. Los derechos colectivos de los trabajadores de los servicios públicos continúan siendo restringidos y condicionados, aún después de la reforma de algunos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues en la práctica es imposible el ejercicio del derecho de huelga. Esa condicionante restrictiva va en contra de todo convenio internacional, ya que la justicia laboral no puede ser excluyente, máxime cuando el Gobierno, en su carácter de empleador, es principal transgresor de los derechos laborales. Por ello, exigimos la inmediata ratificación de los convenios 151 y 154 de la OIT. Condenamos las reducciones presupuestales por parte de los Estados Miembro a las instituciones públicas de educación superior y reprobamos enérgicamente el recorte presupuestal al sector de la ciencia y tecnología en toda la región de las Américas y, particulamente, en México. Los servicios públicos y particularmente la educación pública, gratuita y de excelencia deben ser la prioridad en las agendas de desarrollo nacionales y mundiales, debe apreciarse su valor genuino, por ello los nuevos gobiernos no pueden abonar al empobrecimiento de los sistemas educativos pues la educación permanente es herramienta clave para el desarrollo de las personas y de los pueblos. Ahora bien, América Latina se enfrenta a constantes ataques, así tenemos que las políticas impuestas por el Fondo Monetario Internacional en Argentina han generado un sobreendeudamiento sin precedentes, especulación financiera, inflación y precarización laboral, socavando el acceso a los derechos sociales. Desde esta tribuna rendimos un reconocimiento a las luchas de los trabajadores brasileños por la restauración de la vida democrática, la educación pública, las jubilaciones y la defensa de los derechos laborales. Denunciamos el incremento en asesinatos de líderes sindicalistas en Colombia y exigimos la restauración del diálogo para la paz, así como el cumplimiento de compromisos internacionales en materia laboral. Expresamos nuestra mas amplia solidaridad con los trabajadores de Costa Rica, Uruguay, Nicaragua, Venezuela y Bolivia en su enérgica lucha por la defensa de sus derechos colectivos, así como la democracia, soberanía y autodeterminación de los pueblos. Finalmente, exhortamos a los mandantes de la OIT a adoptar una Declaración del Centenario coherente con los objetivos del desarrollo sostenible que cumpla el mandato de lograr una justicia social para todos con base en un nuevo contrato social en un marco de diálogo social y gobernabilidad democrática. Gracias por la generosidad de su atención.

Sr. Alfredo Sigliano

Representante (Organización de Entidades Mutuales de las Américas)

Observadores. Como lo hemos hecho a partir de la Conferencia 99 hasta la 107 sin solución de continuidad, ODEMA, representando al mutualismo Americano, tiene la

oportunidad de dirigirse a esta honorable conferencia, para referirse, en primer lugar, al acontecimiento sobresaliente en esta la versión 108, por cuanto su agenda de deliberaciones tiene como primer tema a la celebración del centenario de la creación de la OIT. Esta circunstancia excepcional, hace de orden prioritario expresar una breve reflexión respecto a la instancia histórica abierta en abril de 1919, dando principio así al proceso de organizar al mundo del trabajo, con una conducción tripartita de gobiernos, sindicatos y empleadores, lo que constituye, a partir de esta sabia integración, la consecución de avances inéditos en materia de la dignificación del trabajo. El mutualismo, cuyo sistema ha sido el numen inspirador del sindicalismo, celebra, entusiastamente, la determinación de considerar a todo el 2019 como el año del centenario de la OIT. Y por tanto, a lo largo de todo este año, compartirá puntualmente las instancias que se programen, destinadas a que la visión encomiable de los hombres y mujeres que propulsaron esta idea genial de enmarcar, institucionalmente, el funcionamiento y reconocimiento de los legítimos intereses de los trabajadores, tenga el eco que merecen en cada uno de los mandantes de la OIT. Por otra parte, atento a que la filosofía que nutre al mutualismo es protectora y garantía de cumplimiento y respeto de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores en toda su extensión, viene aportando, y lo asegura haciendo en cada oportunidad que sea necesario, su experiencia más que centenaria, cumpliendo a rajatabla, todas las disposiciones que regulan la actividad del trabajo. En esa inteligencia, estamos deseosos que se nos convoque para participar en las discusiones que se programen para elaborar las iniciativas del centenario, destinadas a la optimización del mundo del trabajo, especialmente en los tiempos de este milenio, predispuesto a emprender transformaciones trascendentales en orden del uso, cada día más frecuente, de nuevas tecnologías, necesitadas de ser compatibilizadas con las normativas del derecho laboral preexistente. Tal cual lo informa ODEMA en su participación en la 107 Conferencia el 31 de mayo del 2018, el 5 de junio del mismo año en la Sala VIII de este magnífico Palacio de las Naciones Unidas, se realizó la Asamblea Constituyente de la Unión Mundial de la Mutualidad, asociación que contempla en sus normas estatutarias la integración del mutualismo de los cinco continentes, nucleando en este punto de partida al perteneciente a África, América y Europa. Es dable destacar, que la materialización de esta nueva entidad, ha sido obra de la alianza formalizada entre la Unión Africana de la Mutualidad y ODEMA, de las mutuales de América y la Unión de las Mutuales Portuguesas, entidades que, a partir de coincidencias programáticas dentro del marco de la Cooperación Sur-Sur y triangular propiciada por la ONU, tuvo el privilegio de realizar su lanzamiento mundial en este recinto. No ha sido menor la importancia del auspicio lograda en la ONU, que hizo posible que ese lanzamiento de la fundación de la Mundial del Mutualismo tuviera el corolario del *side-event* realizado en su Sede de Nueva York el 11 de julio de 2018, lo que significó el espaldarazo que impulsa desde entonces, fuertemente, a esta nueva asociación mutualista. Por último, reiteramos que el mutualismo mundial continuará con su firme propósito de acompañar a la OIT en todos los programas de mejoramiento constante de las condiciones en que se desenvuelve el Trabajo en todo el mundo. Muchas gracias.

Sr. Luc Van Den Brande

Representante (Centro Europeo para asuntos de los Trabajadores)

Estimado Presidente, Vicepresidente, delegados: el Centro Europeo para Asuntos de los Trabajadores se siente muy honrado de participar a esta importante y notable 108ª reunión

de la Conferencia Internacional del Trabajo y se honra de tener la oportunidad de dirigirse al plenario de esta conferencia que mira al futuro. El futuro del trabajo es el tema central de estos días en los que miramos atrás y nos remontamos a los 100 años de historia y labor de la OIT y lo que es más importante, miramos hacia el futuro. Nosotros, nuestra organización, tiene 73 organizaciones de 30 países europeos y quisiéramos felicitar a la OIT y a todos los responsables de ella en este importante centenario. Estamos totalmente de acuerdo con las conclusiones y recomendaciones sobre el informe de la Comisión Global sobre el futuro del del trabajo y esperamos que la declaración definitiva no las diluya. Es nuestra misión preparar a los representantes de los trabajadores para que desempeñen un papel participatorio en el diálogo social para proteger los intereses de los trabajadores en Europa. La creciente complejidad y la interconexión entre las sociedades y dentro de ellas mismas se ha convertido en un característica intrínseca de nuestras sociedades y como consecuencia de la velocidad, la intensidad y el impacto del proceso de globalización hemos de reconocer la complejidad que reviste esta transformación radical de nuestras sociedades, tanto en Europa como en mundo entero. Pero la globalización no ha traído la correspondiente redistribución de la riqueza mundial. Vemos que el mundo del trabajo está cambiando rápidamente de diversas maneras y en particular, la diversidad de las relaciones laborales está aumentando como resultado de la digitalización, la robótica y la inteligencia artificial. Pero todos estos fenómenos hay que convertirlos desde una amenaza a una oportunidad, al igual que es el caso para la economía verde. Los contratos de empleo inseguros están generalizados en las relaciones laborales y todo esto está revitalizando los límites tradicionales del empleo, y estos cambios plantean numerosos desafíos a las organizaciones de los trabajadores: salarios justos, condiciones de trabajo decentes, una seguridad social integral y una protección de la salud ha de lograrse para los trabajadores que trabajan en la economía de plataformas. Los trabajos están cambiando de forma masiva y hay que concederle a los trabajadores la oportunidad de adaptarse a estos cambios a través de formación profesional y competencias adaptadas. Las organizaciones de los trabajadores han de desempeñar su papel para determinar esta educación. El desarrollo y avance tecnológico en curso va a llevar a cambios de empleos y más empleos y hay que encontrar soluciones para que los que trabajan en estos nuevos empleos vivan unas vidas dignas y por último, las organizaciones de los trabajadores han de transformarse a si mismas, encontrar nuevas formas de vincular a los trabajadores con ellas para representar de forma efectiva sus intereses en estructuras empresariales heterogéneas teniendo en cuenta la mayor diversidad de las relaciones laborales y para hacer frente a todos estos desafíos, un diálogos social que funcione es necesario, creando un clima en el que se reconozcan las organizaciones de trabajadores como fuerzas creadoras que promueven el valor en el mundo del trabajo garantizando la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores dentro del diálogo social como un bien público que promueva activamente políticas públicas. Un clima económico centrado en el ser humano y con cohesión ha de ser la piedra angular para un nuevo prisma de convergencia. Esto son los cambios que esperamos. Las recomendaciones de la Comisión Mundial para establecer un sistema internacional para obligar a las plataformas digitales y a sus clientes a que cumplan con los derechos de los trabajadores. Como dije varias veces, como Ministro de Trabajo de Bélgica, y como estoy diciendo, la OIT reviste enorme importancia y este año del centenario ha de conferirnos valor, energía y esperanza para trabajar por un futuro más prometedor. Muchas gracias.

Sra. Adwoa Sakyi

Representante (Unión Internacional de Asociaciones de Trabajadores de la Alimentación, la Agricultura, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines)

Presidente, distinguidos ministros, damas y caballeros, compañeros y compañeras del movimiento sindical: es para mí un gran placer dirigirme a la conferencia del centenario de la OIT en nombre de mi federación sindical mundial, la UITA. La UITA reúne a millones de trabajadores en la cadena alimentaria, agricultura, procesamiento de alimentos, tabaco, hoteles, restaurantes y trabajadores del catering, que ya están asistiendo a los grandes y rápidos cambios que han traído la nueva tecnología, la digitalización y la inteligencia artificial, que ya están aquí. ya están aquí la economía de plataformas ya está firmemente establecida y los robots ya son dispositivos permanentes en las fábricas. Mientras tomamos nota de que la memoria del Director General mira al futuro para mitigar los impactos de la cuarta revolución industrial, también observamos que existen problemas antiguos que resolver en este momento en que la OIT se adentra en su segundo centenario. A muchos de los trabajadores de los sectores de la alimentación se les niega su acceso a los derechos fundamentales en la agricultura, pesca, marisqueo, hoteles, restaurantes y en trabajo doméstico. La desigualdad de género y el acoso sexual sigue estando generalizados. Estamos asistiendo algunos progresos, algunas empresas se han comprometido a colaborar con la UITA para eliminar el acoso sexual. Otras, incluso líderes mundiales se niegan a implicarse, aunque hay pruebas de que el 80 or ciento de las mujeres en el sector de la hospitalidad se ven sometidas a algún tipo de acoso sexual. Así, aunque hay que abordar nuevas problemáticas en este momento que la UITA entra se su segundo centenario hemos de garantizar que la lucha por la libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, la lucha para acabar con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la desigualdad siguen siendo tan importantes hoy como lo fueron en 1919 cuando se creó la OIT. La memoria del Director General contiene muchas recomendaciones. La UITA en particular desea acoger el pedido de protección social universal y la inclusión del derecho a lugares de trabajo seguros y sanos como los principios fundamentales de la OIT del derecho al trabajo. El viernes pasado miles de mujeres se manifestaron en ciudades de toda Suiza para exigir igualdad y el fin a la violencia de género y el acoso. La UITA apoya firmemente la adopción del convenio y recomendación para abordar el problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Al mirar hacia el siglo que viene, es oportuno recordar la declaración de Filadelfia que afirmaba que el trabajo mercancía, que la libertad de expresión y la libertad sindical son esenciales para un progreso sostenido, que la pobreza allá donde esté constituye un peligro para la prosperidad por doquier y que todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo tienen el derecho de perseguir su bienestar materia y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica y de oportunidad igual. Estos principios son tan necesarios hoy como lo fueron 1944 y deben seguir siendo el meollo del mandato y la acción de la OIT. Muchas gracias, Presidente.

Sr. Wayne Prins

Representante (Organización Mundial de Trabajadores)

Gracias Presidente. Director General, distinguidos delegados, damas y caballeros: asistimos a tiempos de importantes perturbaciones sociales y económicas, rápidos cambios

tecnológicos, una era de discurso político fracturado. En muchos países del mundo, nuestras políticas y políticos nos dividen más de lo que nos unen. Como presidente de la Organización Mundial de Trabajadores quisiera manifestar aquí que esta también es una época de oportunidad sin precedentes para dejar de lado nuestras diferencias, trabajar juntos y hacer realidad los cambios que necesitamos para crear un futuro del trabajo decente para todas las personas. Para los trabajadores, los desacuerdos en el comercio recientes, las disyunciones en la inversión en los mercados financieros y la hostilidad entre naciones han creado inestabilidad las mercados laborales. El crecimiento de salarios y las oportunidades de empleo se han visto estancadas por el creciente sensación de miedo e inseguridad. Como representantes del movimiento laboral hemos de tener bien claro que hemos de estar unidos en la protección de la causa de mejorar las vidas y el bienestar de todas las personas y proteger el entorno frágil. Pero es un error asumir que esta causa puede hacerse progresar teniendo una única visión de lo que es el mundo laboral con una sola voz. Creemos que es necesario y es deseoso no solo, y deseamos que hayan muchas perspectiva. Hablamos de una sola causa pero con muchas voces y perspectivas. Nos esforzamos por asegurar que nuestras afiliadas tenga la libertad de expresarse a si mismas en una manera que refleje su propia historia, valores y visones. Creemos que la diversidad en los puntos de vista pueden aportar la creatividad y las ideas que necesitamos desesperadamente para abordar las grandes dificultades que afectan a nuestros miembros y trabajadores por doquier. Problemas como la igualdad económica, la oportunidad, la capacitación la seguridad, la paridad de salarios entre los géneros, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. No tendremos éxito como sociedad si queremos restringirnos, adaptarnos y atascarnos o estancarnos. Tenemos éxito cuando nos damos a nosotros la libertad la oportunidad de encontrar soluciones creativas y diversas manteniendo el espíritu de cooperación. El éxito para crear un futuro de Trabajo Decente depende de los trabajadores, empleadores y gobiernos que interactuen un diálogo social para para negociar y resolver diferencias y depende de nuestra capacidad de resolver conflictos a través de las aveniencias, buscando oportunidades en las que todos salgamos ganando. Sabemos que habremos alcanzado el logro cuando nuestras economías sirvan a todas las personas, no a unos pocos. Cuando el mundo del trabajo y del capital se reconcilien y cooperen para crear una sociedad de solidaridad, justicia social y paz. Cuando las maravillas de nuestros progresos y proezas tecnológicos beneficien a todas las personas y mejoren los efectos del desplazamiento, ofreciendo a los trabajadores una red de seguridad social, educación, capacitación y nuevas oportunidades de empleo. Con las amenazas de la prosperidad económica, el mundo también se enfrenta a crecientes desafíos en el medio ambiente que amenazan nuestro bienestar en la vida. Hemos de crear una economía sostenible que beneficie a todos, un entorno sostenible que beneficia a nuestros niños y a las futuras generaciones. Construir un futuro de trabajo decente no será posible si no protegemos y mantenemos nuestro entorno mundial. No podemos quemar el mundo persiguiendo el crecimiento y beneficios económicos a corto plazo; podemos prever sin embargo las necesidades de las personas que están sufriendo en el mundo para tratar de mejorar sus vidas. Nuestro modelo cooperativo y pluralístico les ofrece el camino a seguir porque escuchamos todas las voces, entendemos todas las perspectivas aprovechando las ideas y la creatividad de todos nosotros y así podremos abordar los desafíos de hoy y mañana de una manera que beneficien a todos de formas que no parezcan privilegiar a unos pocos y excluir a muchos, en formas que no deje a millones luchando por proteger sus vidas y las de sus familias, crear un futuro decente de trabajo para todos. Está a nuestro alcance pero exige que despleguemos nuestros mayores esfuerzos y respetemos todas las voces. Muchas gracias.

Martes 18 de junio 2019

Sra. Ksenija Klampfer

Gobierno (Eslovenia)

Director General, excelencias, distinguidos delegados, señoras y señores: Me gustaría comenzar diciendo que me da enorme gusto tener esta oportunidad de intervenir en la conferencia, que es también la que celebra el centenario de la OIT. La organización que sin duda alguna representa una de las piedras fundamentales del sistema multilateral, es un ejemplo brillante de una actividad de éxito en la comunidad internacional. Basados en su credo fundamental de que la paz solo podrá conseguirse a través del progreso en la justicia social, la organización internacional de trabajo y sus mandatos se crearon hace cien años para contribuir a la mejora de la situación económica, social y legal de todos los trabajadores en el mundo. A Eslovenia le honra haber participado activamente en la labor de la organización internacional del trabajo desde el inicio. En nombre de nuestro gobierno y en el mío propio me gustaría hacer extensiva nuestra felicitación sincera a la organización internacional del trabajo, precisamente en este momento de respetable aniversario. Hace cien años, estábamos aquí juntos, había cambios dramáticos en la sociedad en todo el mundo, los avances tecnológicos siguen modificando las características del mercado de trabajo. Nuevas formas de trabajo, nuevas pautas de trabajo y nuevas formas de organizar el trabajo han surgido y siguen aumentando. La digitalización, la robótica, la inteligencia artificial aportan oportunidades inmensas para el mundo del trabajo, pero también riesgos que deben ser abordados como corresponde. Por lo tanto, me complace especialmente en este año tan especial tener la oportunidad de abordar esta iniciativa del centenario de la OIT, "Trabajar para un futuro mas prometedor" preparado por la Comisión Mundial Sobre el Futuro del Trabajo. Representa una base excelente y una contribución importante a nuestro debate. Hace sugerencias valiosas sobre cómo abordar estos desafíos que nos impone la digitalización y además nos llama a tomar medidas decisivas que coloquen a las personas en el centro de las políticas atinentes. Eslovenia apoya el enfoque integral basado en las personas que la comisión mundial nos ha sugerido, mas aun, creemos firmemente que acciones y esfuerzos decisivos, esfuerzos tripartitos son necesarios a nivel nacional también y también regional e internacional. Y sobre la base del dialogo tripartito y por intermedio de un debate público más amplio deberán adoptarse medidas para empoderar a las personas para que puedan adaptarse a las nuevas realidades y evitar riesgos en un mundo del trabajo en cambio permanente. Debería prestarse especial atención a aquellos que son los mas vulnerables. La inversión en las capacidades de las personas es determinante y es responsabilidad común de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, más aún, deberíamos hacer esfuerzos conjuntamente para mejorar las instituciones del mercado de trabajo y los sistemas de seguridad social y adaptarlos a las nuevas circunstancias para incluir adecuadamente a las personas que trabajan de una forma no convencional. El gobierno de Eslovenia ha tomado muchas medidas para afrontar estos desafíos que surgen en el mundo del trabajo. Huelga decir que todas las reformas y medidas pertinentes se han formulado basados en un compromiso amplio de los interlocutores y se los considera los cocreadores de todas estas reformas necesarias. Nuestras políticas nacionales incorporan el principio de que cada trabajo cuenta, significa que las contribuciones a la seguridad social deben abonarse sea cual fuere la forma del trabajo y, lo que es más, varios documentos de trabajo y una gama de análisis sobre las tendencias del trabajo futuro se han preparado. Uno de estos tiene que ver con el impacto de la digitalización en el trabajo, incluye sugerencias para una aplicación efectiva de los cambios digitales. Señoras y Señores: Eslovenia sigue comprometida con su apoyo a la misión nuclear de la OIT que es la promoción de la justicia social en todo el mundo. La Organización Internacional del Trabajo y sus principios fundamentales continúan siendo de importancia vital. La OIT tiene una estructura tripartita única y debe también en el futuro estar en la vanguardia de la formulación de la forma y de las soluciones para

acometer los temas mundiales emanantes de este mundo en constante cambio. El futuro del trabajo hay que escribirlo todavía, tomando una decisión conjunta de aprovechar las oportunidades aportadas por los progresos tecnológicos para el bien de las personas que pueden lograr que el futuro del trabajo sea uno en el que todos pretendemos prosperidad general, progreso social y trabajo decente para todos. Muchas gracias.

Sra. Daovading Phirasayphithak

Empleador (República Democrática Popular de Lao)

Excelencias, presidente, miembros y delegados, señoras y señores: Es una honra para mi representar a la cámara de comercio e industria de Lao y los empleadores de Lao y participar en esta centésima octava Conferencia Internacional del Trabajo. En primer lugar, quiero manifestar mi aprecio al señor Guy Ryder Director General de la Organización Internacional del Trabajo por sus informes tan completos, especialmente el informe sobre trabajar para un futuro más prometedor. Distinguidos delegados, la Cámara de Industria y Comercio de Lao tiene un papel importante en el desarrollo del sector privado, participamos activamente en todas las actividades empresariales que ayudan a mejorar el entorno empresarial, proteger los beneficios de nuestros miembros, ofrecer facilitación para el comercio y atraer las inversiones nacionales y extranjeras. Nuestra organización participa activamente y coordina la cooperación tripartita para desarrollar una relación laboral entre los empleadores y los empleados. Cosas como un programa de ocupación y salud en el trabajo, desarrollo de recursos humanos y competencias laborales. De momento la cooperación tripartita funciona dentro del "Programa nacional de trabajo decente" dos mil diecisiete-dos mil veintiuno que pretende fortalecer el trabajo precisamente para un futuro más prometedor. Como representante de los empleadores mi organización la LNCCI contribuye a la promoción de "trabajo decente para un futuro más prometedor" con la cooperación tripartita para desarrollar las competencias de los trabajadores y sus conocimientos para poder estar a la altura del crecimiento económico. La LNCCI ayuda a motivar al sector privado de Lao a mejorar y a desarrollar las competencias de sus trabajadores al igual que a desarrollar las empresas, además ayudamos a proteger los beneficios de nuestros miembros al amparo de la legislación y la reglamentación existentes en mi país. Para mejorar el entorno empresarial y para negociar en la Republica Popular la LNCCI desempeña un papel importante en la secretaría del foro empresarial de Lao que se celebra una vez al año y es presidido por el primer ministro de la República Democrática Popular de Lao, además cooperamos con los gobiernos, universidades, instituciones educativas y socios para el desarrollo para que tengamos trabajadores con más competencias y atender la demanda del mercado laboral, creemos que todos los socios pueden trabajar juntos para desarrollar un mercado laboral basado en el mecanismo económico para crear "Trabajo Decente para un Futuro Mejor". Distinguidos delegados: La Cámara de Comercio e Industrias de Lao quiere agradecer a la Organización Internacional del Trabajo por la constante financiación y el apoyo técnico y otras actividades dentro de lo que son los empleadores de Lao, especialmente apoyando a los empleadores para crear un entorno de trabajo mejor, iniciativas de puestos de trabajo verdes y también empleo justo y trabajo decente. Deseo a todos los delegados mucho éxito en su trabajo y también felicidad para ustedes y sus familias y deseamos que la centésima octava Conferencia Mundial del Trabajo tenga un enorme éxito. Muchas gracias.

Sr. Robert Vertenueil

Trabajador (Bélgica)

Señor presidente, gracias, siempre es impresionante intervenir en una sala tan llena como esta. Señores delegados: El trabajo no debe ser considerado solo como una mercancía o un artículo con el que se comercia. Estas palabras se daban ya en la Resolución propuesta por la versión belga en la conferencia de paz de Paris en mil novecientos diecinueve. Conferencia que dará nacimiento al tratado de Versalles y por lo tanto a la OIT. Ilustra el papel de primer orden que Bélgica ha desempeñado con frecuencia en la OIT y si Bélgica siempre ha estado en la vanguardia es porque el movimiento obrero y sindical se ha organizado pronto y ha conseguido encontrar por medio del dialogo social, interlocutores que comparten la idea de Víctor Hugo, que en lo que atañe a la lucha con la pobreza decía: Mientras que lo posible no se ha hecho, el deber no se ha cumplido. Juntos estaban convencidos de que la pobreza allí donde exista constituye un peligro para la prosperidad de todos y que una distribución equitativa de la riqueza sigue siendo la mejor forma de resolver conflictos y garantizar la paz. Como se ha recordado a lo largo de toda esta conferencia, la Organización Internacional del trabajo es el único organismo internacional de las Naciones Unidas cuyo objetivo es el de la justicia social y la protección de los trabajadores y las trabajadoras en todo el mundo y debe seguir siéndolo. Estimados delegados: No puede ofender a nadie el recordar que el movimiento sindical represento la fuerza motriz que ha llevado a la OIT a disponer hoy de un auténtico derecho del trabajo internacional y esta fuerza motora internacional continuara desempeñando su papel en esta institución social. Juntos con los demás interlocutores que están dispuestos a hacer una aportación en su lucha por la justicia social y la paz en el mundo. Señoras y señores delegados: Si pudiéramos legítimamente estar orgullosos de lo que nuestros predecesores y nosotros mismos hemos logrado, tenemos que reconocer también que los retos planteados a la OIT siguen siendo enormes. Yo diría incluso que su tarea se complica, los trabajadores y trabajadoras hoy observan que sus derechos y condiciones de trabajo se degradan en muchos países. La pobreza absoluta disminuye, es verdad, pero las desigualdades y la precariedad, explotan en todo el mundo, el ideal de justicia social con demasiada frecuencia es una estrella inaccesible para una gran parte del mundo del trabajo. Una cosa esta clara, no avanzaremos en la promoción, el mantenimiento y la ampliación del trabajo decente sin dialogo y sin respeto de la libertad sindical. Del mismo modo incluso en países que pretenden ser ejemplares, algunos desarrollos y evolución deben inquietar a nuestro propio país, Bélgica. No estamos a cubierto tampoco de una amenaza contra los derechos fundamentales de los trabajadores como testimonia el caso de un dirigente sindical que doy, esta perseguido penalmente por haber ejercido su derecho de huelga, esperamos la decisión el veintiséis de junio próximo en el tribunal de apelaciones de la ciudad de Amberes, tema que hemos seguido con el convenio del noventa y siete de la OIT. A la aurora de su segundo centenario la OIT debe fortalecer sus principios fundamentales y responder a los nuevos desafíos. El futuro de la OIT está ligado íntimamente a su capacidad de gestionar los retos sociales, medioambientales y tecnológicos que plantean a la vez, la globalización y el impacto siempre creciente de las multinacionales y las cadenas de suministros, la digitalización de la economía y la precarización del trabajo y por último la crisis climática. Por esta razón debe seguir siendo fiel a su mandato que tiene que ver con la protección de los trabajadores a través de la promoción y la aplicación de normas por los estados miembros al igual que por las multinacionales y los distintos agentes en las cadenas de suministros, a través de la aprobación de nuevas normas y convenios internacionales que pretenden reflejar los nuevos retos en el mundo del trabajo, como veremos, esta conferencia va a adoptar un convenio fuerte sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. También tenemos que velar para conservar los mecanismos de control cuya autoridad creciente garantiza la eficacia de la OIT. Por último, la OIT debe encontrar un papel de líder en el sistema internacional, en particular ante el FMI, el Banco Mundial y la OMC para favorecer y no menoscabar el cumplimiento del objetivo fundamental de la justicia social. Este principio y objetivo estaba

en la declaración de Filadelfia de mil novecientos cuarenta y cuatro y sigue siendo igualmente pertinente hoy. Señor presidente, señoras y señores delegados, deseemos larga vida a la OIT, esperamos que tenga la fuerza de continuar con su misión, la sabiduría de hacerlo en aras del interés general. Desear una vez más, larga vida a la OIT. Gracias por su atención.

Sra. Chantal Maheu

Gobierno (Canadá)

En primer lugar, permítanme que agradezca al presidente de la Organización Internacional del Trabajo, ministros, embajadores, Director General y delegados. Yo hablo en nombre del gobierno de Canadá con motivo de la organización de esta conferencia. Canadá se enorgullece de ser miembro fundamental y nuestro gobierno cree en la importancia de participar en este foro. No cabe ninguna duda de que nuestro compromiso con la OIT ha resistido la prueba del tiempo, durante la segunda guerra mundial Canadá ha acogido a la OIT para garantizar que la organización pueda realizar su trabajo sobre la paz mundial y la justicia social. Si vemos el trabajo que se ha hecho con nuestros socios en el escenario internacional es obvio que la OIT ha colocado la igualdad, la inclusión y el derecho de los trabajadores a la cabeza de sus prioridades. Desde hace cien años los gobiernos, trabajadores y empleadores se reúnen en este foro único para encontrar soluciones comunes que han mejorado la vida de millones de trabajadores de todo el mundo y con los años la OIT constantemente ha revalorizado el mundo del trabajo, ha revisado su enfoque y se ha reinventado así misma para seguir siendo relevante. Hemos aprovechado esta resiliencia todos. La estructura tripartita de la organización ha sido nuclear para nuestro éxito colectivo. Gracias a su estructura hoy comprendemos mejor los desafíos y los distintos puntos de vista y podemos encontrar soluciones más justas y más seguras. En el marco del centenario de la OIT los estados miembros han sido invitados a ratificar un convenio o protocolo suplementario. Canadá ha ratificado así el protocolo veintinueve de la OIT sobre trabajos forzosos que apoya la campaña para poner fin a la esclavitud moderna, así como el convenio ochenta y uno sobre la inspección de trabajo. Nosotros apoyamos a la OIT en su "Programa de Trabajo Decente" que contribuye a la mejora de las condiciones de empleo y trabajo para los trabajadores del mundo. Como presidente del Comité Sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, Canadá también se honra de encabezar el desarrollo de las nuevas normas de trabajo para proteger a los individuos de estos comportamientos inadmisibles. En nuestro país hemos adoptado en nuestro ordenamiento una legislación señera a la hora de abordar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Canadá ha sido durante mucho tiempo un firme defensor de los instrumentos que establecen claramente los derechos de todos los trabajadores y exigen leyes nacionales para: Prohibir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Establecer medidas de prevención sistemática en sistemas de gestión de seguridad y salud laboral. Y establecer refuerzo y sistemas de seguimiento. El Comité de normalización también pretendemos conseguir resultados de éxito y apoyamos la aprobación de un convenio complementado por una recomendación relativa a la eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo. Canadá ve la aprobación de estos instrumentos internacionales como elementos clave resultados de esta conferencia y una contribución a la celebración del centenario de la OIT. Canadá ha participado activamente en el comité permanente de la Coalición Internacional de Igualdad de Paga. Desde su lanzamiento trabajamos activamente para mejorar la justicia e igualdad de oportunidad para nuestros trabajadores y en dos mil dieciocho ha promulgado una legislación para hombres y mujeres para trabajar en lugares de trabajo a nivel federal. Igual paga por Igual trabajo. La tecnología la globalización y los cambios demográficos están cambiando el mundo del trabajo. Como parte de su centenario la OIT alienta a los miembros a que dialoguen sobre lo que pueda deparar el mundo del trabajo en el futuro y como prepararnos para ello. Canadá está respondiendo al mundo cambiante del trabajo modernizando sus normas laborales

federales para reflejar nuevas realidades en el mundo del trabajo y proteger mejor a los trabajadores canadienses. También hemos establecido un grupo de expertos para asesorar en temas que requieren un examen más a fondo como la protección de las normas de trabajo para trabajadores no habituales. Juntos hemos dado grandes pasos en los últimos cien años, pero nuestra labor no ha terminado. Los empleados, trabajadores y gobiernos deben continuar uniéndose para mostrarle al mundo que es lo que se puede conseguir a la hora de trabajar en un dialogo cooperativo. Al mismo tiempo tenemos que seguir trabajando por la igualdad, la inclusión y la justicia, en casa como en el extranjero, en el lugar de trabajo y en todas partes. Muchas gracias.

Sr. Juan Mailhos

Empleador (Uruguay)

Buenos días señor presidente: Como delegado empleador del Uruguay es un honor poder dirigirme a esta asamblea en ocasión de las celebraciones del centenario de la Organización Internacional del Trabajo. Nuestros comentarios se originan en el informe "Trabajar para un futuro más prometedor ", sometido a esta 108º Conferencia Internacional del Trabajo y en sus proyecciones y consecuencias para abordar una realidad cada vez más desafiante en el mundo del trabajo. En primer lugar, consideramos que el éxito de las acciones que se impulsen desde la OIT en el futuro, dependerá de que los actores sociales podamos llegar a una visión compartida de la realidad. Esta visión compartida implica aceptar la complejidad de las sociedades actuales y la validez de enfoques muy distintos de esa misma realidad. Su consecuencia, es la imposibilidad de aplicar medidas iguales o similares a situaciones absolutamente distintas. Una visión compartida de la realidad implica aceptar que no existen soluciones únicas para un mundo cada vez más innovador cuyos cambios tecnológicos y demográficos desafían estructuras institucionales de todos nuestros países, donde las empresas tienen múltiples oportunidades y desafíos para hacerse más sostenibles, desde un punto de vista económico, social y también ambiental. Sin duda, el gran marco de acción lo constituyen los convenios y principios fundamentales del trabajo, a muchos de los cuales les hemos otorgado una validez universal. De esta manera, las iniciativas y políticas de la OIT deberán tener un grado de libertad sustancialmente mayor al actual, para aplicarse a culturas y realidades muchas veces incomparables de nuestros países. Un segundo aspecto que quiero abordar vinculado a los desafíos del futuro del trabajo más prometedor, es el respeto a las reglas de derecho que se regulan desde esta casa, desde la propia OIT. En nuestra opinión constituyen un pilar sustancial para los desafíos que deberemos enfrentar en el futuro. Sin embargo, en ocasiones observamos que se violentan esas normas de las más diversas formas, ya sea respecto a aspectos de contenido, como de forma. Entonces, para enfrentar el futuro resulta necesario en esta casa, mejorar el sistema de supervisión y control de normas, para hacerlo más eficiente, para hacerlo más creíble. Respetar el mandato especifico que tiene cada uno de los órganos que la integran. Los empleadores, no compartimos -por ejemplo-, que un grupo de prestigiosos juristas como lo son la Comisión de Expertos, se convierta en libre interprete de las normas del trabajo, influyendo en las legislaciones y jurisprudencia para nuestros países, generando, en definitiva, incertidumbres jurídicas. No lo compartimos y consideramos que tanto Gobiernos como Trabajadores deberían coincidir plenamente con nosotros. Los empleadores vemos también, con preocupación, la defensa que muchas veces realizan los países observados por violar principios y normas de esta casa, cuyos representantes utilizan como argumento de justificación, los éxitos económicos y sociales logrados. En nuestra opinión, cualquier avance económico y social para un futuro más prometedor, justamente implica lo contrario. Implica que nuestros países consigan esos avances en sociedades democráticas, plenamente libres, sin vulnerar derechos. A esos países, por su contexto, debemos exigirles más. Están en condiciones de avanzar, mejorar y conseguir mejoras en su legislación y en

su práctica. ¿Qué sentido tiene que esos países tengan ese crecimiento si vulneran derechos fundamentales en la OIT? Para culminar, quiero referirme al caso del Uruguay, en el cual los órganos de control observaron el incumplimiento de derechos fundamentales del trabajo, por inadecuación de la ley de Negociación Colectiva al Convenio 98. Hemos debido esperar diez años, para que en esta conferencia finalmente la Comisión de Aplicación de Normas adopte una decisión con plazos de cumplimiento. Sr. Presidente: Tenemos la esperanza de que utilizando el dialogo social constructivo y eficaz en nuestro país, podamos superar estas dificultades y podamos mejorar nuestra legislación y nuestra practica en la negociación colectiva. Muchas gracias.

Sr. José António Vieira da Silva

Gobierno (Portugal)

Muy buenos días señor presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo. Señor director, señoras y señores delegados en representación de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de los trabajadores, señoras y señores: Quiero empezar por saludar a todos y a todas las que participan en el centésimo octavo periodo de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, reconocida ampliamente como la Asamblea Mundial del Trabajo y que conmemora en este año un siglo de existencia. La Organización Internacional del Trabajo es una de las organizaciones internacionales más antiguas y el organismo especializado más antiguo de las Naciones Unidas. En el contexto mundial, la eficacia y la longevidad de la OIT están relacionadas claramente con su sistema tripartito de funcionamiento que une a gobiernos, sindicatos y empleadores. Es este dialogo, esta concertación, este encuentro de ideas, lo que hacen de la OIT una de las organizaciones internacionales socialmente más representativas de todo el planeta. Se trata entonces de un momento claro para echar una mirada retrospectiva sobre el papel de la OIT en estos cien años que acaban de pasar. Este es momento de cuestionarnos, preguntarnos como seria el mundo sin la intervención de la OIT. Queda claro que sin la intervención de la OIT viviríamos en un mundo más desigual, más vulnerable, más frágil, más injusto y menos incluyente. Sin la OIT el "Programa de Trabajo Digno" no sería una realidad, ni hubiera alcanzado lo que ha conseguido hoy a nivel mundial, sin la OIT, la salud y la seguridad de los trabajadores no estarían protegidos por normas y reglamentos que se encuentran y tienen en muchas zonas del mundo. Sin la OIT millones de niños que hoy, a esta misma hora se encuentran en la escuela aprendiendo, podrían estar atados a un trabajo y sin infancia. Eso es lo que ha llevado a la OIT a la lucha contra el trabajo infantil y contra el trabajo forzoso. Sin la OIT, la sindicalización no hubiese sido reconocida tan ampliamente como derecho fundamental, ni la negociación colectiva constituiría una herramienta tan importante para reglamentar el trabajo a nivel industrial, regional o nacional. Sin la OIT, el dialogo social como instrumento de gobierno eficaz del mercado de trabajo y facilitador de adaptación del cambio de una forma justa y equitativa, no tendría la importancia que hoy reviste. Podría continuar con ejemplos múltiples que han tenido lugar en este siglo. Pero también ha llegado el momento de mirar hacia el futuro, ha llegado el momento de hablar del trabajo que tenemos y el trabajo que queremos. Es tiempo de encontrar soluciones para los retos que están identificados en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y para eso el mundo cuenta con la OIT. El mundo cuenta con la OIT para impedir que crezca el trabajo sin derechos. El mundo cuenta con la OIT para garantizar que todas las mujeres y todos los hombres, tengan acceso a una protección social universal desde el nacimiento, hasta la vejez. El mundo cuenta con la OIT para garantizar que se reduzcan cada vez más las relaciones de trabajo sin protección social, que se elimine definitivamente el trabajo infantil o el trabajo forzoso. El mundo cuenta con la OIT para concretar el derecho universal a un aprendizaje a lo largo de la vida y para que se reduzca cualquier discriminación en el acceso al trabajo y al derecho a un salario justo. El mundo cuenta con la OIT para garantizar economías creadoras de riqueza y empleo y que sean también economías compatibles con la sostenibilidad del planeta. El mundo cuenta con la OIT para reafirmar la importancia del

multilateralismo en la construcción de sociedades más justas, más incluyentes, más cohesionadas y con más apoyo. El mundo cuenta con la OIT y la OIT desde luego puede contar con los Gobiernos, Empleadores y Sindicatos para cumplir con esta ambición. Quiero reafirmar aquí, el compromiso de mi país, Portugal, para el fortalecimiento de la ambición del derecho al trabajo para todos y al trabajo con derechos. Nuestra alineación con los objetivos de la OIT es hoy más firme que nunca y haremos todo lo posible para continuar honrando este compromiso. Muchas gracias.

Sr. Dante Sica

Gobierno (Argentina)

Buenos días señor presidente, Autoridades, Ministros de Trabajo de todos los países que forman parte de la OIT, compañeros trabajadores de Argentina, empresarios, funcionarios que nos acompañan: Nuevamente es un gusto y un honor poder estar esta mañana aquí, dirigiendo estas palabras y pudiendo, de alguna manera, expresar, desde la posición del gobierno argentino lo que estamos viviendo y las circunstancias de este momento. Hoy estamos festejando cien años de la OIT y la Argentina fue parte del momento de su creación y es parte también de este momento histórico que estamos celebrando. Nuestro país lideró junto a otras naciones, la transformación laboral hacia el reconocimiento de derechos mediante institutos que garantizaron la libertad sindical, el tiempo máximo de trabajo, la prohibición del trabajo infantil y las primeras normas sobre accidentes de trabajo. Claramente el siglo veinte fue un siglo, desde el punto de vista de los derechos laborales de consolidación, recuperación y generación. En esta segunda mitad del siglo 20 los sindicatos, las empresas y el estado, avanzamos en un dialogo tripartito como método permanente para generar consensos y resolver diferencias y así logramos generar empleo en el sector industrial, en el comercio y en los servicios. Ese diálogo requiere hoy una nueva agenda construida a partir de renovada voluntad tripartita que genere los acuerdos necesarios y suficientes para poder seguir avanzando. Es preciso para encarar el acelerado cambio tecnológico mundial y los desafíos que a nuestra patria se le presentan en un contexto de crisis. Hoy la Argentina está decidida a enfrentar la urgencia de transformarse. Abordando simultáneamente la problemática del futuro del trabajo, tema central de este encuentro y los debates que se están llevando adelante y la cuestión social, que es de trascendencia sustantiva para nosotros y para toda nuestra población. Argentina tiene un doble desafío, adaptarse al cambio tecnológico, a los cambios que estamos llevando adelante, pero también tiene una herencia pasada y una fuerte mochila que carga sobre nuestras espaldas, tenemos una enorme deuda. Debemos reconocer ciudadanía laboral a mas de 4 millones de trabajadores que están en la informalidad. Es un tercio de nuestra población activa. El reto es grande y lo estamos encarando a través del diálogo social y de proyectos de regularización laboral, normalización fiscal y nuevas reglas que puedan ser superadoras. Tenemos que hacer un esfuerzo, los distintos actores sociales de Argentina, para avanzar en este tema. Muchas veces y en especial en los últimos tiempos, la coyuntura política nos impidió avanzar en este tema y creo que este tema, debe ser un tema principal de la agenda, a parte de los cambios del mercado laboral en el futuro. El cambio tecnológico, la necesidad de producir competitivamente y generar valor y los nuevos métodos de producción, nos exigen un esfuerzo de adaptación en el que todas las partes debemos comprometernos y aportar para el fin común. Existen en nuestro país muchas empresas de base tecnológica, Argentina ha generado en los últimos diez años, cinco de los diez unicornios que hay a nivel de América Latina y acabamos de sancionar, con el apoyo de todas las fuerzas políticas, por unanimidad, tanto en diputados como en senadores, una ley de Economía del Conocimiento que de alguna manera va a potenciar el crecimiento de este sector. Sector, que genera una transformación, no solo al interior del propio sector, sino que mejora la competitividad básicamente en todos los sectores, afecta a todos los aspectos de la vida individual y social y representa una oportunidad única para la economía argentina y para la sociedad. Tenemos que enfrentarnos

sin temor a este cambio tecnológico. En el mundo desarrollado que adopta las nuevas tecnologías, el empleo no cae, el empleo crece y ello exige una población laboral adecuadamente capacitada. En nuestra región y en especial en Argentina seis de cada diez empresas manifiestan dificultades para poder encontrar personas con la formación suficiente. Frente a eso debemos impulsar una transición justa, con consensos y políticas activas y con programas de profesionalización y capacitación para que pongan a nuestra mano de obra en las circunstancias y en los escalones que están requiriendo los nuevos cambios. A la vez, Argentina, como parte de América Latina, debe integrar a millones de jóvenes a ese mundo laboral. Dotándolos de sistemas de aprendizaje y capacitación permanentes, que permitan y faciliten su ingreso, favoreciendo tanto la productividad económica como la cohesión social. También sabemos y compartimos con firmeza que el siglo XXI debe reconocer sin demora, las políticas de igualdad de genero y los derechos de la mujer en el mundo del trabajo. El siglo XXI, es el siglo de los derechos laborales de la mujer. En este sentido y con el compromiso asumido por el gobierno, debemos adecuar la legislación laboral y tributaria, contemplando al mundo del trabajo en general y especialmente a los pequeños contribuyentes y emprendedores. Argentina está a punto de sacar una ley y va a mandar al congreso una ley, que genere un marco tributario para las empresas PYMES. Permítasenos, exhortar a esta organización y a todas las organizaciones que, a nivel internacional, participan, acompañarlos en los cambios y advertir la necesidad de una verdadera universalización del sistema de aplicación y control de normas, en donde el comercio justo y la justicia social, estén presentes en todas las regiones. Por primera vez en nuestro país hay un ministerio que nuclea a los trabajadores y a las empresas. Somos el Ministerio de Producción y Trabajo. Nos sentamos en una misma mesa y fuimos uno de los primeros países que puso en marcha, a partir de las resoluciones de la OIT, la "Comisión de Dialogo Social para el Futuro del Trabajo". Con participación, y en ese marco encontraremos las soluciones. Como hace cien años, la experiencia de la OIT nos impulsa a mejorar las condiciones de trabajo y a generar más oportunidades de crecimiento e igualdad para todos. Es muy importante, la elección que haremos los argentinos a finales de este año. Vamos a elegir entre avanzar en democracia con el dialogo como herramienta, o volver al pasado de enfrentamientos y decisiones arbitrarias. Estoy convencido de que todos los argentinos vamos a confirmar el camino que hemos elegido para el cambio y vamos a poder profundizar y generar los marcos laborales adecuados para triunfar en el trabajo. Gracias.

Sr. Felipe Mêmolo Portela

Gobierno (Brasil)

Señor Presidente, señor Director General, damas y caballeros, delegados de los gobiernos, empleadores y trabajadores, colegas de la delegación tripartita de Brasil: Este año en el que la OIT celebra sus cien años, el nuevo gobierno de Brasil bajo el liderazgo del Presidente Jair Bolsonaro, ha lanzado una ambiciosa agenda de reformas para retomar el crecimiento, tras la peor recesión de nuestra historia. Para enfrentar nuestros grandes desafíos y aprovechar plenamente nuestro potencial, estamos empeñados en racionalizar el gasto público, la deuda publica brasileña ha saltado del 60% al 78% del PIB en solo cinco años. El estado gasta mucho y de forma ineficiente. Por ello Brasil ha iniciado una reforma de su sistema de previsión el cual es injusto y que no puede continuar así. El sistema actual, absorbe mas de el 65% del presupuesto publico federal. Lo cual deja pocos recursos para las inversiones en salud, educación, seguridad publica e infraestructura. El 3% mas rico recibe el 20% de los recursos de previsión mientras que el 60% mas pobre no recibe más que el 25%. Brasil gasta lo mismo en pensiones que países que tienen el doble o triple de personas de la tercera edad. Nuestro sistema de "Nueva Previsión", respeta los derechos previstos en la constitución, que aquellos que ganan más, contribuyan más y aquellos que ganan menos contribuyan menos. Debemos además iniciar una reforma fiscal para mejorar la eficacia y

adaptabilidad del estado y responder a las demandas de la sociedad. Una vez que se hayan estabilizado las cuentas públicas, podremos plantearnos el crecimiento sostenible y solido del empleo. Es nuestra prioridad esa creación de empleo. La modernización de la legislación laboral es pieza central de esas reformas. De hecho, queremos desburocratizar las relaciones de trabajo, valorizar las negociaciones entre empleadores y trabajadores y visibilizar las formas de contrato de trabajo mas adecuadas para las realidades del siglo XXI. A pesar de las condiciones económicas difíciles y del elevado numero de desempleados, hemos conseguido crear ochocientos cincuenta mil empleos en los últimos dos años. Debemos seguir con esta vía de desburocratización en el mundo del trabajo, ahora bien, si debemos garantizar un control del estado. La secretaria especial de la Previsión y el Trabajo con la ayuda de FUNDACENTRO que es el órgano responsable de la investigación en el ámbito de la seguridad de los trabajadores y de la salud de los mismos, ha iniciado una revisión de sus reglamentaciones que no respeten los niveles mínimos. También para realizar una simplificación. Además, Presidente, el tomar parte en los organismos internacionales, tiene gran importancia en los esfuerzos de reconstrucción de Brasil. Queremos profundizar en nuestras practicas y en nuestra labor con instituciones como el Banco Mundial, la OCDE y el Banco Interamericano de Desarrollo que ayudan a Brasil con sus políticas públicas. Agradecemos a la OIT y la alentamos a que mire al futuro como hace Brasil. Es el mejor homenaje que podemos rendir a esta organización centenaria. No nos durmamos en los laureles, el mundo del trabajo está cambiando rápidamente y vemos esos cambios de forma palpable entre empleadores y trabajadores. Esto nos lleva a cuestionar el sistema multilateral creado en el siglo XX. ¿Puede seguir respondiendo a las necesidades y exigencias del siglo XXI? Todo ello exige renovación y que la OIT rejuvenezca. Sabemos que esta conferencia tiene esta sensación de celebración, sin embargo, no podemos más que urgir a la OIT a que revise su sistema normativo. La falta de transparencia, de objetividad y de imparcialidad, son una amenaza clara a la eficacia y legitimidad de las acciones de la OIT y pone en tela de juicio su capacidad de impulsar el dialogo social y la cooperación. Señor presidente: Esta es una evaluación sincera y transparente de uno de los países fundadores de esta casa, que ha ratificado casi cien convenios y recomendaciones de la OIT. Somos un país que siempre ha actuado de buena fe y buscamos el dialogo. Esperamos pues que la OIT siga contribuyendo al desarrollo de las relaciones de trabajo, de los derechos sociales y al ejercicio pleno de las libertades individuales. En este tiempo de rápidos cambios, esta organización tiene una particular responsabilidad de ayudar a los países a buscar el crecimiento económico, a crear empleos dignos y a generar un futuro mejor. Por consiguiente, este avance debe realizarse con un trabajo riguroso y sin ningún tipo de manipulación política. Gracias.

Sr. Alexander Shokhin

Empleador (Rusia)

Señor Presidente, señoras y señores: Permítanme que felicite a la OIT por este centenario de vida y por su experiencia singular, su estructura tripartita, las normas y los reglamentos en materia de trabajo, esperamos que sigan utilizándose para el bien de la paz social y el acuerdo social. A partir de 2013 los empresarios rusos han venido participando activamente en los ámbitos de trabajo de la OIT. También en la elaboración del "Documento sobre el Futuro del Trabajo". Aplaudimos los resultados de la comisión, del informe presentado y el documento final sobre el centenario. Compartimos la posición de que la OIT, es la conciencia de la humanidad y tiene que impulsar el desarrollo actual. Las posibilidades de estabilización y la declaración de una economía estable, dependen de la forma como domeñamos la aparición de nuevas tecnologías y su integración en el mundo del trabajo, también y sobre todo en el ámbito de la economía digital. Están cambiando las estructuras del empleo, aparecen nuevas formas, nuevas modalidades de horarios de trabajo flexibles,

trabajo a distancia, trabajo en plataforma, etc. Las propuestas que hizo en esta misma sala, el Primer Ministro de la Federación Rusa, el Señor Mevédev, sobre la posibilidad de instaurar una semana de trabajo de cuatro días, se basa en dos premisas, el incremento de la productividad y la mejora de la legislación laboral. Es necesario llevar a cabo una desburocratización de las relaciones laborales para avanzar hacia formas mas progresivas de dialogo social. El formato actual tiene que ser modernizado. En la Federación Rusa, como en la mayoría de otros países, los negocios están interesados en políticas sociales, utilizando instrumentos fiscales y presupuestarios que mejoren el clima de negocios y las inversiones en aras de un trabajo estable. En ese sentido las perspectivas en mi país, exigen un incremento del crecimiento a nivel mundial del PIB, una estabilización de la inflación a nivel del 4%, en la mejora de las infraestructuras, desarrollo del potencial de las regiones, el incremento de la productividad sobre la base de las nuevas tecnologías y la digitalización. La orientación del mundo de los negocios, tiene que responder también a la agenda estable de Naciones Unidas, la agenda de 2030, donde figuran, una serie de indicadores que se utilizan en las empresas, figuran también, los índices que se utilizan en nuestro país en materia de los diversos sectores en aras del bien estar social, por ejemplo, el desarrollo de la mano de obra, la defensa del trabajo, la lucha contra las diversas materias de discriminación y la violencia en el área del trabajo. Entre los diversos instrumentos de una relación independiente, figuran también como digo, los índices de desarrollo sostenible. En la base internacional de índices y de las indicaciones de ratings, figuran también los que utilizamos nosotros los Empleadores en la Federación Rusa, que se basan en la responsabilidad y en la apertura. La realización del documento del centenario, no será posible sin el concurso de los coparticipes sociales. En unos tiempos en los que aumenta el nacionalismo, la presión económica, las sanciones. Hay que orientar la labor internacional a la mejora de las relaciones internacionales. Hay que estabilizar la cooperación internacional sobre la base del dialogo y las reformas que se llevan a cabo en las Naciones Unidas y las organizaciones de gestión internacional, nos tienen que permitir volver a la base de los principios del multilateralismo. Para poder crear un mundo multilateral, multipolar, que sea propicio para la aplicación de las políticas en el ámbito del trabajo. Muchas gracias.

Sr. Glenbert Croes

Gobierno (Holanda)

Presidente, damas y caballeros: Es un honor y un placer tener la oportunidad de dirigirme a ustedes hoy en nombre del Reino de los Países Bajos. Este año la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, publico un importante informe, "Trabajar para un futuro más prometedor". El informe contiene un importante y urgente mensaje, un llamamiento a que se emprendan acciones decisivas, "debemos aprovechar este momento" tal y como aduce el informe, no podría estar mas de acuerdo, ahora bien, deseo añadir un par de palabras a ese mensaje: Debemos aprovechar el momento, *ahora mismo*. Porque efectivamente, ahora mismo y aquí mismo, tenemos este momento listo para ser aprovechado. Durante esta conferencia de la OIT, ustedes, un servidor, nosotros, tenemos la oportunidad de adoptar una clara visión sobre el futuro del trabajo y sobre la OIT en general en la declaración del centenario. Al hacerlo, volveremos a confirmar nuestros puntos fuertes y seguiremos construyendo sobre nuestras propias consecuciones al tiempo que miramos al futuro. El hilo rojo del informe es ese enfoque basado en los seres humanos, en las personas. Realmente da en el clavo, no solo en lo relativo a lo que queremos conseguir, sino también en lo relativo a lo que debemos hacer para conseguir todo esto. Debemos abordar los grandes retos que afectan al mercado del trabajo y al mundo del trabajo. Los cambios demográficos, el envejecimiento de la población, la masa de personas jóvenes, la transición hacia la vida digital, la globalización, los flujos migratorios. Harán falta transiciones de gran calado para

dar forma a la economía del mañana a través de la economía del presente. Así nos hará falta, trabajo decente, justicia social y emprendimiento. Esta es una vez mas una fase crucial en la historia de la OIT. Un enfoque basado en las personas, significa que debemos escuchar las preocupaciones actuales de las personas, debemos escuchar sus necesidades y preferencias, debemos invertir en las personas, para que las mismas puedan desarrollar sus propias capacidades, ya sea como emprendedores o como trabajadores, como por ejemplo, a través del aprendizaje a lo largo de la vida y debemos encontrar un equilibrio entre las nuevas y diversas formas de trabajo por un lado, y la protección social adecuada para el conjunto de la sociedad por otro lado. Es importante que debatamos estas cuestiones a nivel mundial puesto que nuestro mercado es mundial también. En relación con los convenios de la OIT deseo recalcar que los convenios relativos a la seguridad y la salud, deben de medirse urgentemente si queremos garantizar que todos los trabajadores, lo hacen en condiciones sanas y seguras, ahora bien, también debemos invertir en nosotros como gobiernos para modernizar nuestras políticas institucionales, para seguir siendo eficaces. Se trata de aspectos de importancia, consignados en la declaración del centenario, que será la que plantee la agenda de trabajo para el futuro. Con la declaración, tenemos una visión que podemos debatir de la forma particular en la que se hace en la OIT, el tripartidismo, pero para aprovechar ese momento, debemos trasladar estas prioridades a un programa de trabajo, o diciéndolo como se dice hoy en día: Necesitamos una lista de tareas con acciones claras que emprender. Una agenda sobre el aprendizaje a lo largo de la vida, salud y seguridad en el lugar de trabajo y nuevas formas de trabajo para los próximos años. El primer punto de esta lista de tareas podría ser un debate durante la CIT en 2020 para asentar un plan de acciones concretas para el aprendizaje a lo largo de la vida. Y hay otros puntos fuertes que podemos aprovechar aquí en Ginebra. La aprobación de un convenio para poner punto y final a la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, por ejemplo. Es importante que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, se aborden a nivel mundial. Espero que al aprobar este convenio consigamos una ratificación acelerada por parte de los gobiernos de forma que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo encuentre su fin para todas las personas. Debemos aprovechar el momento damas y caballeros, por muchísimos motivos, un pesimista diría que “debemos seguir caminando porque el camino que tenemos que andar es largo”, un optimista sin embargo dirá que “hay que seguir adelante si, pero porque el camino está empedrado de nuevas oportunidades”, como optimista y como realista yo diré, que allá donde hay voluntad hay un camino. Este año, la agencia especializada mas longeva de Naciones Unidas celebra su centenario. Una estructura tripartita que nos ha brindado cien años de dialogo social significativo. ¡Qué gran logro! Otros cien años pueden parecer un largo periodo de tiempo, pero pasara en un abrir y cerrar de ojos si no contamos con la protección que la OIT brinda al mundo. En este sentido, la OIT sigue siendo muy joven. ¿Qué mejor manera de celebrar un cumpleaños que llamando a la acción? Como los jóvenes hacen y como a los jóvenes les gusta creer. ¡Carpe diem! Aprovechemos el día y gracias por su atención.

Sr. Daniel Funes de Rioja

Empleador (Argentina)

En nombre de los empresarios argentinos y del presidente de la Unión Industrial Argentina Miguel Acevedo. Venimos a celebrar esta conferencia del centenario, a la vez que congratularnos de esta instancia de dialogo y debate para avanzar con convicción y consenso en la formulación de la agenda concreta y necesaria para el futuro del trabajo. Como ha dicho el Ministro de Producción y Trabajo de mi país, Argentina participa como miembro de la OIT desde su fundación, y uno de los primeros presidentes de esta conferencia, Carlos Saavedra Lamas, premio Nobel de la Paz, fue argentino. Específicamente la Unión Industrial Argentina ha sido miembro de la Organización Internacional de Empleadores desde su

origen en 1920. Por ello más allá de los avatares políticos económicos y sociales de la centuria transcurrida, ha habido una predisposición al respeto tripartito y al reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo. Lo que ha sido acompañado por esfuerzos, aunque no suficientes hasta ahora a nuestro entender, de dialogo social, sea para cuestiones puntuales, convenio 144, en el marco del consejo del salario mínimo, durante las últimas décadas desde el retorno de la democracia en Argentina. Es por ello que hemos visto con satisfacción, que el gobierno argentino, en abril de este año concretó la institucionalización del dialogo social para el futuro del trabajo, en línea con la recomendación de la comisión mundial convocada al efecto por la OIT. Consideramos ese ámbito, un espacio propicio para responder a las transformaciones que impone la industria 4.0, la automación, la robotización y la inteligencia artificial, pues no hay dudas de como las nuevas tecnologías están reconfigurando el mundo de la producción y del trabajo. Los países que aún continúan en el proceso de construir un desarrollo sostenible en lo económico y social inclusivo, deben encontrar rápidamente un modelo en donde la competitividad económica y el bienestar social, vayan de la mano con el aumento de la productividad, la innovación, la adopción de nuevas tecnologías y el empleo de calidad. El futuro nos presenta un desafío común a todos. Y es que estas nuevas realidades requieren hoy más que nunca del accionar conjunto de los actores sociales, poniendo en practica el dialogo social para establecer un objetivo común. Quiero aclarar que la comunidad empresarial está dispuesta a cumplir este propósito y de hecho ya ha comenzado a trabajar en este sentido con acciones concretas y acordadas en el marco del G20 Argentina en 2018. Allí tuvimos el honor de liderar el capitulo de negocios, el B20, al igual que nuestro colega del mundo del trabajo argentino fue jefe del L20. Hemos trabajado juntos y elaborado una declaración conjunta dirigida a los lideres del G20 titulada "Mensaje común sobre habilidades y protección social para el crecimiento inclusivo". Este fue resultado de un documento con recomendaciones que instamos sean tomadas en cuenta por los gobiernos. Ahí, destacamos que el desarrollo de políticas publicas es sumamente importante, a través del dialogo social, garantizando la adaptación de los trabajadores, a las nuevas realidades tecnológicas y brindándoles protección para no quedar excluidos del actual nuevo paradigma económico. En materia de adaptación, son primordiales las estrategias nacionales de educación continua, orientadas a la formación de habilidades, autoaprendizaje, habilidades digitales y ciencia y las STEAM, tecnología, ingeniería, matemáticas y arte. Y para asegurara la inclusividad, destacamos que era crucial adaptar los marcos regulatorios laborales, a las nuevas formas de trabajo, evitando con ello, lo que pasa en nuestra región, alta informalidad y falta de protección social. Por su parte, los líderes de los países del G20 se comprometieron a llevar adelante una agenda alineada con la promoción de la educación continua, la formación profesional y el desarrollo de habilidades. A la par que responder en forma realista a las condiciones laborales de las nuevas formas de empleo, promoviendo la formalización laboral y construyendo sistemas de protección social sostenibles y portables. Por último, expresar la voluntad de promover el diálogo social y la coordinación entre políticas de empleo y educación de calidad. Señor Presidente: El dialogo social es un modelo de cooperación tripartita para cualquiera de las cuestiones que hacen a la generación de desarrollo económico y social, inversión, competitividad, estabilidad macroeconómica, crecimiento, empleo y desarrollo sostenible inclusivo. Este es en definitiva el poder del dialogo social para poder llegar a acuerdos que perduren como políticas de estado, factor crucial y clave del progreso como objetivo común. Este es señor Presidente nuestro pensamiento, nuestra aspiración, nuestro compromiso y nuestro legado en esta OIT del centenario. Muchas gracias.

Sr. Mohammad Shariatmadari

Gobierno (Irán)

Señor presidente y señores delegados: En primer lugar, quisiera felicitarles a todos en este centenario de la OIT, con motivo de la celebración de la centésimo octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La reunión de hoy se efectúa en un momento critico donde la comunidad internacional tiene que abordar numerosos retos. La OIT, en esta encrucijada ostenta una responsabilidad clave a la que tiene que hacer frente. Habiendo transcurrido un siglo desde la creación de la OIT y con el informe de la comisión global, ha llegado el momento de que los gobiernos y los actores o participes sociales, se esfuercen por plasmar la visión del futuro del trabajo. El mundo del trabajo sigue sufriendo cambios profundos y una rápida evolución, por lo tanto, nuestra obligación es entender cabalmente el impacto de los cambios emergentes y poder trabajar así juntos en pro de un futuro mas prometedor, mejor, fomentando la paz, la justicia social y el trabajo decente para todos por doquier en el mundo. Habida cuenta de los cambios profundos que se efectúan en el mundo del trabajo, es inevitable que acrecentemos los sistemas de educación y de formación para permitirles que respondan a la formación en las nuevas habilidades del futuro, de forma efectiva. Hay pues una necesidad imperiosa e innegable de lanzar un movimiento de actualización de habilidades en todo el mundo. Las transformaciones del mundo del trabajo plantean grandes desafíos, pero también conllevan grandes oportunidades que requieren políticas innovadoras, medidas para establecer una agenda centrada en el ser humano para el futuro del trabajo. Por lo tanto, es vital, prepara el terreno para que todos puedan beneficiarse de las oportunidades y de los parabienes que nos va a deparar el mundo del trabajo. Además, el mundo actual se esta encontrando con retos importantes como son el cambio climático, la degradación ambiental, la desigualdad, la migración, el unilateralismo, el terrorismo y el extremismo. Señores delegados: Estos retos solo podrán ser abordados de forma colectiva mediante el multilateralismo. Por lo tanto, propongo que el fomento del multilateralismo y el basarnos en enfoques colectivos para materializar un futuro mas prometedor del trabajo, se sitúen como parte integrante de la agenda de la OIT. Es esencial garantizar un acceso justo y equitativo, a un sistema económico internacional basado en reglas y equilibrado y que esto se garantice para todos los estados miembros sin discriminación. Señores representantes: Hemos acudido aquí para discutir un futuro mas prometedor en el ámbito laboral. En este mismo momento se están aplicando sanciones injustas, estremecedoras, contra la economía de mi país sin justificación alguna. Estas sanciones se centran y se ceban en personas ordinarias, sobre todo los trabajadores, mermando sus posibilidades de vida y sustento y la actividad económica de los empleadores. Como representante de la Republica Islámica de Irán, es un honor anunciar aquí solemnemente, que este tipo de sanciones, nunca quebrantaran la decisión del pueblo y del gobierno de Irán, de seguir bregando por la expansión del bienestar social, el trabajo decente y el desarrollo sostenible y que tanto el pueblo como el gobierno, redoblaran sus esfuerzos para superar estos actos maliciosos. Distinguidos delegados: Las sanciones ilegales unilaterales, están en contra de los objetivos excelsos de la OIT que abogan por la promoción de la justicia social y el trabajo decente para todos y por lo tanto esto requiere un planteamiento sólido, enérgico y coherente. Exhorto a la OIT a que inste a todos los estados miembros a que se abstengan de imponer medidas unilaterales e ilegales que impiden el desarrollo sostenible de los países y engendran impactos negativos en el mundo del trabajo, la igualdad y la justicia. Tengo el honor de indicar que el gobierno de la República Islámica de Irán además de sumarse a la campaña de ratificación del centenario, también ha iniciado las medidas de ratificación para los convenios 144, 176, 81 y 102 y esta considerando la iniciativa del futuro del trabajo. La actualización de las habilidades, la formación, la juventud, el soporte a las empresas incipientes, las start-ups, etc. Figuran entre los elementos mas prominentes del programa de trabajo de mi país, en materia de garantizar un futuro mas prometedor para el trabajo. En ese sentido el gobierno ha adoptado un plan nacional sobre el trabajo decente y las políticas de empleo. Por último, Señor Presidente: Espero que, mediante la colaboración de todos los países, el mundo se vea exento de cualquier tipo de violencia o de acoso y que esto dé paso a un futuro mas prometedor y un trabajo decente para todos. Muchas gracias.

Sra. Ylva Johansson

Gobierno (Suecia)

Muchas gracias Señor Presidente, Excelencias, Distinguidos Delegados, Invitados, señoras y señores: Como Ministro de Empleo de Suecia, me siento muy honrado al poder hacer esta declaración, en la conferencia en la que la OIT celebra su centésimo aniversario y Suecia ha sido miembro orgulloso de serlo desde 1920. El modelo sueco de dialogo social combinado con un sistema de bienestar fuerte de protección para todos, creo que perfectamente esta en consonancia con el mandato de la OIT. Estamos asumiendo nuevos retos, pero también nuevas posibilidades. Algunos cambios son tan fundamentales que requieren una colaboración internacional, por ejemplo: El cambio climático, que exige una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles desde el punto de vista medioambiental. Las tendencias demográficas que impactan a los flujos de migración, al empleo de los jóvenes y ejercen una carga adicional los sistemas de seguridad social y de atención de las sociedades. La declaración del Centenario, tendría que aportarnos respuestas adecuadas a estos retos, mediante primero: Una agenda centrada en el ser humano. En tiempos de rápidos cambios en el mercado de trabajo, no hay que proteger los empleos, sino que hay que proteger a la gente. Tenemos que aplaudir la transición del mercado de trabajo hacia las nuevas tecnologías y la mundialización y la digitalización, pero es fundamental que establezcamos sistemas que protejan a la gente y les ayuden en la transición hacia mejores empleos cuando surjan. El acceso a la educación continua, servicios de seguridad social y servicios sociales adecuados en todo segmento y etapa de la vida también son factores de éxito importante. Segundo, el dialogo social para mantener la paz social en épocas de transición y crear situaciones de ganar-ganar. Este Acuerdo Global que iniciara el Primer Ministro de la OCDE puede contribuir a ello. Como tal, Suecia cree que la declaración del centenario tendría que establecer una visión audaz de futuro y la misión de la OIT para contribuir al trabajo decente, desarrollo sostenible y justicia social para todos. El punto de partida, es el mandato nucleico de la OIT: la función normativa, el establecimiento de estándares, para un trabajo decente y productivo, así como la estructura tripartita y la OIT como centro de conocimiento líder en empleo. Hay todavía demasiadas personas que están por debajo de la línea de la pobreza, desempleadas o que no pueden ejercer sus derechos en el mercado de trabajo. Hay acoso, Violencia y condiciones insalubres de trabajo, sobre todo para las mujeres. Esto tiene que terminar y Suecia esta convencida de la necesidad de una garantía universal de trabajo que contribuya a mejorar las condiciones del trabajo decente y que tiene que convertirse en un derecho humano y en un convenio fundamental. Pero eso no basta, los convenios tienen que ser ratificados, aplicados y ser objeto de un seguimiento. La OIT necesita mecanismos de supervisión independientes y fuertes. Esto no es solo en aras de que la población pueda ejercer sus derechos. Mas y más empresas internacionales también han expresado la necesidad de una supervisión independiente y mecanismos de cumplimiento ya que ello facilita las inversiones y el desarrollo de las posibilidades de negocio de forma justa. Suecia se enorgullece de ser uno de los países líderes en todo el mundo en cuanto a igualdad de género. La igualdad de genero esta, en el corazón de todo lo que hacemos. El aportar a mujeres y niñas, igualdad de acceso a la educación, sistemas de salud, trabajo decente y representación en los procesos de toma de decisiones, contribuirá a economías sostenibles y beneficiará a las sociedades en su conjunto. Aun así, la realidad es distinta, las mujeres ganan menos que los hombres, topan con dificultades para el acceso a un trabajo decente y corren riesgo de quedarse a la zaga en el desarrollo de las economías. Para que todo el mundo pueda ejercer sus derechos y contribuir a un crecimiento económico inclusivo, hay que cambiar los viejos patrones. Todos coparticipes, gobiernos, empleadores, sindicatos y sociedad civil, tenemos que avanzar más rápidamente. Tenemos que ser innovadores y tenemos que colaborar. Hay que cerciorarse que los derechos humanos también son derechos de las mujeres y de las niñas. Tenemos que contribuir a la creación de

empleo decente como imperativo para mujeres y hombres por igual. Nuestra visión conjunta, no solo tiene que centrarse en el empoderamiento, sino que hay que invertir en el desarrollo. Hay que crear unas estructuras que permitan que todo el mundo pueda asumir el control de su vida durante todo el ciclo de vida. Hay que avanzar mas rápidamente. Cien años son un largo periplo ya, pero hay que seguir avanzando para que nadie se quede atrás. Muchas gracias.

Sr. Mikhail Shmakov

Trabajador (Rusia)

Distinguido Señor Presidente, Distinguidas Señoras y Señores, Colegas: Cada época tiene su especie de código genérico, el imperativo del siglo de la OIT tiene un código que es, la justicia, una justicia que no alcanza actualmente a miles de millones de personas. Este es el concepto que tiene que permear la forma de abordar los problemas económicos, sociales y ecológicos. Hay que poner fin a la pobreza en cualquiera que sea la forma que revistan las nuevas modalidades de trabajo tecnológicas. La justicia es la base de un trabajo justo. Entendemos y compartimos perfectamente lo que se dice en el informe del Director General para un futuro más prometedor. Esto responde a los intereses de las personas y al futuro de nuestros estados. Todos tenemos que convertir los derechos de las personas y sus aspiraciones en la inspiración de las entidades para el nuevo siglo, aconseja el informe. Estamos en favor de la creación de una garantía laboral universal, garantía de la seguridad en el trabajo, el bienestar de los trabajadores, un mínimo vital adecuado y la seguridad en los lugares de trabajo. La justicia social tiene que convertirse en el rasgo fundamental del futuro del trabajo y que esas sean, como digo las formas que revistan las nuevas tecnologías y los medios de organización del trabajo. El postulado de la justicia tiene que ser una constante en las Naciones Unidas. Solo un enfoque integrado y cabal, puede permitir a la organización alcanzar progresos reales. La eficacia de nuestra organización, de la OIT, tiene que ser el punto de cristalización del sistema internacional, que abarque también instituciones como la OMC, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y otras estructuras. La efectividad del trabajo en esa organización es uno de los criterios fundamentales para solventar las tareas que tienen planteadas las Naciones Unidas y su sistema de organizaciones. Un refrendo de esto es el hecho de que en esta conferencia han intervenido jefes de estado y de gobierno, incluyendo al Primer Ministro de la Federación Rusa, el señor Dimitri Medvédev. Los sindicatos consideran que los convenios de la OIT tienen que aplicarse de manera ineludible, tanto en el interior de los países como en las relaciones internacionales. Se puede hacer así, una contribución a crear un centro de gravedad en la esfera del trabajo. El incumplimiento no puede mermar la importancia de tener esta fuerza gravitacional. Los gobiernos, los agentes sociales, las empresas transnacionales, todos, tienen que crear redes de valor añadido, tienen que cumplir las normas y los estándares de la OIT. En ese sentido, hay que añadir a la lista de convenios fundamentales, el 155 y el 187. Consideramos que la garantía de la seguridad y la higiene en el trabajo, son derechos fundamentales además de los que ya se mencionaban en la declaración de 1998. Las nuevas tecnologías e inteligencia artificial tienen que utilizarse para reforzar y fortalecer el tripartidismo en los diversos sectores internacionales. Los futuros robots y economía digital y los que la creen tienen que convertirse en los creadores, impulsando las actividades de la OIT. Estamos llamados a convertir los parques tecnológicos, en centros de creación, en un ejercito de creadores del futuro. El centenario de la OIT se celebra no solo en las declaraciones solemnes, al mismo tiempo en Ginebra por ejemplo y en otros países se llevan a cabo manifestaciones de aquellos para los que creamos las normas de trabajo. Los estándares de la OIT determinan el destino de millones de personas y no quieren permanecer como testigos pasivos, quieren compartir esta

responsabilidad con nosotros. Justamente son las personas y no el oro ni blanco ni negro, lo que constituye la riqueza de los países. Si el mundo rico de hoy quiere evitar una explosión social a escala mundial, tiene que pagar por esta paz. La declaración que aprobaremos en esta conferencia, no es una declaración a los palacios de los ricos. Es un estímulo para aplicar el lema de paz, libertad y justicia", precisamente este es el lema de la OIT que figuraba en la placa inaugural de la organización: "Si quieres la Paz, prepárate para la Justicia" Muchas gracias.

Sr. Muhammad Hanif Dhakiri

Gobierno (Indonesia)

Señor Presidente, Excelencias, Distinguidos delegados, señoras y señores: Permítanme que me sume a otras organizaciones y felicite a la OIT por su celebración del centenario. El gran reto para muchos países en este siglo es encontrar respuestas a los problemas de la justicia social y el desarrollo social. Esta pugna seguirá en el próximo siglo y caracterizará la labor de la organización. Por ello tendríamos que tomar un momento en esta conferencia del centenario, para reiterar nuestro compromiso para garantizar la paz social y la estabilidad. Indonesia celebra la agenda propuesta por la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo. Hemos llevado a cabo una serie de intercambios de opiniones a escala nacional con los actores sociales y queríamos compartir con ustedes nuestra visión sobre los tres pilares de la agenda. Primero, estamos interesados en invertir en las capacidades de las personas, creemos que el aprendizaje a lo largo de toda la vida es la clave para surcar por los periplos y las transiciones del futuro. Esta es una responsabilidad común compartida de los gobiernos, empleadores y sindicatos, además, tendría que ser parte integrante de los diversos proyectos que se llevan a cabo en los países en desarrollo. En este sentido, la colaboración tripartita de Indonesia ha venido fomentando estos aspectos de la formación, del desarrollo de habilidades mediante actividades de aprendizaje, etc. Que garantizaran el futuro del trabajo. Al mismo tiempo quisiéramos crear, mil centros nuevos de formación profesional, para satisfacer esta demanda de nuevas habilidades en el mercado de trabajo. Segundo, hay que incrementar las inversiones en las instituciones del trabajo. Indonesia esta convencida de la importancia de desarrollar diálogos sociales innovadores, sobre las nuevas formas de trabajo. No hay una talla única naturalmente, al fomentar el dialogo social, pero los mecanismos nacionales, tienen que desarrollarse en base a las circunstancias propias. Me complace informar a la conferencia, que seguimos fortaleciendo el dialogo social mediante nuestra agencia de cooperación tripartita a nivel nacional y también sectorial o local. Además, incrementamos los esfuerzos para incrementar las inversiones en las instituciones de trabajo y hemos creado un Consejo Nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, y también un Consejo de Productividad. El incremento de las inversiones en desarrollo sostenible, el incrementar las actividades en materia de trabajo sostenible es fundamental para el futuro del trabajo. En ese sentido celebramos las recomendaciones del informe sobre la importancia de establecer prioridades en materia del trabajo rural, que siguen siendo el talón de Aquiles en muchos países. Lo que queremos es fortalecer el desarrollo rural, aportando fondos que lleguen a las aldeas y queremos desarrollar "aldeas de migrantes" enfocándolas a mejorar la autosuficiencia de las mismas. Señor Presidente: El fomento de una agenda centrada en el ser humano a nivel internacional, requiere un multilateralismo robusto, que vincule las diversas políticas en materia de comercio, finanzas, migración, etc. Hay que fomentar el multilateralismo en todos sus aspectos haciendo frente a la amenaza del unilateralismo. La OIT tiene que desempeñar el papel que le corresponde y fortalecer su capacidad institucional para dialogar y colaborar con las organizaciones pertinentes, en un sistema multilateral y contribuir a la aplicación de las diversas recomendaciones, garantizando que la mundialización beneficie a todas las naciones. Les aseguro que Indonesia esta dispuesta a trabajar con todos ustedes en el ámbito laboral, conformando diversas modalidades de

cooperación, para garantizar el futuro prometedor, y naturalmente la dignidad y la justicia social ‘para todos. Muchísimas gracias.

Sr. Khalifa Alkaabi Mattar

Empleador (Emiratos Árabes Unidos)

[foreign 0:00-0:39] Sostener sino con la justicia social, y no es por coincidencia que nuestras deliberaciones de hoy van a la par con las celebraciones por el nacimiento de Zayeb Bin Sultán de los Emiratos Árabes Unidos. Su Alteza Real siempre ha asegurado que los seres humanos son el centro de todo y se ha ocupado de los seres humanos porque entiende que es como deben prosperar las sociedades. La recomendación que encontramos en el informe del Director Genera, que nos indica los pasos que tenemos que dar, para un futuro más prometedor. Señoras y señores: Esta sesión se celebra en un momento en el que el lugar del trabajo esta avanzando, sobre todo con la automatización, la inteligencia artificial y una transformación de las actividades comerciales y es un desafío extraordinario estar a la altura de esos cambios y aprovecharlos para un futuro mas prometedor para nuestras poblaciones. Esto se hace con alguna estrategia necesaria para afrontar estos cambios. Eso es en lo que Emiratos Árabes Unidos, ha estado persuadido y ha querido lanzar con iniciativas que pretenden aprovechar las tecnologías y garantizar un futuro mejor. Y lo hemos hecho en distintos ámbitos incluyendo el futuro del trabajo, desarrollo sostenible e inversiones sostenibles. Por ejemplo, con respecto a la “Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo”, hemos invertido en tecnologías espaciales, tratando de fortalecer la contribución de nuestro estado a la economía mundial basada en el conocimiento. Hemos también querido hacer una integración con la estrategia nacional que hemos aprobado para mejorar la innovación en distintitos sectores. Hemos dedicado cuarenta mil millones de dólares en el apoyo a una economía limpia y es la razón por la que hoy somos un país que despunta en lo que a inversiones en economía verde se refiere, tenemos planes para aumentar el número de trabajos verdes para 2020. Nuestro país ha adoptado también otra iniciativa para promover las inversiones y tener buenas infraestructuras y una economía capaz de crecer. Todo esto junto con otras iniciativas para reforzar la actividad económica y financiera, la activación de la producción local y el desarrollo de nuestra competitividad. En el mundo hemos visto una caída en las inversiones extranjeras directas, estamos en el numero 27 del mundo en países que atraen inversión extranjera. Veinticinco empresas multinacionales han elegido los Emiratos como sede para la región de Oriente Medio. Queremos agradecer al Director General por su informe anual, sobre la situación de los trabajadores árabes en los territorios ocupados. Reitero una vez más, que apoyamos la causa de Palestina y de los trabajadores palestinos, con la esperanza de que puedan disfrutar de sus derechos y contar con un estado palestino, con Jerusalén del Este como su capital.

Sr. Arménio Carlos

Trabajador (Portugal)

Excelentísimo Presidente, Señoras y Señores Delegados: Portugal saluda a la centésima octava Conferencia Internacional del Trabajo y exhorta a todos los que participan a asociar las palabras a los actos para acabar con el asedio de la violencia en el mundo del trabajo y garantizar la libertad sindical en el interior de las empresas, como elemento indisociable de concreción del dialogo social en la negociación y contratación colectiva. La OIT esta asociada a los progresos de la condición humana y a los principios y valores que hoy son puestos en tela de juicio por lo que subvierten el concepto de “modernidad” recurriendo a

las llamadas plataformas digitales, promueven la desreglamentación del trabajo e impiden condiciones de trabajo para tener un máximo de lucro con mínimos costes. Esta es una advertencia que hay que hacer, en el año del centenario de la OIT. Teniendo presente que si los compromisos para la implementación del Pacto Global sobre el Empleo, aquí aprobado en 2009, se cumpliesen, no tendríamos estas situaciones de retroceso social y civil durante la crisis financiera. Sabemos por experiencia propia de lo que hablamos, con la política de la troika nuestro país fue víctima de políticas de crueldad social que para mantener a los banqueros y a los especuladores viviendo por encima de sus posibilidades, pusieron a los trabajadores del pueblo portugués a vivir por debajo de sus necesidades. Una situación que origino una indignación general y una movilización nacional por una lucha que hizo posible aquello que parecía imposible, la alteración de la correlación de fuerzas en el parlamento nacional y el inicio de un proceso de reposición de rendimientos y derechos, que, a pesar de insuficiente, ha contribuido al crecimiento de la economía y del empleo y demostró que había alternativas a las imposiciones de la troika y de la Unión Europea. Una política que generó confianza, transmitió esperanza y creo expectativas legitimas, que empiezan a frustrarse ante la obsesión del Gobierno con el déficit cero y una deuda publica que se esta renegociando lentamente y que esta dando lugar a problemas en los servicios públicos en respuesta a las reclamaciones de los trabajadores y al desarrollo económico y social del país. Portugal, para avanzar, necesita romper con el modelo de salarios bajos y el trabajo precario. El país, no se desarrolla ni se vuelve más cohesionado socialmente con la propuesta actual de revisión la legislación de trabajo del Gobierno, que fomenta la precariedad, desregula los horarios de trabajo y niega el derecho fundamental a la contratación colectiva, al mantener la caducidad de los convenios colectivos sin dar un tratamiento mas favorable a los trabajadores. La historia ha demostrado y el tiempo ha confirmado, que solo es posible atacar las desigualdades si las mujeres y hombres trabajadores, los jóvenes y los inmigrantes, tienen asegurada la estabilidad y seguridad en el empleo, revalorizadas las profesiones, garantizados mas derechos, mejores salarios y una parte de la riqueza que producimos, porque entre trabajo y capital, se encuentra la mayor desigualdad en nuestra sociedad. Esta conferencia puede ser un marco, si la Declaración del Centenario a aprobar estuviera a la altura de las circunstancias y nuevos desafíos. En 1919, cuando fue fundad la OIT, una parte considerable del mundo estaba destruido y lo mismo ocurrió en 1944 cuando fue aprobada la declaración de Filadelfia. Sin embargo, las generaciones que nos precedieron tenían objetivos ambiciosos, el afirmar que la justicia social es un fundamento de paz; que el trabajo no es una mercancía; que el pleno empleo es un objetivo a seguir; que la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos. Un rumbo marcado por el Convenio numero uno de la OIT que tenia como objetivo la reducción del tiempo de trabajo. Hechos que confirman que los principios, las causas y los valores de la humanidad, no mueren en los periodos de mayor penuria. Por eso es necesario ir más allá en la dignificación del trabajo y la valoración de los trabajadores, así como una transición justa para el futuro del trabajo ambientalmente sostenible, en particular, la lucha contra el comercio de emisiones como una forma de mercantilización de la naturaleza. En este sentido la Declaración no debe tratar por igual aquello que es desigual, ósea, la relación de fuerzas de las empresas con respecto a los trabajadores, como elemento más frágil en la relación de trabajo. La Declaración no puede abrir las puertas a la regresión laboral, en nombre de la protección de las "formas de trabajo nuevas y emergentes" que equipara perversamente el trabajo subordinado al trabajo por cuenta propia, para transformar trabajadores en empresarios en las estadísticas y explotados en la vida real. El tiempo que vivimos exige opciones transparentes y objetivas. Es necesario tener opciones y asumir responsabilidades sociales. El futuro del trabajo es indisociable de la justicia social y da valor a los trabajadores. Es por el progreso y por la justicia social por lo que luchamos. Por los derechos de los trabajadores, que es lo que pretendemos. Muchas gracias.

Sra. Lesley Trotman-Edwards

Trabajador (Barbados)

Señor Presidente, Distinguidos Delegados, Señoras y Señores: Me honra, intervenir ante ustedes en mi primera Conferencia Internacional del Trabajo, especialmente en el año del Centenario, esta ha sido una experiencia que me ha cambiado la vida. Ver a las partes en acción, y ver lo que para mi es un poder asombroso hacia el cambio. He tenido el privilegio de seguir al Comité de Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo y no solo quiero que se adopte este convenio, sino que se ratifique también. Como persona joven solo espero que mas gente joven y personas en el comienzo de sus carreras sindicales puedan tener una experiencia similar. Estas dos semanas de intenso ritmo de trabajo, no solo muestran lo que la ética y la determinación son, sino que también nos ha dado mas enseñanzas que cualquier otra experiencia anterior que haya podido tener. Por lo tanto, pido a esta conferencia, que se comprometa a centrarse, todavía más en los próximos cien años, en abordar los temas que son preocupación de los jóvenes. La Delegación de Trabajadores de Barbados, quiere felicitar al Director General, por el Informe sobre el Futuro del Trabajo. Los trabajadores en Barbados y del Caribe en general, están comprometidos con la opinión de que el futuro del trabajo será abordado adecuadamente, solo cuando las inquietudes relativas a la igualdad de genero sean atendidas, creemos que la igualdad de género, debe ampliarse más allá de la igualdad salarial para garantizar que todos reciben el apoyo para contribuir igualmente en el equilibrio entre trabajo y responsabilidades en el hogar. En este sentido la región necesitara todavía más asistencia técnica de la OIT, para la aplicación del convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares e instrumentos relacionados que son críticos para garantizar que las personas puedan tener acceso a oportunidades de trabajo iguales. Barbados, como la mayoría de sus vecinos del Caribe esta comprometido a avanzar hacia la agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible. Nuestra nación este año, ha hecho una previsión sobre plásticos de un único uso al mismo tiempo que avanzamos hacia la reducción del uso de combustibles fósiles y la introducción de energías renovables. Teniendo esto en mente, seria muy importante para Barbados y para todos los demás países que quieran transformar sus economías haciendo estos y otros cambios necesarios, garantizar que la creación de empleo en estos ámbitos sea proporcional y simultanea a las perdidas de puestos de trabajo que inevitablemente tendrán lugar. Nuestra delegación quiere aprovechar esta oportunidad para recordarle a la oficina de la OIT la inestimable asistencia técnica que sigue prestando a la región y recordarle a la oficina que se necesitara mas asistencia para enfrentar los desafíos de una transición justa. La necesidad de esta asistencia la pone en relieve también, la nueva amenaza en el Caribe y otros lugares de el Mar de Sargazos, que destruye la pesca y contamina las costas. Esta nueva amenaza al medio ambiente y al sustento marítimo de nuestra población de trabajadores que requiere consulta y asistencia internacional. Mientras estoy aquí, quiero aprovechar esta oportunidad para recordar a mi gobierno y a todos los demás, que aun no han ratificado el convenio 189 de la necesidad de garantizar que los derechos de los trabajadores domésticos sean protegidos adecuadamente. Esperamos que con todo este esfuerzo que se ha aplicado a garantizar que todo el mundo tenga un lugar de trabajo libre de violencia y acosos, los gobiernos no mantendrán la posición de que esto será suficiente para la salvaguarda de los trabajadores domésticos. Necesitan disposiciones que estipulen explícitamente, medidas que respeten la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para ellos. Entre otras cosas, tienen derecho y deberían automáticamente recibir seguridad social, vacaciones pagadas, periodos de descanso semanales y diarios, licencias maternas y paternas y la protección que reciben todos los demás trabajadores a los que se despide sin una causa razonable. Una vez mas le pido a todos los países, que no han ratificado el convenio 189, que lo hagan hoy. Que esta conferencia del Centenario nos inspire a todos para volver a comprometernos, con un futuro mas brillante y mejor no solo para los trabajadores domésticos sino para todos los trabajadores. Señoras y Señores: Muchas gracias.

Sra. Michaelia Cash

Gobierno (Australia)

Muchas gracias Señora Presidenta, Excelencias, Señoras y Señores: En nombre del Gobierno de Australia, me honra intervenir durante la centésima octava Conferencia Internacional del Trabajo, conferencia del Centenario, ocasión muy especial. Australia se enorgullece de ser miembro fundador de la OIT y felicita a la OIT por cien años de compromiso por el trabajo decente y digno para todos. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores de todo el mundo son mas ricos por tener la oportunidad de unirse y compartir lecciones, conocimientos y mejores practicas sobre el trabajo y el empleo. Uno de los principales temas de la Conferencia de este año, es el futuro del trabajo. Como ministra australiana de Empleo, Competencias, Pequeñas y Medianas Empresas, esto es una prioridad para mi y para mi gobierno. El Gobierno de Australia esta comprometido a garantizar que todos los australianos se beneficien de las oportunidades que representa un entorno de trabajo que cambia. Nuestro éxito en este sentido depende de nuestra capacidad de ayudar a los trabajadores a adaptarse a las demandas cambiantes en competencias en la economía global. Los gobiernos, las empresas, los sindicatos, los que dan formación y las personas, todos tienen un papel y una función a la hora de garantizar este éxito. La OIT ha demostrado realmente mucha previsión en prepararse para el Centenario, pidiendo a mas de veinte expertos mundiales, que formulen recomendaciones en la Comisión Mundial y en su informe "Trabajo para un futuro más prometedor". La OIT ha aprovechado esta oportunidad para no solo hacer una pausa y reflexionar sobre los cien años pasados, sino para consultar con todos los mandantes sobre los pasos a dar. Australia esta de acuerdo en que juntos, tenemos que forjar nuestro futuro del trabajo y no quedarnos de pie observando qué pasa, porque sabemos que las cosas cambian. En ese sentido Australia tiene mucho que ofrecer. En nuestros presupuestos generales 2019-2020 hemos anunciado un programa de perfección de competencias para hoy y para mañana. Un paquete de medidas que garantizara a los australianos la oportunidad de adquirir las competencias necesarias para tener éxito en lugar de trabajo y al mismo tiempo ofrecer a las empresas, trabajadores cualificados de los que dependerán para poder prosperar. También como nación estamos acometiendo la esclavitud moderna. Haciéndonos eco de los sentimientos de la primera ministra Theresa May, tenemos un imperativo moral de erradicar la esclavitud moderna de nuestras cadenas de suministros y de nuestras empresas. Por eso el año pasado hemos legislado un informe sobre esclavitud moderna para empresas. Lo que demuestra nuestro compromiso a desempeñar un papel de liderazgo sobre la esclavitud moderna y responsabilizara a las empresas australianas por sus acciones para combatir la esclavitud moderna. Ningún país puede abordar estos temas aisladamente. Las cadenas de suministros son, como saben todos, una cuestión global, por lo que la colaboración transfronteriza es crítica. En este momento, el Comité de Normalización esta redactando un nuevo convenio de la OIT para poner fin a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo, erradicar la violencia de genero merece especial atención para el Gobierno de Australia y es fundamental para conseguir seguridad económica y prosperidad para todos. Por esta razón me complace anunciar hoy que Australia volverá a solicitar hasta 2022 financiación para el buque insignia de la OIT, el "Programa de Trabajo Mejor", un programa que mejora las normas laborales y reduce la discriminación de genero y el acoso sexual en las fabricas textiles donde el 75% de los trabajadores son mujeres. Es más, Australia apoyara "Trabajo Mejor" y "Australia Care" para la prevención del acoso sexual en fabricas textiles en Camboya este año. Señoras y Señores: El Gobierno de Australia percibe la Declaración del Centenario, como un documento de importancia fundamental, tanto en lo que respecta poder ver en retrospectiva y reconocer lo que son nuestros logros, pero también para ayudar a informar de nuestro trabajo sobre temas importantes. Australia sigue muy comprometida con su asociación estratégica de largo recorrido con la OIT. Muchas gracias.

Sr. Vanhna Douangphachanh

Trabajador (República Democrática Popular Lao)

Señor Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del trabajo, Señoras y señores: Es para mi un gran honor comparecer en representación de los trabajadores del sindicato de Lao y líderes de la LTFU en la centésimo octava Conferencia sobre el Trabajo la cual es importante especialmente en este año en el que la OIT celebra su Centenario. Quisiera dar la enhorabuena por el informe del Director General de la OIT, Guy Ryder, sobre el "Futuro del trabajo". Distinguidos delegados: Desde que la LTFU se creo el primero de febrero de 1956, ha sido representante de los trabajadores de Lao y una de las organizaciones tripartitas en la Republica Democrática Popular de Lao. Hemos trabajado en esta estrecha relación con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como representante del gobierno de la Republica Democrática Popular de Lao y la Cámara Nacional de Comercio e Industria como representante de los empleadores en RDP Lao. Para una aplicación efectiva de los convenios de la OIT que la Republica Democrática Popular haya ratificado. Hemos revisado la legislación para alinearnos con los convenios ratificados por la OIT y de Lao para garantizar protección social y la promoción de trabajo decente en la RDP de Lao. La Federación Sindical de Lao, ha prestado especial atención al ejercicio de sus mandatos, en particular, hemos creado mas conciencia sobre las leyes y reglamentos relacionados con temas del trabajo y protección del trabajo, concienciando a los trabajadores y empleadores sobre la seguridad y la salud, alentándolos a la toma de acuerdos negociados colectivamente, ampliar las organizaciones sindicales en los lugares de trabajo de empresas privadas y proteger a los trabajadores informales y a los trabajadores migrantes. Hemos participado en el desarrollo de competencias nacionales y la promoción de empleo. Hemos organizado cursos para promover el fortalecimiento de capacidades para funcionarios desde los niveles centrales a locales, educando a los trabajadores sobre disciplina en el trabajo. Y participando en el seguimiento de la gestión del estado y la gestión socioeconómica y todo esto a los efectos de garantizar que los trabajadores reciban igualdad de paga para el mismo puesto de trabajo y mejores condiciones de trabajo y para promover trabajo decente y un futuro brillante para todos. Señoras y Señores: Por último, aunque no en menor grado, en nombre de la Federación Sindical de Lao, me gustaría manifestar nuestro sincero agradecimiento y aprecio a la OIT, por su apoyo constante a la Federación Sindical de Lao y por la asistencia financiera y técnica desde que la RDP se convirtió en miembro de la OIT dese 1964 hasta la fecha. Sobre todo, al amparo del programa de "Trabajo Decente por País" 2017-2021 para garantizar la protección de los intereses de la justicia para todos. Deseo que la centésimo octava conferencia proceda de manera productiva y exitosa.

Sr. Aloysius Budi Santoso

Empleador (Indonesia)

Presidenta, Ministros, Director General, Distinguidos Delegados: Se afirmo claramente durante el Foro Económico Mundial que la era de la revolución industrial 4.0 plantearía un impacto significativo sobre todos los aspectos de la vida. El la economía, la empresa, las comunidades y los individuos. En el contexto de desarrollos tecnológicos perturbadores, los cambios en la estructura demográfica del mundo y la globalización, están llevando a un cambio en el sistema laboral, de forma fundamental y significativa, por ello, es muy apropiado que la OIT plantee el futuro del mundo del trabajo y el punto y final de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como temáticas de las actividades de celebración del

centenario de esta entidad. En Indonesia, el quinto país mas poblado del mundo, también nos enfrentamos a retos y a oportunidades. Les traslado los puntos de vista de APINDO sobre estas cuestiones. APINDO apoya el informe de la "Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo" que debe estar vinculado a los cambios en la estructura industrial de las empresas y de gestión de recursos humanos como impacto de la emergencia de los futuros principios del trabajo, que deben llevar al aumento de los niveles de productividad y la continuidad de las empresas sostenibles. El crecimiento de las PYMES que se pueden conectar directamente a los mercados y consumidores, el desarrollo de trabajadores flexibles y autónomos, que trabajan para mas de un empleador y la emergencia de ciertos tipos de trabajos que se van a perder en el futuro, son cosas inevitables y deben adoptarse como sistemas de empleo futuros y presentes, enfrentándonos a condiciones empresariales e industriales dinámicas, de forma que nos podamos adaptar de manera flexible, es muy importante para la continuidad empresarial. Y con este contexto se espera que un gobierno pueda generar un sistema exhaustivo con un sistema de seguridad social universal que pueda estar al lado de los trabajadores cuando se enfrentan a dinámicas empresariales competitivas. APINDO apoya vehementemente la formación continua, en esta era perturbadora y en este movimiento dinámico del mundo empresarial. El alineamiento entre el mundo de la educación y las empresas, debe mejorarse sin cesar para crear graduados que estén preparados para trabajar, el desarrollo de las pasantías debe continuar y la nueva formación debe colmatar la brecha existente entre capacidades y oferta laboral. Al fin y al cabo, se espera que el gobierno cree políticas e incentivos para desarrollar el futuro de las empresas y enmarcar así el futuro del trabajo. Durante el Centenario se nos invita a echar la vista atrás a la declaración de Filadelfia, donde se recalca que todos los seres humanos sin importar su raza, credo o género, tienen el derecho a buscar el bienestar material y el desarrollo espiritual dentro de un marco de certidumbre económica y en igualdad de oportunidades de manera digna y libre. En esta ocasión APINDO recalca que los emprendedores indonesios creen que un entorno laboral que este libre de violencia y acoso, es uno de los requisitos para tener un entorno laboral digno y seguro para todos. Se espera un aumento de la productividad y del bienestar de las partes interesadas en el ámbito del empleo. Es la finalidad de todo esto. En relación con el diseño de la nueva norma, APINDO desea recordar que la violencia y el acoso no están alineadas con el espíritu del diseño de estas mismas normas. Que se expanda el termino "trabajador" y la relevancia de la violencia domestica contra el mundo del trabajo en el diseño de las normas, es una de las cuestiones que preocupan a APINDO. Además, la adopción de nuevas normas, siempre debe considerar la escala de la entidad empresarial y el desarrollo de una forma no tradicional de empleo, en el que se vaya a aplicar esa norma. Una educación apropiada es la clave para alcanzar el éxito en ese mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Las expectativas de APINDO son que la Conferencia de la OIT plantee nuevas normas que integren tantos puntos de vista, valores y culturas de tantos estados miembros como sea posible. Por último, nos mostramos comprometidos a seguir tomando lugar como parte interesada activa y como interlocutor social para conseguir, la mejor formula y las mejores soluciones posibles para una mejor economía indonesia en el futuro. Distinguidos Delegados: Gracias por su atención.

Sr. Silvestre H Bello III

Gobierno (Filipinas)

Excelencias, Delegados, Presidenta: Gracias por brindarme la oportunidad de dirigirme a esta asamblea. En nombre de la Republica de Filipinas, le damos la enhorabuena por la excelente labor de dirección de las actividades de celebración del Centenario de esta casa. La publicación puntual del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, "Trabajar por un futuro prometedor" es algo que acogemos con mucho agrado, es tranquilizador cuanto menos, que de prioridad a las personas y al trabajo que realizan y que

las pongan en el centro de la agenda para el empleo, nuestra presencia aquí, es buen testimonio de nuestro pleno compromiso, con unos principios, los del trabajo decente, en un mundo que cambia con celeridad. Presidenta: Los esfuerzos colectivos de las naciones para que reinen las relaciones laborales y que se garantice el trabajo digno en un contexto de avances tecnológicos, es algo que no ha sido nunca tan urgente como ahora. La tecnología ha transformado de manera radical y altera el tejido mismo de nuestras comunidades, incluida la calidad de nuestras vidas laborales. La principal labor que tenemos ante nosotros ahora es, dar forma a respuestas políticas especificas que reafirmen, la particularidad de los seres humanos y reafirmen la importancia del tripartidismo y el dialogo social. Como paso concreto, la formación continua y el reciclaje laboral, son estrategias prioritarias para preparar a la fuerza laboral filipina. Nuestro congreso ha aprobado toda una serie de hitos legislativos para la protección de los derechos y la promoción del bienestar de los trabajadores filipinos y de sus familias, con el debido crédito al fuerte liderazgo de nuestro Presidente, Rodrigo Roa Duterte, las leyes incluyen: Una carta revisada del sistema de seguridad social de Filipinas, que ahora facilita un sistema de seguro por desempleo. 1. Hemos extendido la baja por maternidad que facilita ciento cinco días de baja pagada con quince días adicionales para las madres solteras. 2. La ley de seguridad y salud, que establece, que debe designarse un responsable de seguridad y salud en cada establecimiento y que, además, impone también penas, mas duras en caso de que haya incumplimientos. 3. La ley sobre cuidados sanitarios universales, para incluir a los trabajadores marginados. 4. La ley que garantiza la seguridad laboral y elimina la practicas contractuales perniciosas. Presidenta: Recalco aquí, que el entorno facilitador para trabajos seguros, es lo que nos facilitara un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Tenemos esperanzas renovadas, gracias a la vehemente cooperación internacional, en base a eso trasladamos nuestro pleno apoyo para que se apruebe el convenio y la recomendación que lo suplementa. Es la única forma de salvaguardar la dignidad de los trabajadores filipinos, en particular la de aquellos que trabajan en el extranjero. En suma, la automatización del mundo del trabajo representa grandes oportunidades, pero también puede ampliar aun mas las brechas de desigualdad social y pobreza si no se gestiona adecuadamente. Esta posición esta plenamente alineada con los objetivos de desarrollo sostenible que queremos alcanzar, a través de estas prioridades, reiteramos que no queremos que nadie se quede atrás y que nadie se vea desplazado por la automatización. Presidenta, damas y caballeros: Muchísimas gracias.

Sr. Suradej Waleeittikul

Gobierno (Tailandia)

Señora Presidenta: En primer lugar, enhorabuena a la OIT por su Centenario y enhorabuena a su Director General, por las iniciativas del Centenario y a las Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, por el informe "Trabajar por un futuro más prometedor". El informe centrado en las personas, lleva veinte años en la parte alta de la agenda de las políticas nacionales de Tailandia y el "desarrollo de recursos humanos", sigue siendo el elemento crucial para dirigir el país y preparar a nuestra gente hacia una nueva y solida economía llamada "Tailandia 4.0". Estamos de acuerdo con que la agenda basada en las personas, debe basarse también en tres pilares: La inversión en las capacidades de las personas, en las instituciones de trabajo y en el "trabajo decente y sostenible". El avance de la asociación sostenible a nivel nacional e internacional también constituye el núcleo de todos nuestros esfuerzos para lograr un futuro de trabajo justo y equitativo. El Gobierno Tailandés, ha promovido el desarrollo de las capacidades de su fuerza laboral a través de la formación continua y el reciclaje laboral. Garantizando así que el desarrollo de capacidades está a disposición para todos. Durante los últimos años, el Gobierno Tailandés ha emprendido pasos para fortalecer las instituciones laborales, mejorando los derechos en el

mundo del trabajo y promoviendo la productividad, así como, las oportunidades de empleo inclusivas. En enero de este mismo año, Tailandia ratificó, el convenio 188 sobre el trabajo en el sector de la pesca. Se trata del primer país en Asia que lo ratifica. Además, hemos realizado esfuerzos para alinear la legislación nacional con las normas de la OIT. Algunas consecuciones; La aprobación de la protección laboral de la legislación sobre pesca, para proteger a todos los trabajadores sin importar sus nacionalidades. Como les he dicho, esto es para el sector pesquero. Además, tenemos la enmienda de la ley sobre compensación de los trabajadores, para cubrir a aquellos que evolucionan en la economía informal, lo cual incluye los sectores de, la pesca, agricultura, silvicultura y la ganadería. Tailandia esta comprometida con la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, basándonos en el principio de, "no dejar a nadie atrás". Para realizar el octavo objetivo, hemos realizado una ceremonia de firma del Memorándum de Entendimiento, para lanzar el programa de "País para el trabajo decente", es un programa trianual que se emitió en directo, el once de abril, como parte del tour mundial de veinticuatro horas, para celebrar el Centenario de la OIT. El dialogo tripartito nacional, se celebró justo a continuación, para promover el informe sobre "trabajar para un futuro mas prometedor" y para recabar comentarios y recomendaciones para la realización de políticas. Además, Tailandia confiere gran importancia a las empresas y a los derechos humanos, teniendo en consideración, los tres pilares que se plantean en los principios rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas. "Proteger, respetar y facilitar recursos". Para consagrar estos tres pilares, Tailandia ha redactado un plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos, para orientar a las agencias de importancia, hacia la aplicación de estos principios rectores. Presidenta: Finalizo, reafirmando el compromiso del Gobierno Real de Tailandia, con el fortalecimiento del contrato social, prometemos plena cooperación en el seno de la OIT, a todas las partes interesadas, para trabajar por un futuro mas prometedor para todos nosotros. Le agradezco a usted, Presidenta y a ustedes, estimados Delegados, su atención.

Sra. Paula Ilveskivi

Trabajador (Finlandia)

Presidenta, Delegados: Gracias por la oportunidad de expresar la posición de los sindicatos finlandeses sobre el informe, que el Director General, Guy Ryder, ha facilitado par que se debata en esta reunión de la OIT. Como señala el informe, el mundo esta cambiando de manera profunda, es fácil estar de acuerdo plenamente con la conclusión de que estos cambios requieren acciones decisivas, tanto como para frenar como para prevenir las desigualdades y la incertidumbre, que en la actualidad van en aumento en los pueblos trabajadores del mundo. Los cambios en el mundo del trabajo, son consecuencia de la globalización, de las nuevas tecnologías, incluidas, la digitalización y la robotización. Además, el cambio climático, plantea un reto grave y quizás existencial para todos nosotros. Los cambios en la lógica empresarial, han cambiado la forma en la que se emplea la fuerza laboral, en vez de los contratos de empleos tradicionales, se pide a los trabajadores que acepten contratos de jornadas cortas, contratos con cero numero de horas y otras formas de trabajo incierto, que en ocasiones no son más que falso autoempleo. Muchas de estas formas de trabajo, esta excluidas del alcance de los convenios colectivos y de la legislación laboral. Ninguna de estas formas está cubierta por la legislación sobre seguridad, la inspección laboral o la seguridad social. No está nada claro que aquellos que se sumen a la vida laboral puedan tener trabajo decente o siquiera, un salario mínimo que les permita vivir. Las economías informales o de una u otra tarea, van en incremento, incluso en países cuya prosperidad se ha construido en mercados laborales bien regulados y organizados. En el peor de los casos estaremos construyendo una nueva economía sofisticada, pero con plataformas flotantes, en un entorno cada vez más incierto e informal. Debemos reconocer que las necesidades de las personas no cambian tan rápido como el mundo a nuestro alrededor, así

se genera, desconexión, frustración e incertidumbre, lo cual tiene consecuencias políticas y socioeconómicas. El informe de la Comisión Mundial, facilita medidas que podrían permitirnos abordar los retos a los que nos enfrentamos. Los sindicatos finlandeses, están de acuerdo con lo significativo que tiene la garantía laboral universal, que es una medida clave para abordar la inseguridad y la desigualdad creciente en el mundo del trabajo. En vez de explotación, a cada trabajador debe garantizársele un trabajo con condiciones de trabajo decentes, derechos y respeto. Lo cual incluye la protección de la salud y de la seguridad. Este año celebramos el centenario de la OIT, en esta conferencia, tenemos, dos misiones que tienen, grandísima importancia. La comisión plenaria y la de normas. La declaración que se esta negociando, debe incluir nuevas iniciativas para fortalecer los derechos de los trabajadores en el mundo del trabajo. Además, debe reafirmar, el mandato de la OIT, como organización internacional tripartita, para todas aquellas cuestiones relacionadas con el mundo laboral. Tenemos grandes expectativas en cuanto a los resultados de la Comisión de Normas. El nuevo convenio y la recomendación que le sirve de adición, son necesarias para todos los trabajadores, y liberar a los mismos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Por cierto, el Director General, centró gran parte de su informe, en la violencia y el acoso, me refiero al informe del año pasado. Debe avanzarse en esta prioridad, la violencia y el acoso, deben considerarse una violación de los derechos humanos. Y concluyo afirmando que los sindicatos finlandeses recalcan la importancia de la cooperación tripartita, en vez de pelearnos entre nosotros, debemos ser ambiciosos para construir la confianza y un tripartidismo que funcione, tanto a nivel mundial como nacional y que podamos conseguir trabajo decente para todos. Y recalcamos, que los derechos humanos universales y los principios fundamentales y los derechos laborales que están consagrados por los convenios y recomendaciones de la OIT, deben ser respetados y deben ejecutarse sin derogación o limitación, es la única via para promover la Agenda de Trabajo Decente de la OIT en esta nuestra sociedad global. Gracias.

Sr. Andrii Reva

Gobierno (Ucrania)

Presidenta, Excelencias, Distinguidos Delegados: En nombre de la delegación tripartita de Ucrania, enhorabuena a los estados miembros por este Centenario de la OIT. Al igual que hace cien años, hoy el mundo del trabajo también requiere que encontremos instrumentos efectivos. En particular si tenemos en consideración la digitalización y las consecuencias económicas de la digitalización. En este sentido, agradecemos a la Comisión Mundial, el informe "trabajar para un futuro mas prometedor". Presidenta, damas y caballeros: Hace un mes, el Gobierno de Ucrania y los interlocutores sociales, finalizaron un nuevo acuerdo general. Uno de los acuerdos clave es establecer una media del salario medio de Ucrania, con respecto a por lo menos el 50% de la media del salario en cuatro países de Europa Oriental, que son los principales receptores de trabajadores migrantes ucranianos. Además, queremos conseguir una distribución equitativa de los resultados del trabajo mediante un balance entre la tasa del salario mínimo y la media salarial. Con una media del 50%. El gobierno ha preparado enmiendas sobre la legislación que se plantea mejorar la aplicación de los convenios de la OIT números 95, 131 y 173. Presidenta, damas y caballeros: Las normas profesionales son herramientas de inversión importantes para invertir en las personas y en sus capacidades. Hemos aprobado una nueva clasificación nacional de los puestos de trabajo, que son relevantes para las normas internacionales o para los que tienen relevancia estas normas, mejor dicho. Con la asistencia técnica de la OIT hemos desarrollado un marco jurídico, para tener una gobernanza del mercado laboral que sea efectiva y para crear un espacio para la igualdad de oportunidades. El 54% de la población de Ucrania, son mujeres. Durante los últimos años Ucrania, ha avanzado con la creación de un marco jurídico potente para ilegalizar, cualquier forma de discriminación de genero en el entorno laboral. Además,

el gobierno ha publicado una serie de recomendaciones metodológicas para prevenir el acoso en el lugar de trabajo, para que los interlocutores sociales lo consideren a la hora de realizar negociaciones colectivas. Además, el gobierno ha aprobado el Plan de Acción Nacional para aplicar las recomendaciones del comité CEDAW de Naciones Unidas. La emergencia de las nuevas formas de organización de las actividades laborales, es una nueva tendencia en el mercado laboral moderno de Ucrania. El empleo a través de las plataformas digitales, en particular, entre nuestros jóvenes, es algo que se ha extendido muchísimo en Ucrania. Por otra parte, al tiempo que se liberalizan las normativas sobre las relaciones laborales, nos orientamos con la recomendación sobre la relación de empleo de la OIT. Y otra prioridad de nuestro gobierno es la de sacar a reducir el trabajo no declarado. Sacar así esos sueldos, de la sombra de la economía informal y extender los beneficios del trabajo decente para todos. En 2018, gracias a las medidas emprendidas por el gobierno, más de medio millón de trabajadores, entraron en la economía formal. Desafortunadamente nuestros esfuerzos de reforma, se ven, gravemente frenados por la agresión rusa, la ocupación ilegal de territorios ucranianos por parte de Rusia, priva a nuestros ciudadanos que viven allí de los beneficios de la modernización. Presidenta: El Gobierno de Ucrania, tiene en muy alta estima su cooperación con la OIT, hasta ahora Ucrania ha ratificado setenta y un convenios de la OIT. El programa de "País para el trabajo decente "de Ucrania, facilita que podamos preparar la ratificación de otros diez convenios, junto con los interlocutores sociales, estamos peleando para crear las condiciones requeridas, para contar con una protección social exhaustiva y garantías laborales universales. Gracias.

Sra. Janine Tatiana Santos Lelis

Gobierno (Cabo Verde)

Excelencias, Señora Presidenta de la OIT, Damas y caballeros, representantes de los estados, damas y caballeros: En nombre del Gobierno de Cabo Verde y de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa, damos la enhorabuena a la OIT por su Centenario, tanto por sus cien años de existencia como de historia, durante los que ha sido motor del cambio y por lo que ha conseguido, a través del dialogo tripartito, en la lucha por la dignidad humana a nivel mundial. El Centenario que celebramos es una gran responsabilidad para los estados miembros, sobre todo en lo relativo a poder redefinir las políticas publicas y las estrategias integradas para responder con eficacia a los desafíos del futuro del trabajo y a la revitalización del contrato social. La CPLP, agradece los quince años de buena cooperación con la OIT, que han podido trasladarse a la practica de forma concreta, en particular, el programa de "Lucha contra el trabajo infantil" y el de "Aplicación de las normas internacionales del trabajo". Mediante la declaración de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales que se firmó ayer, con ocasión del centenario de la OIT, la CPLP pudo reafirmar su compromiso con los objetivos de la OIT según los cuales, la Paz Universal, no puede conseguirse, salvo si reposa, sobre la dignidad del trabajo y la justicia social. Sobre todo, si se quiere fortalecer la cooperación internacional y garantizar los principios fundamentales en el mundo laboral. Nos comprometemos también con lo que afirma la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, es decir, con la inversión en las capacidades de las personas, en las instituciones del trabajo y en la inversión en el trabajo digno y sostenible, para poder así alcanzar los objetivos planteados en la agenda 2030. Cabo Verde, apuesta así, por la formación continua y el reciclaje profesional para conseguir aumentar las posibilidades de empleo. Tenemos además un sistema de financiación para las PYMES para poder impulsar el emprendimiento, la economía social y solidaria. Además, tenemos un programa de cuidados, para garantizar la protección social de las personas mas vulnerables, hemos aumentado, además, las aportaciones para medicamentos y pensiones y además hemos eliminado los gastos escolares hasta el octavo año y para las personas con discapacidad. Y por otra parte hemos implantado un salario mínimo internacional y un subsidio de desempleo

y por otra parte tenemos también tarifas sociales para agua y energía par aquellos que menos ingresos tienen. Tenemos aun grandes desafíos ante nosotros, pero deseamos hacerles frente de manera eficaz y efectiva. Es necesario que nos unamos para echar abajo las barreras entre los hombres y mujeres en el mundo del trabajo, por ello, damos las gracias por la iniciativa de la OIT para poner punto y final a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Cabo Verde, abordara próximamente una iniciativa legislativa de la Red de Mujeres Parlamentarias que se llama "ley de la paridad". Su objetivo, promover la participación de la mujer en la vida pública, definiendo criterios para la igualdad de oportunidades en el acceso a la vida pública. A veces hay que imponer medidas provisionales, a la luz de los factores que impone la realidad. El dialogo social ha sido una practica constante en nuestro país. A partir de dicha práctica, nació el acuerdo de concertación estratégica firmado entre el gobierno y los interlocutores sociales, cuya valoración, por cierto, se realiza anualmente, con resultados muy positivos. Así mismo, queremos ratificar, los convenios 102 y 144, sobre la norma mínima de seguridad social y las consultas tripartitas. Deseamos reiterar una vez más, que nos sumamos a la defensa de los trabajadores y de los principios de la OIT y terminamos nuestra intervención, dándoles las gracias por su atención y reiterando aquí ante todos ustedes, nuestro pleno compromiso con la aplicación de la Agenda para el Desarrollo Sostenible. Hemos sufrido restricciones presupuestarias para conseguir realizar todo aquello que merecen, nuestros ciudadanos en Cabo Verde, ahora bien, seguimos adelante, seguimos buscando acuerdos de asociación de manera que podamos realizar las reformas socioeconómicas que necesitamos. Una vez más, reafirmamos nuestra voluntad y ambición para hacer que Cabo Verde sea un pequeño gran país. Muchas gracias.

Sr. Suvit Sripiean

Empleador (Tailandia)

Distinguido Señor Director General, Señora Presidenta, Distinguidos Invitados: En esta celebración del centenario de vida de la OIT, actúo como representante de los empleadores de Tailandia y quisiera, ante todo, felicitar y agradecer a la OIT, por este siglo de excelente labor, en la promoción y garantía de los derechos laborales a escala mundial. Desde 1919, ha venido promoviendo el dialogo social a nivel nacional y mundial y un honor para mí, hacer esta intervención desde el estrado, con motivo de esta ocasión tan especial en la reunión ciento ocho. Este año, ha sido notable en lo que se refiere a concienciación respecto a problemas mundiales y metas relacionadas con el objetivo de desarrollo sostenible, incluyendo la economía global y las preocupaciones ambientales. En Asia-Pacifico, el rápido crecimiento económico ha contribuido significativamente a la reducción de la pobreza extrema de los trabajadores en todas las regiones. Tailandia ha venido avanzando en la misma dirección, con el objetivo común de garantizar una vida decente para todos. El Gobierno Real Tailandés ha realizado un gran trabajo en la mejora de varios mecanismos, incluyendo, herramientas de resolución de conflictos eficaces, el fomento de la Tecnología de la Información (IT), desarrollo de habilidades para incrementar la capacidad productiva del país. El gobierno también, desea garantizar la mejora de las condiciones de trabajo para todos los tipos de trabajadores mediante una nueva reglamentación de los beneficios de la seguridad social para los autónomos. Con el fomento de la aplicación efectiva e inclusiva de la ley, respondiendo al futuro del trabajo, en línea con los estándares internacionales, los trabajadores en Tailandia han mejorado significativamente su situación en los últimos años. Nosotros, los Empleadores, también hemos venido apoyando esta evolución, para que exista un entorno de trabajo apropiado, para practicas productivas y sostenibles en las empresas. Considerando la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Tailandia se ha equipado con varias herramientas, la mejora del mecanismo de resolución de controversias, ha contribuido significativamente a encontrar soluciones satisfactorias para todas las partes. Tailandia, también ha mostrado que es consciente de la importancia que tienen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y que hay que propiciar mejores respuestas en materia de género. El

creciente índice de empleo entre mujeres en Tailandia, con mujeres que asumen posiciones en altos cargos etc. Demuestran que la promoción del mercado laboral se realiza sin distinción de género. También nos apegamos al espíritu tripartito que siempre ha inspirado a la OIT. Estoy convencido de que los comités tripartitos, podrán impulsar cambios de manera satisfactoria para todos los agentes sociales. El mecanismo del mercado en la economía liberal, con poca intervención del gobierno conducirá a la prosperidad económica y a la sostenibilidad a largo plazo. Con los diversos retos que caracterizan al mundo del trabajo, debería de fomentarse un clima propicio para las empresas, por parte de todos los actores sociales, prestando especial atención a los derechos laborales. Esperamos que la estrecha colaboración entre el Gobierno de Tailandia y la OIT hagan que Tailandia sea atractiva a ojos de los inversores. Tailandia que tiene infraestructuras y recursos abundantes, esta comprometida con la promoción de los derechos humanos y se complacerá, acogiendo, apoyando y facilitando la tarea a los inversores, para que contribuyan al desarrollo económico del país y a la consecución del objetivo de una vida decente para todos. Muchísimas gracias.

Sr. Joost Korte

Representante (Unión Europea)

Señor Presidente, Señores Delegados: Es un honor para mí, intervenir hoy y dirigirme a esta reunión de la OIT en nombre de la Unión Europea. Primero, quisiera felicitar a la OIT por su siglo de existencia. El mandato inicial de la OIT, sigue siendo tan pertinente hoy como en cualquier otro momento. La paz y la justicia, nunca pueden darse como algo consabido, son fáciles de destruir y cuesta mucho esfuerzo reconstruirlos. Tenemos contribuir todos con normas para poder avanzar, de eso se trata el multilateralismo. Por ello la Unión Europea, ha sido y sigue siendo hoy, firme paladín y abogado de la OIT y también de unas Naciones Unidas, rejuvenecidas en su conjunto. La función normativa de supervisión de la OIT es esencial para nosotros. Me enorgullece decir que todos los estados miembros de la Unión Europea, han ratificado todos los estándares básicos de la OIT y muchos más. Estos convenios representan un primer paso para la justicia social y la Unión Europea y los estados miembros también están trabajando duramente, para apoyar a la OIT contribuyendo a la aprobación, ratificación y la aplicación de normas laborales a escala mundial, aportando también un esfuerzo financiero importante, para ayudar a la OIT a cumplir su mandato. La Declaración de Filadelfia, elaborada hace mas de sesenta y cinco años es motivo de inspiración hoy, como lo fuera en su momento y las Declaraciones de 1998 y de 2008 también son referencias claves en estos tiempos actuales. Estoy seguro de que la conferencia adoptara una declaración esta semana que dotara a la OIT, de una herramienta para actuar si cabe, mejor en el mundo del trabajo del mañana y hacer que sea un mundo de justicia y de paz. Compartimos la visión de que el mundo del trabajo está en transformación y el conformar el mundo del trabajo es esencial para nuestras sociedades. Esto no podemos hacerlo solos, ni a escala local ni a escala nacional. En Europa entendemos la dinámica creada por el Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado en 2017, como una promesa, que contribuye a garantizar que todo el mundo pueda gozar de los beneficios del cambio, apoyando un mercado de trabajo justo y que funcione bien y sistemas de protección social y también las oportunidades en régimen de igualdad que sean inclusivas y justas en materia laboral. Con este informe, la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo, aporta una contribución fundamental al diseño de estrategias para conformar el futuro del trabajo de la forma que lo deseamos en Europa y por doquier. Y quisiera felicitar a los copresidentes y a los miembros de la comisión, por las recomendaciones que tanto nos inspiran. Ahondando en este informe, construyendo en base a él, el mundo requiere ahora una declaración del Centenario sobre el futuro del trabajo que sea ambiciosa y que nos apunte el camino hacia el futuro. Es importante que la declaración inste a todo el mundo a la acción, y tiene que contener orientaciones concretas para seguir fomentando la justicia social, logra los

objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y fortalecer la gobernanza multilateral. Desde el punto de vista de la Unión Europea, creemos que cabe destacar los siguientes aspectos: Invertir en habilidades. Garantizar condiciones seguras y sanas para el trabajo. Ya que la vida y la salud son derechos fundamentales. Aportar protección laboral y condiciones justas de trabajo ante las condiciones de empleo que cambian rápidamente. Organizar el acceso a la protección social y apoyo durante los periodos de transición. Revigorizar el dialogo social. La Unión Europea y los estados miembros, hacen todos los esfuerzos posibles para poder lograr una declaración del centenario que sea ambiciosa y que inspira a la acción aquí en esta conferencia. Hay una dimensión que quisiera destacar especialmente antes de terminar, que es la igualdad de genero y la igualdad de oportunidades. La igualdad de género, no solo tiene que ser un elemento clave de la declaración, necesita un nuevo ímpetu por doquier. Señor Presidente: La Unión Europea espera que la conferencia adopte la convención y también una recomendación que ponga fin a la violencia y el acoso en el trabajo. La Unión Europea y los estados miembros, dialogan de forma constructiva para adoptar un instrumento que nos haga sentirnos a todos orgullosos. Estoy seguro que al final de esta semana, gracias a nuestros esfuerzos conjuntos, la OIT estará mejor dotada para seguir a sus estados miembros y a los coparticipes sociales en el mundo cambiante del trabajo. Gracias.

Sr. Peter Kodwo Appiah Turkson

Gobierno (La Santa Sede)

Es un gran honor, trasladar a esta augusta reunión, mis mejores deseos y saludos con motivo del centésimo aniversario de la OIT y el mensaje del Papa Francisco. Es un honor y motivo de jubilo para la Santa Sede, participar en esta centésimo octava reunión de la OIT y vaya nuestro agradecimiento muy especial al Director General, al señor Ryder, que ha tenido la gentileza de invitarme para que les traslade este mensaje. Para expresar, mis felicitaciones y mi aprecio por la contribución de esta organización centenaria, yo quisiera insistir en la importancia que tiene el trabajo para la humanidad y para el planeta. A pesar de todos nuestros esfuerzos en la construcción de la paz, la búsqueda de la justicia social y la elaboración de normas laborales, seguimos enfrentándonos a un problema muy grave de desempleo, de explotación, de trafico de seres humanos y de esclavitud, de salarios injustos y entornos de trabajo insalubres. El trabajo no es algo que hacemos simplemente a cambio de alguna otra cosa, el trabajo es ante todo y, sobre todo, una necesidad, una parte fundamental de la dignidad humana en esta vida y tiene una dimensión subjetiva que hay que explorar también. Además de ser esencial para la realización de la persona, el trabajo es fundamental para el desarrollo social, mi predecesor, el Papa Juan Pablo II, dijo que, el trabajo siempre se hace en conjunción con alguien y se hace en aras de alguien, de la gente. Y nuestra vocación respecto al trabajo, también esta inseparablemente vinculada, con la forma en la que nos relacionamos con el entorno, con el medioambiente y la naturaleza. La especie humana, somos los guardianes de este mundo, hay que cultivar nuestra base, sustento y proteger al mundo y al entorno. Por lo tanto, el trabajo no puede considerarse como una mercancía o simplemente una herramienta para fabricar o producir bienes o servicios. Es la base misma del desarrollo humano y el trabajo es prioritario en este sentido, respecto a la producción de bienes o el dinero que es necesario invertir para ello. Hay un imperativo pues, para todos nosotros, a la hora de defender empleos y crear nuevos empleos, para incrementar la viabilidad económica y garantizar la dignidad del propio trabajo. Tenemos que examinar los hechos para darnos cuenta de que el trabajo, lamentablemente, es un aspecto que coarta el desarrollo humano pues merma la dignidad de los seres humanos. La cuestión es. ¿Qué tipo de trabajo tenemos que defender? ¿Qué tipo de trabajo tenemos que fomentar o crear? Esta es una cuestión compleja, en el mundo actual interconectado, a vida cuenta de la creciente complejidad de las relaciones laborales, y requiere un análisis multidisciplinar. Por

ello yo celebro los enfoques que sigue la OIT en esta materia, sobre todo, el intento actual de redefinir el trabajo, a la luz de las nuevas realidades socioeconómicas y geopolíticas, sobre todo, las que afectan a los pobres. Si el modelo de desarrollo económico se basa únicamente en la dimensión material de la persona o beneficia únicamente a unos excluyendo a otros, o cuando daña el medioambiente, naturalmente es fácil que sufra el planeta y es pues, el momento oportuno para replantearse el futuro del trabajo. Así pues, como lema, por ejemplo, en materia de la Campaña contra el Trabajo Infantil etc. Los niños no tienen que trabajar en los campos, sino que tienen que entregarse a sus sueños. Hay que ver lo que impacta negativamente en su capacidad de soñar y de esperar o lo que les priva de la posibilidad de contribuir al desarrollo de la sociedad. El desempleo juvenil y la inseguridad, están ligados a un entorno de explotación laboral y del medioambiente, ósea que, para concluir, en este mundo interconectado y complejo que vivimos. Hay que destacar, la importancia de un trabajo bueno, digno, inclusivo. Que es fundamental para la dignidad humana, para el desarrollo humano y vital, para el futuro del planeta. Por ende, si bien, felicitamos a la OIT por la labor que ha realizado hasta ahora, aliento a todos los que mueven esta institución, a que sigan bregando y trabajando para hacer frente a estas complejidades y les deseo a todos la bendición de Dios. Muchas gracias.

Sr. Nkole Chishimba

Trabajador (Zambia)

Señor Presidente, Señores Delegados, señoras y señores: En nombre de la Delegación de Trabajadores de Zambia, quisiera trasladarles mi mas profundo y sincero aprecio por esta oportunidad de tomar la palabra en esta sesión plenaria. Efectivamente, este centésimo octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, ha abarcado una amplia gama de temas relacionados con la dinámica del mundo contemporáneo del trabajo actual. Reconocemos que esta es una ocasión especial para todos, ya que es el año en el que celebramos el centésimo aniversario de la OIT. Esto nos aporta nuevo ímpetu y aliento a los principios fundacionales de la OIT y hace que nos posicionemos ante los retos emergentes. El informe de la Comisión Global de la OIT sobre el Futuro del Trabajo es un buen punto de partida a la hora de poder lograr un mejor futuro para todos, en una época de cambios sin precedentes y de retos en el mundo del trabajo. Nos complace que el informe arroje luz sobre la necesidad de impulsar una agenda de desarrollo centrada en el ser humano, enfatizando entre otras cosas, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, una mayor inclusividad, la igualdad de género y el rol de la protección social universal, para un futuro estable y justo en el ámbito del trabajo. Es cierto que todo esto no se va a hacer solo, sin tomar acciones decisivas. Requiere una colaboración más fuerte a nivel global, coherencia institucional y mayor colaboración a nivel nacional para garantizar una mayor, inclusividad e igualdad. La importancia de alcanzar los objetivos de protección social universal, tienen que recalcarse, sobre todo en la mayor parte de países en desarrollo, en África y concretamente en Zambia. Donde la mayoría de los trabajadores, lo hacen en la economía informal. Habida cuenta de ello, quisiéramos mencionar que actualmente Zambia, esta pasando por un proceso de reforma de protección social, pero nos enfrentamos con problemas en la fase de diseño de los planes de protección social. El plan de seguridad social, tiene como objetivo aportar una cobertura universal, pero no satisface las premisas fundamentales de ser un plan inclusivo, ni en la fase de diseño ni en la de aplicación. El Ministerio de Salud, ha creado un plan representativo en el que participan trabajadores y empleadores, en la fase de diseño y de aplicación. Entre otras cosas, el plan, excluye a la mayoría de trabajadores en la economía informal. Si bien, el ministerio de trabajo esta de acuerdo con los coparticipes sociales en que hay que integrar el plan de garantías de salud en el plan general de protección social. El Ministerio de salud, de forma arrogante, está socavando el consenso tripartito y ha creado su propio plan, sin participación de los actores sociales y otros coparticipes clave. Las lecciones que hemos aprendido en Zambia son que, si no hay una colaboración institucional a nivel de

políticas, esto genera exclusión y socaba el principio mismo del tripartidismo. Por lo tanto, exhortamos a una colaboración mas fuerte, mas clara, entre los diversos organismos para el desarrollo, para garantizar la coherencia de políticas a nivel nacional. También pedimos que haya un esfuerzo de desarrollo de capacidades, sobre todo para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas de desarrollo sostenible, que es perfectamente congruente con las aspiraciones de la OIT de crear un mínimo de protección social universal a nivel nacional. Cuando estamos celebrando los cien años de existencia de la OIT también cabe prever que pueda surgir una OIT que sea inclusiva y democrática, tanto en su diseño como en su práctica, por ello apoyamos las llamadas a la restructuración del Consejo de Administración de la OIT para que sea mas inclusivo y democrático. Por eso la Declaración del Centenario de la OIT tendría que tener en cuenta la necesidad de garantizar que, en los próximos cien años, la OIT pueda impulsar la igualdad, garantizando una participación en igualdad de condiciones de todos los estados miembros en la toma de decisiones, así como, la participación en igualdad de mujeres y hombres en las estructuras de la OIT. En cuanto a la labor del Comité para Acabar con la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo, nos complace ver que todos los miembros del tripartito, están decididos a formular un convenio que refleje la necesidad de abordar las causas subyacentes de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo a pesar de nuestra diversidad cultural y regional. En conclusión, quisiéramos destacar la necesidad de un fomento de capacidades para las organizaciones de trabajadores y de todos los mandantes de la OIT, para seguir homologándonos con los objetivos estratégicos de la organización. En general, reafirmamos nuestro compromiso con los principios fundacionales de la OIT a la hora de adoptar esta declaración del centenario. Muchísimas gracias.

Sr. Fazlul Haque Montu

Trabajador (Bangladesh)

Señor Presidente, Distinguidos Delegados: En nombre del Movimiento Laboral de Bangladesh, quiero expresar nuestra solidaridad con todos los representantes gubernamentales, de empleadores y trabajadores de los diversos países que participan en esta ciento ocho, reunión de la conferencia. Es un gran placer y un honor, estar aquí entre ustedes. Nos sentimos complacidos porque este año la OIT ha alcanzado un hito histórico, los cien años de existencia y porque el Movimiento Sindical de Bangladesh pueda acompañar a la organización en su actividad y en sus acciones. Quisiera recordar a nuestro gran dirigente, Padre de la Nación, Bangabondhu Sheikh Mujibur Rahman, gracias a cuyo liderazgo, nos convertimos en miembros de la OIT en 1972 justo después de nuestra liberación de 1971 y ratificamos veintinueve convenios ese mismo día. La OIT fue la primera organización de Naciones Unidas que reconoció a Bangladesh como país independiente y lo ha venido siendo desde entonces. Quedamos agradecidos a la OIT por su contribución para la mejora de la seguridad en el lugar de trabajo en Bangladesh, nos ha aportado un gran apoyo la OIT para el desarrollo de capacidades institucionales, mediante las labores del departamento de inspección y la organización de sindicatos. Después de que se viniera abajo el edificio del Rana Plaza, en abril de 2013 y también nos ha ayudado a determinar y distribuir la compensación a las víctimas del Rana Plaza. La OIT desempeña un papel muy importante, en la enmienda de nuestra normativa laboral, en la nueva ley que lleva las siglas EPZ, haciendo observaciones respecto al contenido de los convenios 87 y 98 de la OIT. Gracias a ello integro estas observaciones en la enmienda de la ley. Esperamos que la OIT siga brindándonos su apoyo para la plena aplicación de los convenios 87 y 98 en nuestro país. Como pasa globalmente, el mundo del trabajo en Bangladesh también está cambiando rápido. Estamos preocupados por las dificultades que existen, las oportunidades de empleo, la desigualdad laboral, la deficiencia del trabajo decente y la creciente informalización. Creemos que esta Declaración del Centenario y la posterior intervención de la OIT aportaran

un nuevo impulso y un cambio significativo y progresivo para los trabajadores de Bangladesh, tanto los que trabajan en el país como a los que lo hacen en el extranjero. Pedimos que la OIT siga colaborando con nosotros para poder incrementar la protección del mercado de trabajo y los trabajadores, mejorar nuestra normativa en materia de negociación colectiva, la incorporación de los convenios a las reglas del país. Con el liderazgo del Primer Ministro, Sheik Hasina, los sindicatos de Bangladesh, seguirán desempeñando el papel que les corresponde para garantizar el trabajo decente para todos. Apoyamos la aprobación del Convenio sobre Violencia y Acoso y esperamos que la OIT siga trabajando para garantizar que el movimiento sindical, desempeñe un papel importante en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible en nuestro país. Al acercarnos a la categoría de país de mediana renta, tenemos que garantizar un crecimiento inclusivo, igualdad de oportunidades y protección de la gente trabajadora en nuestro país. Esperamos que esta conferencia marque un cambio positivo para las vidas de los trabajadores, en nombre del Movimiento Sindical de Bangladesh, quisiera expresar de nuevo, mi agradecimiento a la OIT por darme esta oportunidad de estar aquí y dirigirme a todos ustedes. Muchísimas gracias. ¡Trabajadores del mundo, uníos!

Sr. Angel Mesie Mibuy

Gobierno (Guinea Ecuatorial)

Ante todo, expresar nuestras disculpas: Participamos hoy en esta Conferencia Internacional del Trabajo, que conmemora el Centenario de la OIT, teniendo presente el recuerdo reciente de la celebración de los cincuenta años de independencia de Guinea Ecuatorial. Nuestro país nació con la firme determinación de hacer de la paz y la concordia, un objetivo irrenunciable, en esa apuesta, encontramos en la OIT, un aliado con gran experiencia, estabilidad y fiabilidad. Por eso el país no tardo en demandar su colaboración y asistencia técnica. Guinea Ecuatorial inicio entonces, bajo el impulso del presidente Obiang Mbasogo, un proceso de regulación de las relaciones laborales para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y empleadores, con su adhesión a la OIT en 30 de enero de 1981. Una relación más estrecha, permitió avanzar en la formación y capacitación de cuadros, en la elaboración e implementación de varios programas y en la promulgación de leyes de protección al trabajador, con especial atención a mujeres y jóvenes. La adopción de estas leyes ha tenido como base los convenios de la OIT, suscritos por Guinea Ecuatorial y sus recomendaciones. Con este horizonte, el gobierno, los agentes sociales y la sociedad civil en general, marcaron como objetivo la justicia social. Se creó, entre otras medidas, un sistema de protección a los trabajadores, que, siendo fundamentalmente contributivo, asume algunas prestaciones de carácter resistencial. En todo este recorrido, hemos contado con el apoyo inestimable de la OIT y de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. En otros casos, se han compartido foros de debate y programas, con la Conferencia Inter africana de Previsión Social. Todos estos esfuerzos, que nos acercan cada vez mas hacia el objetivo de Seguridad Social, han ayudado a mejorar notablemente nuestros indicadores sociales y también han permitido desarrollar políticas de atención al empoderamiento de la mujer, a la protección de la infancia y la juventud. Donde la formación profesional ocupacional tiene un espacio preferente. Con ello, esperamos cumplir tres objetivos: Formación de los recursos humanos. Apoyar el autoempleo. Reducir el éxodo rural. Somos conscientes de las debilidades que frenan la consolidación de las organizaciones de trabajadores en nuestro país. Sin injerencias, el gobierno facilitara mecanismos para que estas, se conviertan en fuerza viva, capaz de estimular el crecimiento económico y el desarrollo social. Queremos un dialogo permanente entre trabajadores y empleadores, como instrumento para prever y solucionar los conflictos laborales. Queremos promover las asociaciones de trabajadores y empleadores, para mejora y defensa de sus intereses. Fomentamos las relaciones tripartititas con organizaciones de trabajadores y empleadores

para que se impliquen en las grandes cuestiones sociales y que participen en el diseño de la nueva realidad de nuestro mercado de trabajo, en el marco de unos objetivos nacionales y compromisos internacionales adquiridos. Con esta misión, el gobierno tiene sometido a estudio, un paquete de leyes que van desde la actualización de la Ley de Sindicatos y Relaciones Colectivas de Trabajo, en la dirección de realizar y facilitar la agrupación de los trabajadores, para la defensa de sus derechos laborales y la reforma de la actual Ley General del Trabajo. Guinea Ecuatorial, ha concluido recientemente los trabajos de implementar el programa de "País por un Trabajo Decente" en colaboración con la oficina internacional de la OIT y (inaudible) donde queda reflejada la voluntad del gobierno de Guinea Ecuatorial para cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible. En respuesta a estos compromisos, las autoridades de Guinea Ecuatoria prestan especial atención, entre otros, a la promoción del empleo, mediante un programa de trabajo decente concentrado en las siguientes prioridades: Mayores oportunidades de trabajo decente para jóvenes y mujeres. Extensión y renovación del sistema de protección social. Mejora y fortalecimiento de la legislación laboral. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible. Este documento, que será suscrito próximamente por todos los agentes sociales, marcará la hoja de ruta de la cooperación entre la OIT y el Gobierno de Guinea Ecuatorial durante el periodo 2019-2022. Somos conscientes del camino que queda por recorrer y como estado miembro, reconocemos el deber de realizar cuantos esfuerzos sean necesarios para alcanzar las metas que periódicamente fijan los órganos de control de la organización. Por ello, esperamos también seguir avanzando, de la mano de la OIT y recibir su constante asistencia, para la consecución de estos objetivos. No podemos terminar nuestra intervención, sin felicitar al Señor Presidente de la 108 Conferencia Internacional de la OIT por su elección. Igualmente agradecemos al Señor Director General de la OIT por la invitación cursada Guinea Ecuatorial. Muchas gracias.

Sr. Haim Katz

Gobierno (Israel)

Quisiera felicitar al Director General de la OIT, señor Guy Ryder, así como a la Organización y a sus muchos intervinientes, al cumplirse el centenario de la organización. Durante los cien años de su existencia, la organización, ha tenido éxito en alcanzar impresionantes logros en la creación de valores y la adopción de normas y derechos en el cambio del trabajo. Lo cual nos parece obvio. En estos años siendo miembros de la organización, hemos formulado una base fuerte de leyes de trabajo para preservar la dignidad humana. Hasta ahora hemos ratificado cincuenta convenios, por supuesto, los ocho convenios están incluidos. El tema del futuro del trabajo, a iniciativa del Director General señor Guy Ryder, es uno de los campos mas interesantes de nuestra época y esto constituye una de las grandes fuerzas del mercado laboral y es de hecho, el centro de la agenda socioeconómica del Ministerio. Por ejemplo, el comité 2030 ha sido creado en Israel, es un comité público para la preparación de la economía para el futuro del mercado laboral, que en breve presentara sus recomendaciones. Tenemos mucha preocupación por la pérdida de oportunidades de empleo por los procesos de automatización y esperamos que la esperanza prevalezca y que este proceso genere también nuevas oportunidades de empleo. Sin embargo, no podemos permanecer complacientes y dejar que las fuerzas de mercado funcionen por si mismas. Uno de los grandes retos es el cambio de carrera, entrenamiento vocacional, desarrollo de habilidades y aprendizaje a lo largo de la vida. Señor presidente, junto con los intentos de lidiar con el desafío del futuro, Israel continua con sus esfuerzos para enfrentarse a las dificultades contemporáneas del mercado laboral. Tenemos el fenómeno de los empleados debilitados y la percepción de que estos empleados desean una economía mas solidaria y una sociedad mas equitativa y a la vez se prosigue con los valores de la diversificación. Me complació leer en la declaración del centenario, que sus autores no

dejaron pasar el sujeto de integración de personas discapacitadas en la sociedad y el mercado laboral. Esto atrae gran atención del gobierno de Israel, hay que subrayar, sobre todo, el hecho de que este grupo no esta constituido por una masa, sino que tenemos que tener en cuenta su heterogeneidad, la complejidad de sus necesidades y la cantidad de soluciones o métodos de accesibilidad que se les pueden dar. En cuanto a la aplicación de la legislación laboral, esto atrae la atención del gobierno y yo, por haber sido presidente del Comité de Trabajo, Bienestar y Salud, participe en esfuerzos tripartitos para aprobar la Ley Sobre la Aplicación Mejorada de la Legislación Laboral. Esa ley, que esta dentro de mi orbita como Ministro de Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales, ha permitido fortalecer el sistema de seguridad social y leyes laborales protegiendo mejor a los empleados y las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la economía y en particular de los trabajadores menos remunerados. A la vez, como Ministro de Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales, he sido uno de los paladines de las campañas por el cambio de normas en la industria de la construcción, se ha llegado a un punto de giro en ese sentido y se han reducido considerablemente, lo accidentes en la industria de la construcción. Se mejoraron las condiciones de trabajo de los inspectores laborales, que también se han multiplicado y ahora hay sanciones financieras a los que violan las disposiciones sobre la seguridad. Por otra parte, hay otras iniciativas legislativas para la mejora de la situación, que están siendo examinadas dentro de nuestra orbita. Quiero resaltar otro tema que esta tratando el Gobierno de Israel y que acompaña también a otros países de la organización, es el fenómeno de los trabajadores extranjeros. El Gobierno de Israel esta haciendo lo posible para promover acuerdos bilaterales, a fin de acercar al país trabajadores extranjeros, de manera que puedan tener una contratación supervisada y controlada del extranjero y así reducir los fenómenos ilegales de abusos y cobro de comisiones a esos trabajadores. Sin embargo, la política del estado es preferir contratar trabajadores palestinos frente a trabajadores extranjeros, en los últimos años ha habido un aumento significativo de la cantidad de trabajadores palestinos empleados en Israel. Queda claro que, para el Gobierno de Israel, un estado socioeconómico robusto es esencial para la mejora del bienestar de los palestinos y el establecimiento de una paz sostenible entre ellos y nosotros. Llegados a este punto, no podemos ignorar el uso cínico que hacen los palestinos de esta conferencia. El presidente de la autoridad palestina en su discurso hace unos días, difamo y acuso a Israel, sin tomar responsabilidad por la forma en que la autoridad palestina trata a sus propios trabajadores. Esto es inaceptable, el bienestar de los trabajadores palestinos es importante para nosotros, hacemos todo lo posible a pesar de las limitaciones objetivas que resultan de la falta de voluntad de los palestinos de realizar negociaciones directas para poner fin a este conflicto. Para resumir, Señor presidente, para estar a la altura de los retos que se nos plantean la cooperación entre el gobierno y los empleadores y empleados, es vital. En 1985 Israel se enfrentaba a una de las peores etapas de su historia económica, la inflación había llegado al 500% por año y solamente, a través de la cooperación de todos los elementos de la economía, cada parte aportando su parte, Israel logro superar la inflación y de hecho, erradicar este fenómeno. Espero que seamos capaces de preservar esta actividad, de manera que siempre juntos podamos tratar correctamente los retos mayores que planteara el futuro del mundo del trabajo. Muchas gracias.

Sr. Ulises Guilarte de Nacimiento

Trabajador (Cuba)

Señor Presidente, Señoras y Señores: En esta ocasión, la celebración de la Conferencia Internacional del Trabajo, adquiere una dimensión y relevancia singular, al coincidir con el centenario de su fundación. Escenario en donde Cuba siente el privilegio de ser miembro fundador y participante activo en la batalla por alcanzar, a través de la acción tripartita y normativa, los ideales de paz, justicia social y reducción de las desigualdades, que nos impone el exclusivo y decadente, orden internacional. Conmemoramos este centenario, en

un momento en que el mundo del trabajo se transforma radicalmente, por el efecto de la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la globalización, que nos hacen cuestionarnos, como encontrar soluciones fruto del dialogo y los consensos para enfrentar, con políticas eficaces, los profundos desafíos del mundo del trabajo, así como el lugar y la dignidad, de las personas que lo desempeñan, en este nuevo contexto. Reconocemos el valor y la pertinencia de las recomendaciones de la "Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo", al exponer el escalofriante panorama, de los derechos laborales de grandes masas de trabajadores. 200 millones de personas están hoy sin trabajo en el mundo, otros 21 millones son victimas de trabajo forzoso, de ellos mas de 11 millones son mujeres y niños. 168 millones de niños, mas del 10% de la población infantil del mundo se ven obligados a trabajar. Cada año 2,3 millones de trabajadores, pierden la vida al laborar en ambientes precarios e inseguros. A ello tendría que añadir los sistemáticos hechos de violencia, contra líderes sindicales, los obstáculos al ejercicio de las libertades sindicales y el derecho a la negociación colectiva. La ausencia de una voluntad real, para promover el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género. Nulas prestaciones a los trabajadores migrantes unido al predominio de ambientes laborales inseguros. La actual carrera armamentista, con un gasto anual de 1,7 millones de millones de dólares, desmiente a los que afirman, que no hay recursos para eliminar la pobreza y crear nuevos empleos productivos, que favorezcan el trabajo decente, como fuente para superar el subdesarrollo. Los sindicatos cubanos, continuaremos trabajando de manera constructiva en el seno de la OIT, colaborando con sus loables fines y mejoramiento continuo. Sin embargo, no cejaremos en nuestro empeño de democratizar su mecanismo de funcionamiento, hacerla genuinamente plural y representativa de todas las corrientes. Cuba, continúa avanzando en el perfeccionamiento de su modelo económico, como nación soberana independiente y socialista. Impactados por el unilateral y criminal bloqueo que nos impone el gobierno norteamericano, recrudecido por una nueva escalada de sanciones injerencistas y violatorias del derecho internacional, dirigidas a asfixiar económicamente al país, desde este escenario los trabajadores expresamos nuestra condena y denuncia a esta extraterritorial y hostil política. Nada nos detendrá en el propósito de seguir consolidando nuestros derechos, hemos alcanzado resultados de referencia mundial en índices de salud y educación, en la participación democrática de los trabajadores, en las decisiones del país y en el desarrollo de la solidaridad y la cooperación internacional, al mismo tiempo se han creado nuevas formas de empleo no estatales, individuales y en cooperativas, que generan nuevas afiliaciones a los sindicatos, gozando íntegramente de plenos derechos bajo la ley laboral cubana. Señoras y señores: La declaración del centenario de la OIT, proyecta la hoja de ruta, para que esta casa se fortalezca como un espacio de encuentro que armonice y complemente los intereses de sus mandantes. La Central de Trabajadores de Cuba, expresa su solidaridad y apoyo a las justas causas de las luchas de los trabajadores en el mundo, estaremos al lado de la defensa de la soberanía del pueblo Palestino, Sirio, de Irán y Corea del Norte, junto a la ya sistemática batalla por nuestros hermanos latinoamericanos de Venezuela, Brasil, y Argentina, con la convicción mas profunda de que un mundo mejor es posible. Muchas gracias.

Sr. Kula Segaran Murugeson

Gobierno (Malasia)

Señor Presidente, Distinguidos Delegados: La Iniciativa del Futuro del Trabajo es la pieza central del la Iniciativa del Centenario de la OIT. En enero de 2019 la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo publico "Trabajando para un futuro mejor". Malasia apoya el Trabajo para un futuro mejor. Creemos que una agenda centrada en los seres humanos para el futuro del trabajo, generara mejor crecimiento para nuestra economía y mejores empleos y un entorno mas vivible para nuestros pueblos. La agenda centrada en los seres humanos consiste en tres pilares: Aumentar las inversiones en las capacidades de las personas. Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo. Aumentar la inversión en

trabajo digno, decente y sostenible. En cuanto a la ecologización de la economía malasia, también han comenzado a cambiar hacia la sostenibilidad del medio ambiente aumentar la cantidad de empleos verdes, pero eso requiere nuevos conocimientos, nuevas competencias y tecnología, que son parte integral del futuro del trabajo. Malasia también promueve iniciativas y empleos verdes en la zona de ASEAN y estamos tratando de generar 250.000 empleos verdes en nuestro país. En ese sentido Malasia y los otros miembros de ASEAN, han decidido lanzar una iniciativa verde y esta declaración sobre la iniciativa verde, va a ser dada a conocer durante la reunión. Crear trabajo para los jóvenes, es otro problema urgente al que nos enfrentamos, la tasa de desempleo entre los jóvenes en Malasia es del 10,5%. Nuestro reto es aumentar la empleabilidad de la juventud y hacerlos adaptarse a un mundo sumido en cambios vertiginosos. En ese sentido los beneficios de la inteligencia artificial y la automatización para los jóvenes, permitirá una mejor empleabilidad y adentrarse en nuevos tipos de emprendimientos, contribuyendo así al crecimiento económico y la productividad. En el dialogo sobre la formación técnica, creamos un Centro de Entrenamiento Industrial en Ipoh Perak, que es mi ciudad de nacimiento el mes pasado y se les consultó a los estudiantes cuales eran sus mayores preocupaciones, a mi sorpresa muchos dijeron que estaban preocupados porque pensaban que las maquinas iban a remplazarlos. Yo creo que hay que recapacitarlos, mejorar su capacitación. El gobierno está prestando mucha atención a esta cuestión, tanto es así que estamos llegando al IR4.0 en este centro. El futuro del aprendizaje debería consistir en centros de trabajo que tengan programas de estudio y análisis permanente del empleo, así como, la recapacitación que facilite el autoaprendizaje y el aprendizaje a lo largo de toda la vida y que sea una fuente de conocimientos abiertos. De hecho, yo creo que cuando pensamos en futuro, tenemos que crear un futuro mejor. Esta conferencia permitirá a todos los mandantes de cualquier parte del mundo, convertir los retos en oportunidades, preocupaciones en acciones y crear un futuro mejor todos juntos. Malasia adopta una firme posición contra cualquier practica de trabajo forzado y cualquier tipo de ley laboral que sea enmendada sin tener en cuenta a los seres humanos. Nosotros somos inclusivos frente al capital humano y para los que se están jubilando, muchos pueden ser reintroducidos en la mano de obra. También propulsamos la participación de la mujer en el empleo, tenemos que tener en cuenta que la relación entre jefes y sirvientes esta desdibujada. Nosotros trabajamos en una política en la que todos salen ganadores, abogamos por el tripartidismo, la seguridad en el lugar de trabajo, así como la salud y la seguridad. Recientemente introdujimos un sistema de seguridad social para aquellos que han perdido su empleo, lo llamamos el Sistema de Seguro de Empleo, brinda asistencia económica y también ayuda a encontrar nuevos empleos evitando que los trabajadores caigan en la pobreza. Bajo este sistema, aquellos que perdieron su trabajo por la automatización o por algún motivo razonable, van a tener prestaciones sociales durante su periodo de desempleo. La idea es tratar de mejorar esto, hoy en día tenemos un millón cuatrocientas mil mujeres trabajando en el país. Felicitamos para terminar a la OIT por cien años de buen trabajo y le deseamos el mayor de los éxitos. Gracias.

Sr. Han Busker

Trabajador (Países Bajos)

Muchas gracias Presidente, Distinguidos Delegados: Como representante de los trabajadores de los Países Bajos, quisiera felicitar a la OIT por su centenario de activos esfuerzos luchando por un trabajo decente para todo el mundo. Al cabo de cien años, la OIT sigue siendo la autoridad en derechos laborales, dialogo social y justicia social en todo el mundo y por lo tanto aportan una contribución mayor a la paz en el planeta. Por lo que vemos, la desigualdad, el populismo y la xenofobia están en auge y muchas regiones se desgarran en conflictos mientras que el espacio democrático va reduciéndose, por lo que nos tenemos que asegurar de que la OIT seguirá siendo tan fuerte y ambiciosa al entrar en su segundo centenario, como lo fue en los cien años anteriores. Espero que, al comenzar este

segundo siglo, vamos a ser capaces de asegurarnos de que la regulación de los derechos laborales no termine en las fronteras nacionales, lo que significa responsabilizar a los actores transnacionales tales como las multinacionales para que esto sea posible. Las normas para la conducta empresarial responsable basadas en las normas de la OIT son indispensables. Damos la bienvenida a las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre le Futuro del Trabajo, creemos que contiene todos los elementos necesarios para la Declaración del Futuro del Trabajo de la OIT, que esta siendo debatida en esta conferencia. La globalización y el cambio tecnológico están generando nuevas avenidas de prosperidad, pero a la vez, perturban la forma de trabajar habitual y llevan a una mayor desigualdad en la riqueza. Esto es una oportunidad única que se presenta una vez por generación, de establecer normas para que la economía mundial funcione, en favor de todos los pueblos y que se establezca una nueva declaración de la OIT basada en un nuevo contrato social y en la garantía universal de derechos para todos los trabajadores. Llamamos en favor de un contrato social renovado, basado en la garantía del respeto universal a los derechos laborales fundamentales, incluyendo la salud y seguridad en el trabajo, un salario mínimo vital, limites sobre los horarios de trabajo para todos los trabajadores incluyendo a los del sector informal. Un nuevo contrato social basado en estos principios asegurara el progreso en relación con los SDG´s. La mejor forma de demostrar que la OIT sigue viva es mostrándole al mundo que todavía sigue siendo pertinente. Pertinente porque se ocupa de los temas candentes importantes para los trabajadores de hoy. La violencia y el acoso en el trabajo lamentablemente, sigue siendo una realidad para muchos, tanto mujeres como hombres. Mostrémosle al mundo que queremos poner fin a esta situación, acordando un nuevo convenio. ¿Y porque deberíamos estar de acuerdo con ese convenio? El debate llamado #metoo nos ha mostrado que la violencia sexual y el acoso siguen siendo algo muy común, no podemos asumir que el lugar de trabajo esta libre de violencia, una de cada tres mujeres en los Países Bajos, han sufrido acoso sexual en el trabajo y, sin embargo, no existe instrumento de la OIT que aborde este problema. Esta violencia puede tener efectos a largo plazo incluso durante toda la vida de las víctimas, esperamos que los gobiernos, empleadores y trabajadores, estén a la altura de las circunstancias y adopten por unanimidad este importante convenio a final de esta semana. Por último, agradecemos al Director Genera por su Reporte anual sobre la situación de los trabajadores, en los territorios árabes ocupados. Observamos con gran preocupación como en los últimos años esta ocupación se ha ido expandiendo y que los acuerdos de Oslo, hoy están siendo cuestionados. Hay cada vez mas asentamientos y menor movilidad de los palestinos, lo cual no aportara la paz. En general, la vida de los palestinos es cada vez menos prospera y el mercado laboral es cada vez mas anémico. Los sectores de producción han sido vaciados. En Gaza el desempleo entre las mujeres y los niños esta llegando al 100%, la tercera parte de los ingresos de Cisjordania se ganan en Israel, lo que conlleva mucho tiempo de viaje y condiciones de trabajo precarias, por lo tanto, recomendamos firmemente seguir trabajando en la promoción del Trabajo Decente para los trabajadores palestinos. Gracias.

Sr. João Vieira Lopes

Empleador (Portugal)

Señora Presidenta, Señores Delegados, invitados, damas y caballeros: Antes de nada, permítanme, decirles esta conferencia, en el año en el que se celebra el Centenario de la OIT, es un momento oportuno para reconocer el papel tan importante, que desempeña y que ha desempeñado esta organización internacional en lo que atañe a la promoción del trabajo digno y decente. Ha habido muchos desafíos a los que se ha enfrentado durante estos cien años, en el mundo del trabajo, la promoción de los derechos fundamentales y condiciones de trabajo que respetan las exigencias en materia de salud y seguridad, retribución justa, desarrollo de sistemas de protección social universales, el derecho de los trabajadores a la formación profesional, la ampliación del acceso de las mujeres al mercado laboral, estas y

muchas otras dimensiones, en las que la OIT hizo escuchar su voz y contribuyo para formar un mundo del trabajo que hoy por hoy, y eso no se puede discutir, es una conquista tripartita. Pero además queremos recalcar que, a la vez, el establecimiento de los derechos de los trabajadores, ha llevado a la OIT a preocuparse por el reconocimiento del papel de las empresas en el mundo del trabajo y ha reconocido que un trabajo digno y decente es posible si existen empresas las cuales asuman un papel extraordinario para crear empleo y aplicar los derechos ya instituidos. El trabajo que ha llevado la OIT con el paso del tiempo, puso de manifiesto la importancia del tripartidismo para resolver problemas que se van planteando a nivel mundial, nacional o empresarial. Actualmente estamos en una fase de transición muy importante para las economías, las cuales tendrán que seguir adaptándose a los desafíos de la revolución tecnológica. Cierto es que sus efectos o incidencias no se van a ver de manera automática, porque como ustedes saben, todos tendremos que trabajar mano con mano, a medida que los problemas se transforman en oportunidades para que haya un futuro del trabajo que sea una realidad mejor para todos. Estamos de acuerdo con los tres pilares de acción que se proponen para el programa de la OIT que se centra en el ser humano, pero consideramos que alguna de las recomendaciones que ahí constan deben ser objeto de mayor maduración y reflexión. Por lo demás, la fase de la historia en que nos encontramos, tiene un efecto social sobre el trabajo y es fundamental pues, el aumento que se ha propuesto, de la capacidad de las personas y las instituciones que tienen que ver con el mundo del trabajo y en formas de trabajo que sean dignas y duraderas. En este último ámbito también me parecen bien las recomendaciones que se refieren a incentivos en áreas que son clave. Una de ellas es la importancia que tiene la digitalización de la economía y, en segundo lugar, un reexamen de las estructuras de incentivos de las empresas en favor de enfoques de inversión a más largo plazo. Y pese a todo, para que el trabajo tenga un futuro de prosperidad para todos, es importante que todos los trabajadores y demás actores, logremos mejorar la productividad y la competitividad de las economías a nivel nacional. En Portugal los interlocutores sociales invierten mucho ya en los procesos del dialogo social, en cuanto a la concertación social o en cuanto a la negociación colectiva. Pensamos que nuestra responsabilidad es contribuir para que estas políticas y medidas, nos den un valor añadido, concreto y positivo sea para empresas, sea para trabajadores. Al respecto, queremos poner de manifiesto, no solo la contribución tan pertinente de la concertación para dejar atrás la crisis financiera y económica, sino también, hablar de un acuerdo de hace un año para combatir la precariedad y reducir así la fragmentación laboral y lograr un mayor dinamismo en la negociación colectiva. Es un acuerdo pues que, por razones políticas aun no hemos puesto en vigor, pero se supone que todo ello se concretara de aquí a poco. Es un acuerdo que, de manera general, toca una serie de temas fundamentales o bien para mejorar la calidad del empleo o bien para fortalecer la competitividad de la economía en Portugal. Seguimos haciendo frente a tener que enfrentar desafíos relevantes en el mercado laboral. Pese a la evolución positiva de los indicadores de empleo y desempleo queremos indicar que hay carencias que ya existían en lo que se refiere a la mano de obra disponible y que probablemente se vayan a agravar en los próximos años si no son objeto de medidas eficaces y pueden ser un obstáculo que se opondrá marcadamente al crecimiento económico. Somos un ejemplo de políticas migratorias, pero tenemos que actuar de forma mas amplia al respecto, para dejar atrás problemas como puede ser el envejecimiento de la población, que tal vez será el mayor problema al que se tenga que enfrentar la sociedad portuguesa en las próximas décadas. Hay otros problemas mas que tenemos que afrontar, en lo que se refiere al sistema de protección social y justicia en la fiscalidad y en todo ello es fundamental el papel de las empresas. Para concluir, emito un voto de confianza en la OIT y en su trabajo futuro, en su función congregadora que es su fuerza y nosotros en todo tenemos que actuar de manera tripartita y enfrentar con confianza, determinación y resolución, los problemas que los años venideros nos pondrán en frente. Muchas gracias Señor Presidente.

Sra. Mirjanka Aleksevska

Gobierno (Macedonia del Norte)

Empezar expresando mi agradecimiento por la oportunidad que se me ofrece de estar presente en esta conferencia organizada por las OIT. Participar en esta conferencia es de importancia especial puesto que ocurre cuando se celebra el Centésimo Aniversario de la OIT. Es un jubileo que nos debe recordar los logros que hemos logrado hasta ahora en lo que re refiere al trabajo, gracias a quienes son miembros de la organización que tiene un carácter tripartito particular. Pese a todo podemos aprovechar esta ocasión para mirar hacia el futuro y resolver las relaciones dinámicas del desarrollo moderno y de la tecnología. Quisiera hablar del desempleo juvenil que es un problema mundial muy patente en mi país. El desempleo es uno de los problemas mas graves a largo plazo del que adolece la Republica de Macedonia del Norte. Afecta a todos los grupos de población, en particular a los vulnerables, a las personas desempleadas como a los padres solteros, a los jóvenes de entre 15 y 29 años, a la comunidad Roma, a quienes perciben prestaciones de bienestar social, etc. Los jóvenes también experimentan muchos problemas que les impiden entrar en el mercado laboral, entre otros, no hay correspondencia entre los conocimientos y aptitudes adquiridas y el proceso formal de educación y lo que exige el mercado laboral. El periodo de transición entre la época de formación y el trabajo llega a ser de dos a dos años y medio, hay suficiente número de vacantes etc. Pero lo que es un problema mayor, es el número de jóvenes que no están educados o que no están siguiendo una formación o capacitación profesional. Recuérdese la alta tasa de desempleo juvenil, que llego a ser del 36% en el ultimo cuarto de 2018 y también los esfuerzos gubernamentales para hacer frente a este problema. Se decidió adoptar un enfoque sistémico para los problemas a que se enfrentan los jóvenes, en la Republica de Macedonia del Norte, es decir, que implantamos un sistema de garantía para la juventud tras haber revisado el Plan de Acción para el Empleo Juvenil. Dicho plan de garantía para la juventud es parte de una de las principales iniciativas europeas cuyo objetivo es proporcionar a los jóvenes una mejor calidad de empleo, o si no continuar su educación y formación o si no una pasantía en el plazo de cuatro meses tras haberse registrado en la agencia de empleo de la Republica de Macedonia del Norte. Es un gran placer poder recalcar, que la implantación de esta garantía para los jóvenes, se hizo posible con la asistencia técnica de la OIT y somos el primer país de nuestra región que aplica tal programa. Al inicio, la aplicación de dicho Plan de Garantía para los Jóvenes se preparó, teniendo en cuenta tres pilares diferentes: 1. Mediante intervención temprana, incluye a los jóvenes en la educación formal y en la capacitación vocacional. 2. Actividades para atraer a los jóvenes que aun no se han registrado en los centros de empleo o que están desocupados. 3. Servicios de activación en el mercado laboral y medidas activas y programas para integración en el mercado laboral por intermedio de políticas y programas. Establecimos un plan piloto objetivo, en la fase experimental de dicha Garantía y que se considerara que ha tenido éxito si como mínimo el 30% de los jóvenes, están cubiertos por dicho plan de garantía y que acaban el programa al cabo de cuatro meses a partir de la fecha de registro. O si no, que participan en programas de empleo como medidas para emplearse en el mercado laboral regular. Quisiera informarles que los objetivos establecidos han ido más allá de lo esperado, el porcentaje logrado de jóvenes registrado ha llegado a ser del 41,7% y este año el programa se ha logrado aplicar a lo largo y ancho de todo el país. En lo que se refiere al compromiso de una inclusión más rápida de los jóvenes en el mercado laboral, hemos adoptado una ley sobre las pasantías, con lo cual, proporcionamos a las personas desempleadas, la posibilidad de llevar a cabo un trabajo práctico, en un lugar de trabajo real durante cierto tiempo para así, mejorar su empleabilidad. La introducción de este programa para los jóvenes, creación y aplicación de estas políticas, reviste una importancia fundamental ya que es un apoyo extraordinario para el sistema de protección social y su reforma, cuyo objetivo es, volver a concebir un sistema de protección social y ofrecer prestaciones económicas para proteger a los niños mediante esa asistencia mínima. Señoras y Señores: Agradezco mucho su atención.

Sr. Linas Kukuraitis

Gobierno (Republica de Lituania)

Señor Presidente de la Conferencia, Distinguidos Delegados, Señoras y Señores. Es un honor dirigirme a la plenaria hoy, en este momento en el que la OIT conmemora su Centenario. Es importante mirar hacia el pasado y ver lo que se ha conseguido en este centenario, pero igualmente importante es hablar del futuro en el que deseamos vivir. Así pues, el tema del futuro del trabajo, como insignia del Centenario de la OIT es muy importante para todos nosotros. En el contexto del Centenario de la OIT Lituania ha organizado una conferencia internacional titulada "Hacia el mundo del trabajo digitalizado: ¿Qué futuro funciona para todos?" con la participación de la OIT, la OCDE, la Comisión Europea y otras organizaciones internacionales y regionales relevante. También hemos contado con estados miembros, interlocutores sociales y otras partes interesadas. Consideramos que el resultado de estos debates sigue contribuyendo al debate celebrado aquí en esta conferencia y consideramos que vamos a tener una Declaración del Centenario sólida, que nos oriente de cara al siguiente centenario para contar con un futuro del trabajo más prometedor. También nos va a permitir aprovechar las distintas oportunidades. Nuestros esfuerzos colectivos son esenciales a la hora de luchar contra la pobreza y los déficits de trabajo decente y promueven mercados de trabajo justos e inclusivos, así como un dialogo social contundente, participando en actuaciones para promover la justicia social. Afrontamos muchos retos de manera simultánea, no obstante, también, contamos con oportunidades para transformar los empleos y los modelos de actividades, incluidas aquellas mas flexibles e independientes, para mejorar la productividad y las capacidades. Hay que aprovechar el potencial de los avances tecnológicos, ello puede ayudar a conseguir el bienestar y el desarrollo de nuestra sociedad con accesos que se pongan a disposición de todos. Nuestra labor consiste pues en transformar los retos en oportunidades, asegurándonos de que nadie queda atrás. Al hacerlo, debemos tener en cuenta que los cambios que afrontamos, repercuten de manera desigual a los distintos grupos de la sociedad. Uno de los retos principales del futuro del trabajo, consistirá en reducir las desigualdades de ingresos, se requieren políticas inmediatas y pertinentes para que todos los grupos vulnerables, sean incluidos, hay que prestar especial atención a una distribución mas equitativa y justa de los recursos. La igualdad de género, otro aspecto clave que cabe tener en cuenta a la hora del desarrollo de las futuras políticas. Debemos pasar de este momento de flujo de mercados de trabajo, a un refuerzo de la igualdad de genero en el futuro. Es el momento pertinente de llevarlo a cabo. Debemos aprovechar este momento de cambio para empoderar a todas las mujeres y niñas. Debemos generar políticas que fomenten la igualdad de genero en este panorama cambiante del trabajo, facilitando las competencias necesarias, disminuyendo la paga salarial, respaldando la transición al empleo y asegurando una garantía de ingresos. En este contexto considero, que la nueva norma internacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, va a contribuir a conseguir estos objetivos. Hablando del futuro de trabajo no cabe olvidar que nuestras sociedades envejecen, nuestros trabajadores mayores tienen que estar más incluidos en el mercado del trabajo, en este contexto de cambio tecnológico. La esperanza de vida aumenta, la edad de jubilación se retrasa, por tanto, tenemos que crear mercados de trabajo sostenibles, políticas de pensiones, para repercutir mejor en el bienestar en la tercera edad. Favorecer un futuro para todos, es una responsabilidad común, no podemos conseguirla solos, tenemos que reforzar la cooperación no solo a nivel nacional, con las instituciones pertinentes, los interlocutores sociales, la sociedad civil, sino que tenemos que tenemos que cooperar con los socios regionales que afrontan retos similares y mejorar las organizaciones internacionales gracias a compromisos comunes que permitan aplicar las normas y políticas internacionales. Queridos colegas: Concluyo diciendo que, si queremos transformar los retos en oportunidades, se requieren esfuerzos por parte de todos los actores internacionales, regionales y nacionales para promover el trabajo decente y un

ambiente sostenible en la era digital. Si cooperamos de manera activa, el futuro está en nuestras manos. Gracias.

Sr. Miguel Eduardo Torres

Trabajador (Brasil)

Saludo y felicito al compañero, Guy Ryder, por su trabajo liderando la OIT. Saludo a toda la bancada de los trabajadores y delegados, invitados y autoridades presentes en esta Centésimo octava Conferencia Internacional del Trabajo, en el contexto del Centenario de la OIT. Un saludo en particular a la delegación tripartita brasileña, en particular, a los trabajadores de Brasil, que es un gran honor poder representar en esta conferencia y también a las centrales, Fuerza Sindical, CUT, UGT, CTB, NCST y CSB, en un momento tan difícil para los y las trabajadoras, la sociedad, para la Democracia y la organización sindical de nuestro país. Reconocemos la importancia de la OIT en estos cien años de trayectoria. La OIT se ha enfrentado a la gran crisis y depresión económica de 1929 y sobrevivió a los episodios de la segunda guerra mundial y a todas las crisis cíclicas del sistema capitalista, resistiendo y formulando propuestas y normas para preservar y garantizar derechos y una relación capital-trabajo más equilibrada y armoniosa. Señor presidente, señoras y señores compañeros y compañeras: La centésima octava Conferencia Internacional del Trabajo, que coincide justamente con la celebración del Centenario de la OIT, se lleva a cabo en un momento de grandes incertidumbres y amenazas que se ciernen sobre los trabajadores y la sociedad respecto de su futuro en el mundo del trabajo. La apertura económica y las nuevas tecnologías, dieron lugar a un mundo que esta interconectado y cuyo objetivo es la interdependencia creciente en lo que se refiere a las relaciones económicas. Además de la interacción social y política entre organizaciones y personas del mundo entero. Dado este contexto, la organización sindical, los derechos sociales y las conquistas de los trabajadores, son blanco de un ataque sistemático en casi todos los países del mundo, so pretexto de dejar atrás la crisis y dar mas oxigeno a un modelo neoliberal, que sufre la peor crisis, estructural y profunda, que no logra responder a las demandas y problemas de la sociedad del mundo actual. Los trabajadores y trabajadoras de Brasil, pensamos que es fundamental, tanto el trabajo como las conclusiones de la memoria del Señor Director General de la OIT, las cuales están basadas en el informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo. Especialmente las definiciones y recomendaciones que tratan sobre la importancia del desarrollo sostenible, inversión en educación, en la formación y cualificación de personas, inversión en trabajo decente, inversión en estructuras que regulan y fortalecen la relación capital-trabajo, el tripartidismo, el fortalecimiento del dialogo social y la democracia. En Brasil, tras un largo periodo de dictadura militar (1964-1985), extremadamente difícil para los trabajadores y la sociedad, podemos afirmar que tuvimos en nuestro país un periodo (1994-2014) de importantes avances y conquistas importantes y significativas para la sociedad y los trabajadores, por ejemplo: El proceso de industrialización, la estabilidad económica, inversión en diferentes programas sociales, el gobierno de LULA, nos hizo vivir un periodo en el que según el departamento DIEESE, hubo pleno empleo y mas del 90% de negociaciones colectivas y un aumento real de salarios y mas de cuarenta millones de personas dejaron atrás la línea de la extrema pobreza, se dio mas valor al salario mínimo como forma de darle un nuevo impulso a la economía y a la distribución de los ingresos y así fortalecer el dialogo social y la democracia. Tristemente Brasil en estos momentos va al contrario de lo que recomienda la memoria del Director General en las conclusiones de la Comisión del Futuro del Trabajo y también de las normas internacionales de trabajo de la OIT. La reforma laboral que se aprobó, sin llevar a cabo, el debate necesario con los trabajadores, suprimió derechos y conquistas, hizo mas precario el empleo, aumentó el desempleo, hoy tenemos mas de trece millones de personas desempleados y aumentó el carácter informal del trabajo y la pobreza en nuestro país. Hay una medida provisional, la 873, que no es mas que un intento del Gobierno de Brasil y de algunos sectores

empresariales, de poner fin y debilitar la organización sindical y la negociación colectiva, una clara política de persecución ideológica contra la organización sindical. En una actitud desesperada de intentar debilitar y eventualmente acabar con la organización sindical y la negociación colectiva. La propuesta de reforma de las pensiones que se esta tratando en el Congreso Nacional, una vez más, busca penalizar a la mayoría de población mas pobre, en beneficio del sector financiero internacional y de los grandes conglomerados empresariales que, insisten en ganar dinero rápido y fácil, independientemente de las serias consecuencias de sus políticas para la población y el desastre económico y social para nuestro país. Actualmente, prácticamente no existe dialogo social ni tripartidismo en Brasil. El gobierno está desestructurando la participación de los trabajadores y de las entidades representativas de la sociedad en los Consejos importantes de debate y controlan las políticas publicas de Brasil, por ejemplo, se acabo el Consejo Nacional de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y el Consejo Contra la Esclavitud. Las Centrales Sindicales brasileñas se unen para resistir en la lucha junto con los movimientos sociales para impedir la abolición de derechos y se retroceda en nuestro país. Realizamos con éxito la Huelga General del día 14-06, que contó con la participación de mas de 45 millones de personas en todo el país. Denunciamos en esta importante conferencia, las graves violaciones de las normas internacionales del trabajo por parte del gobierno y sectores empresariales de Brasil, en este coso de los convenios 98, 154 y 95 de la OIT. Agradecemos el apoyo internacional de los trabajadores, de algunos gobiernos y de algunos empresarios que entendieron la gravedad de la situación de nuestro país, y apoyaron para que Brasil de hecho, pudiera ser parte de la lista corta de violación flagrante de las normas internacionales de la OIT. Señor presidente, los trabajadores de Brasil, consideramos importante los avances de la ciencia, de la tecnología 4.0 y 5.0, de la inteligencia artificial, de la robótica, etc. Pero para nosotros, lo mas importante es un futuro del trabajo con empleo y trabajo decente para todos, la atención necesaria al medioambiente, con educación para la salud y la igualdad de oportunidades para todos. Queremos un mundo mejor para todos, donde hombres y mujeres realmente podamos vivir en paz y en armonía de forma digna, y seamos felices. Larga vida a la OIT. Muchas gracias.

Sr. Khampheng Saysompheng

Gobierno (República Democrática Popular Lao)

[foreign 00:42-3:03] e incluir, el trabajo decente para todo, incluido el empleo eficaz y un crecimiento con sostenibilidad, después de la adopción de la legislación sobre el trabajo y la seguridad social, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha desarrollado una serie de legislaciones, por ejemplo, el decreto del Primer Ministro sobre las disputas laborales y el decreto sobre seguridad y salud en el empleo. Además, el gobierno de Lao ha colaborado de manera activa con instituciones tripartitas y organizaciones de desarrollo a la hora de aplicar los programas de trabajo decente 2017-2021 incluida la promoción del empleo en línea con el sistema de protección social y en refuerzo de la colaboración con otros socios tripartitos. Además, la Republica Democrática Popular de Lao, ha desarrollado un plan estratégico sobre el empleo rural y otro plan estratégico sobre la protección social, ambos planes responden al desarrollo de recursos humanos y a la reducción de la pobreza a través de la protección de empleados rurales y vulnerables, además, tenemos un sistema de inspección del trabajo que se ha mejorado y ahora los inspectores de trabajo están capacitados para llevar a cabo su papel protegiendo los derechos y beneficios de trabajadores y de empleadores. La Republica Democrática Popular de Lao, también colabora con otros socios a la hora de aplicar el Plan de Acción Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, colabora con otros socios y sectores para mejorar la seguridad y salud en todos los lugares de trabajo. Otro esfuerzo importante, que cuenta con el respaldo de la OIT, es que colaboramos estrechamente con socios tripartitos, gracias a una consulta tripartita celebrada en la conferencia titulada “El futuro del trabajo”, centrándose en un futuro mejor par los ciudadanos de Lao. Con ello pretendemos reforzar las capacidades, la formación profesional,

la creación de empleo digital, la promoción del empleo verde y los empleos para trabajadores rurales, sobre todo mujeres tal y como lo requiere el mercado de trabajo. El año pasado la Republica Democrática Popular de Lao ratifico una ley sobre mejorar la constitución de 1986 de la OIT y lleva a cabo encuestas en toda la nación, estos datos son importantes a la hora de planificar a corto y largo plazo, en concreto los planes quinquenales. Para concluir: En nombre del Gobierno de la Republica Democrática Popular de Lao y del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, deseo aprovechar esta oportunidad para agradecer sinceramente a la OIT y a nuestros socios y amigos, por el apoyo que brindan a la Republica Democrática Popular de Lao. Su ayuda continua y constante es de gran importancia para nuestro desarrollo económico y social, en concreto en el sector del trabajo. Les deseo mucho éxito en esta conferencia. Muchas gracias.

Sr. Ayuba Wabba

Trabajador (Nigeria)

Muchas gracias Señor Presidente, Distinguidos Delegados: Les traigo saludos a esta conferencia, de los trabajadores, sobre todo de la CSI, Confederación Sindical Internacional, también les traigo saludos del Congreso de Nigeria. Es un placer contar con el privilegio de dirigirme a esta augusta asamblea, que representa la democracia a través de un dialogo social tripartito. Este momento es único, mas así, teniendo en cuenta el centenario de esta organización. Siendo parte de esta familia quisiera darnos a todos la enhorabuena. Quisiera agradecer la Comisión del Futuro del Trabajo de la OIT y su labor para un futuro mejor. Gracias a su excelente informe, permite que este Centenario, se celebre en oportuno. La Comisión Mundial, ha superado el objetivo de atajar los retos del futuro del trabajo. La comisión ha cumplido con las expectativas, no solo de unos pocos trabajadores del mundo. Los tres pilares de la Comisión Mundial que figuran en el informe son apasionantes. Estos pilares son esenciales y estratégicos y consisten en: Invertir en las capacidades humanas. Aumentar la inversión en las instituciones de trabajo. Invertir en el trabajo decente y sostenible. Todo ello gira en torno de a un enfoque centrado en la persona. Quisiera hacerme eco del optimismo del Presidente durante la apertura del centenario, el señor Guy Ryder, que refleja sobre el equipo. Nos dejo con materia para reflexionar sobre los retos y oportunidades que nos presentan en este Centenario. El Señor Director General dijo que el mundo este afrontando cambios muy profundos, inauditos en los últimos cien años. También hay incertidumbres e inseguridades. Es pues esencial, que todos nosotros, trabajadores, gobiernos y empleadores, asumamos nuestras responsabilidades a la hora de afrontar estos retos. El Señor Director General nos recuerda los hitos conseguidos por la OIT en los últimos cien años: El mandato en pro de la justicia social, la estructura tripartita, la capacidad constante de centrarse en estos cambios. En estos hitos yo veo mucha esperanza para el futuro del trabajo, pero aun así tenemos que seguir consolidando el mandato de la justicia social. Debemos seguir reforzando nuestras capacidades para tener relaciones tripartitas, seguir luchando para fomentar el progreso social para de este modo, conseguir la paz duradera que se encuentra en el núcleo de las aspiraciones y de las labores de la OIT. De cara a la cuarta revolución industrial, necesitamos un modelo económico que sea sostenible socialmente y económicamente. La transformación digital no debe dejar a nadie atrás. Esto no tiene que ser una amenaza para el trabajo decente, necesitamos un nuevo contrato social que cree trabajos decentes y que esgrima los derechos fundamentales en el trabajo, la libertad sindical, no ser discriminado, no al trabajo infantil, no a la violencia de género, derecho a un salario decente y derecho de huelga. Es pues importante aprovechar la conferencia para plantearnos de manera profunda, la idea de que la protección social no se puede conseguir sin los avances tecnológicos. Mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, todo esto se encuentra en el núcleo del desarrollo económico, debemos desmontar el mito de que no hay suficiente para todos, independientemente de su situación. Hay suficiente para todos, quizás

no para los mas avariciosos. Tenemos que mantener viva la prosperidad y el progreso social, así como la innovación social. Desde Nigeria, les informamos de que ha habido progresos modestos, a la hora de luchar en pro de la justicia social. Tenemos una Ley sobre Salarios Mínimos que se adopto en el parlamente de Nigeria y el Presidente, también tiene una Ley sobre el Salario Mínimo. Ahora estamos aplicando estas leyes por parte de todas las entidades del gobierno ya sea en el sector público como en el privado. Para concluir: Les deseo a todos los trabajadores que no cejen en su lucha por la justicia social, tenemos que crear poder en los sindicatos y en los trabajadores, tenemos que tener sindicatos mas solidos para luchar por nuestra democracia, hay que crear resiliencia, los sindicatos tienen que establecer prioridades para conseguir la paz, la democracia y los derechos y la distribución de la riqueza, los trabajadores primero, luego ya los beneficios. Tenemos que evaluar el nivel de desigualdad que es muy alto. Para concluir: Quisiera decir, que tenemos una demanda y una esperanza para que, al acabar esta conferencia, un convenio sobre el acoso y la violencia en el trabajo se adopte y de este modo, tener una Declaración histórica, solida, que marque este centenario y así seguir creando justicia social y prosperidad para todos. Muchas gracias.

Sr. Sahil Babayev

Gobierno (Azerbaiyán)

Estimado Señor Presidente, Excelencias, Señoras y Señores: En primer lugar, aprovecho esta oportunidad para felicitar sinceramente a los participantes en la conferencia que celebra el centésimo aniversario de la OIT. La organización internacional mas antigua y con mayor influencia en el campo del trabajo, el empleo y la protección social. En el siglo transcurrido desde su formación las iniciativas de la OIT se han transformado en una plataforma común para identificar las medidas comunes en pro de la justicia social y el dialogo social en el mundo. Debido al uso de las tecnologías digitales y el surgimiento de la inteligencia artificial, en vistas de la cuarta revolución industrial, el mundo es testigo de un crecimiento económico sin presidentes. Esto esta acelerando el desarrollo de las relaciones profesionales y sociales, esta apareciendo nuevas profesiones en el mercado laboral y las capacidades actuales a veces se están quedando rezagadas. El Informe de la Comisión Mundial bien lo dice. Hay que aumentar las probabilidades de seguir aprendiendo durante toda la vida, lograr la paridad de género, aplicar los conocimientos más avanzados, logrando así dialogo social sobre el futuro del trabajo. El Gobierno de Azerbaiyán basándose en el principio del tripartidismo, respondió a la llamada de la OIT a través deliberaciones con todos sus interlocutores sociales. Estamos haciendo crecer la economía y a la vez la productividad, y una política social gracias a las metas estratégicas fijadas por el Presidente de Azerbaiyán. En los últimos quince años el PIB de nuestro país se multiplicó por tres, la producción industrial creció 2,6 veces, el salario promedio 7 veces. El desempleo ha caído, la tasa de pobreza esta un 5% mas baja, el bienestar social alcanza a 3 millones de personas que son apoyadas por el aumento del 40% de los salarios y pensiones, así como 100% de las prestaciones sociales y otras grandes intervenciones sociales. La estrategia de empleo de la Republica de Azerbaiyán para el periodo 2019-2030 junto con otros instrumentos, esta logrando una mayor eficiencia de los programas de trabajo, creando mecanismos financieros flexibles e introduciendo un nuevo modelo de servicios de empleo. Se han lanzado ventanillas únicas transparentes que responden a 126 servicios sociales, introducción del sistema automatizado de concesión de pensiones, se lanzo el registro social, el sistema de empleo electrónico y se esta modernizando la calidad de los servicios sociales. Firmamos el programa, País para un Trabajo Decente, y, por lo tanto, la cooperación de Azerbaiyán con la OIT es uno de los pasos principales para alcanzar nuestros objetivos en materia de desarrollo social. La representación de Azerbaiyán en el Consejo de Administración, alojando el Foro ISSA Europeo de Seguridad Social este mayo en Bakú ha hecho que cada vez se reconozcan más, las mejoras socioeconómicas en nuestro país. Pero hoy, los

conflictos armados no resueltos y el terrorismo, restringen las posibilidades de desarrollo social, no solamente en algunas regiones o países sino en el mundo entero. 20% del territorio de Azerbaiyán esta ocupado a causa de la agresión armenia, se necesitan cuidados especiales, para el millón de refugiados y personas desplazadas en nuestro territorio. Sin esto el progreso habría sido aun mayor. Hoy necesitamos que la Comunidad Internacional, haga todo lo posible a fin de resolver el conflicto en Nagorno-Karabakh entre Armenia y Azerbaiyán de manera que se puedan alcanzar las medidas estratégicas de la OIT y los ODS de la ONU. Gracias.

Sr. Philippe Martinez

Trabajador (Francia)

Señor Presidente, Señoras y Señores Delegados: Hace apenas cien años, la creación de la Organización Internacional del Trabajo, aportaba al mundo una promesa de paz, justicia y avances sociales, después del derramamiento de sangre de los pueblos que representó la primera guerra mundial. En un siglo de acción, la OIT logro establecer un formato multilateral tripartito excepcional que se transformo en un verdadero condigo internacional de trabajo, capaz de presentar 189 convenios y casi 200 recomendaciones sobre múltiples temas, libertad sindical, lucha contra el trabajo infantil, trabajos forzosos, la discriminación, condiciones de trabajo, salud, protección del contrato de trabajo, tiempo de trabajo, etc. De aquí al viernes, espero el convenio 190 que permita sancionar los hechos de violencia y acoso en el mundo del trabajo y particularmente aquellos de los que son víctimas las mujeres. La contribución de la OIT al bienestar de la humanidad es evidente y, sin embargo, la foto social del mundo, sigue siendo bastante sombría, ustedes los saben bien. Las misiones y el papel de los medios de la OIT deben ser fortalecidos por eso y sin embargo asistimos con inquietud a un movimiento exactamente inverso, que esta restando autoridad y capacidad de intervención y acción a la OIT. En un contexto mundial de urgencia social y de urgencia climáticas, se van multiplicando los ataques. Los trabajadores deben exigir y obtener una declaración del centenario, que este a la altura de las circunstancias. Esta declaración, debe permitir la reducción eficaz de las desigualdades y hacerse eco del espíritu de las ambiciones de los anteriores textos de la organización. Debe garantizar que el trabajo que vaya evolucionando no es una mercancía y que cabe hacer primar lo humano sobre las consideraciones económicas. Para abordar el segundo ciclo de manera fortalecida, la OIT debe recibir nuevas misiones, para poder, por ejemplo, controlar que las multinacionales, respeten las normas de las que es garante. De la misma manera, la OIT debe poder verificar, la conformidad de las actas y decisiones de las instituciones financieras internacionales, el FMI, el Banco Mundial y de los grupos regionales como la Unión Europea que deben ser congruentes con las normas internacionales de trabajo. También debe encontrar la forma de someter el comercio internacional al respeto de estas normas, pero frente a la situación social muy degradada para buena parte de la población mundial y frente al riesgo climático y tecnológico que agravan aun mas esta situación, es indispensable ser conscientes de esta situación. A veces parecería que esta concienciación, aparece de forma sorprendente, el Presidente de la República Francesa, aquí mismo, se calificó a si mismo como crypto-marxista hace una semana. Dijo que quiere poner fin al capitalismo enloquecido que engendra desigualdades, pobreza y riesgo de caos globalizado. Querríamos creer en su sinceridad, pero nuestro país es objeto de cuatro quejas desde el 2012 por violación de numerosos convenios. Dos de estas denuncias están todavía siendo examinadas por las negociaciones de empresas derogatorias por la creación de una forma distinta de justicia para los trabajadores. Por otra parte, Francia esta reduciendo el sistema de jubilaciones del seguro de la salud, es cierto que vivimos mas tiempo porque trabajamos mas tambien, pero la idea no es acercar la edad de jubilación a la edad de la muerte. Por otra parte, a principio de este año, la ONU y el Consejo de Europa, han acosado a Francia por un uso excesivo de la fuerza

y por las restricciones impuestas en el marco de los chalecos amarillos de nuestro país. Hemos visto que nuestro país ha intervenido frente a estas interpelaciones con todo desdén. De todas maneras, respetemos lo que dicen los jefes de gobiernos que han venido a Ginebra a expresar sus convicciones sociales, pues bien, muéstrennos que no son promesas vacías, tomen la responsabilidad de confiar a la OIT la misión, los medios y la autoridad necesaria para cumplir su mandato en favor de la justicia y del progreso social. La historia juzgara, antes de los 200 años de la organización, si nuestros compromisos están a la altura de lo que se ha hecho.

Sr. Ngoc Dung Dao

Gobierno (Viet Nam)

En nombre del Gobierno de la Republica Socialista de Vietnam yo quisiera presentar mis mas sinceras felicitaciones al Señor Presidente, al Director General de la OIT y a todos los ministros y distinguidos delegados presentes. Felicito al Director General, y a todos nosotros, al cumplirse esta ocasión tan especial, que es la celebración del centésimo aniversario de la OIT. A lo largo de estos años, los gobiernos, trabajadores y empleadores del mundo, se han acercado a la OIT creyendo que la paz y la seguridad están basados en la justicia social. Vietnam, también festeja cien años de presencia en la OIT, gracias al Presidente Ho Chi Minh y a los fundadores de la OIT que han tratado de asegurar el trabajo decente y la felicidad para todos. Distinguidos participantes: Al entrar en el siglo 21, hemos sido testigos de cambios transformadores del mundo, impulsados por innovaciones tecnológicas, modificaciones demográficas, así como el cambio climático y la globalización. Bien lo dijo el Director General en su memoria. “Esto nos hace cuestionar la verdadera naturaleza del futuro del trabajo y en lugar y la dignidad de las personas en él”. Las TIC, la revolución digital, combinadas con la inteligencia artificial y la biotecnología, prometen nuevas oportunidades no solamente para las empresas, sino para buena parte de las personas a través de su enorme productividad y su potencial multiplicador que afectará a todas las áreas de la vida moderna. Al mismo tiempo, la velocidad del cambio, perturba constantemente la forma en la que trabajamos en esta sociedad. En la fabricación de servicios y la forma en la que en que estamos organizados, sindicalizados, reconocidos y premiados. Algunos seguramente saldrán ganando, pero otros quedarán atrás, en esta revolución industrial 4.0. Hay que mejorar las capacidades de los trabajadores y emprendedores a través del ciclo de la vida, no es una opción, es una obligación. A la vez, y en esta revolución 4.0, también enfrentamos el problema del envejecimiento de la población y al cambio climático, que no sola mente afecta a esta generación si no a las futuras generaciones en Vietnam y en otras partes. Este es el reto de la era de la naturaleza global, en la era de la globalización, lo cual requiere soluciones nacionales globales también, en la modernización del enfoque de capacitación, asegurando la protección social universal, el crecimiento verde y los empleos verdes. En ese contexto, Vietnam, da la bienvenida encarecidamente a la iniciativa de la OIT de Trabajo para un Futuro mas Prometedor, como instrumento político para promover el trabajo decente y sostenible, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores y logrando que haya un futuro de seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social. A partir de la experiencia en Vietnam, creemos que las mega tendencias mundiales están generando oportunidades de empleo par muchos, pero a la vez, amenazando a muchos otros, debido a los grandes cambios que se producen en el mundo del trabajo. En este contexto en el que Vietnam apoya la adopción de la Declaración del Centenario al cumplirse el Centenario de la OIT, incluyendo la aplicación efectiva de la educación permanente y la educación de calidad para todos; Protección social universal, integral y sostenible; El respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores y un salario adecuado. Hoy me complace comunicarles que el 14 de junio de 2019, la Asamblea Nacional, votó a través de su Comisión la ratificación del convenio 98 de la OIT lo que nos lleva a respetar de otra forma

la sindicación y todo el sistema de políticas de trabajo y de sindicación de la OIT. En esta ocasión, manifiesto mi aprecio y agradezco a todos los ministros por su presencia, deseando a todos, buena salud y grandes éxitos.

Sr. Manuel Augusto Viage

Trabajador (Angola)

Señor Presidente, damas y caballeros: La Republica de Angola es estado miembro de la Organización de Naciones Unidas, y en el artículo doce de la Constitución de 2010 establece que respeta y aplica los principios de las cartas de la ONU y de la Unión Africana. Así pues, estamos integrados en los diferentes organismos de la ONU y en este caso en la Organización Internacional del Trabajo, que es una institución que tiene como vocación, elaborar normas sobre cuestiones internacionales que tienen que ver con el empleo, todo ello con el fin de promover un efecto real, respecto a las condiciones y normas laborales, en todos los países del mundo y que actualmente celebramos su Centenario. La UNTA en sus 59 años de existencia, siempre ha considerado a la OIT una institución internacional de gran visibilidad y que cuenta con muchos recursos fuertes, razón por la cual, siempre aprovechamos esta tribuna y sus servicios, para expresar las preocupaciones de los trabajadores en los cuatro puntos cardinales. En el momento anterior la independencia nacional que se proclamo en noviembre de 1975 la UNTA recurrió a todo tipo de posibilidad, foros y conferencias que promueven la OIT para denunciar las condiciones inhumanas del trabajo forzado en Angola, que impuso el colonialismos y también, para conquistar el apoyo de los trabajadores de diferentes puntos del mundo, respecto de los objetivos de la lucha armada y mediante sus centrales sindicales, obtuvo el necesario apoyo político, moral, diplomático y material. Dada la situación era de suponer que en plano nacional o interno, se iba a dar mas armonía, solidaria, tolerancia y la legalidad, sin embargo, lamentablemente todo eso no pasa. Al respecto, hay investigadores de cuestiones sociales que dicen que los derechos humanos en su concreción histórica, no han llegado como una dadiva, como un regalo, sea cual sea su sentido, sino que son también una conquista de las sociedades que se desprende de la dinámica de los conflictos entre grupos que luchan por transformar las cosas, por la igualdad o transformarse de manera que mantengan un predominio económico y político. La UNTA se da cuenta de que hay violaciones graves y que son contrarias a los indicadores de trabajo digno y decente del mercado laboral en Angola. No disponemos de estadísticas oficiales sobre la envergadura de tales dificultades, pero la verdad es que los informes producidos regularmente por la inspección general del trabajo y por las comisiones sindicales de las empresas, nosotros podemos darnos cuenta de que hay ya indicaciones de violación de los derechos humanos, laborales, sindicales. Que hay violencia, hostigamiento y acoso en los lugares de trabajo, por ejemplo: Accidentes de trabajo fatales. Accidentes de trabajo que llevan a la discapacidad física o profesional. Enfermedades profesionales. El paro de trayectorias profesionales. Salarios que no son compatibles con el costo de la vida o se pagan con retraso. No se pagan las contribuciones de la seguridad social. Ausencia de previsión social cuando hay una enfermedad como desempleo estructural para los trabajadores del sector informal. Despidos sin causa justa. Compensaciones e indemnizaciones irrisorias. Indisponibilidad de información sobre las actividades de las empresas. Obstrucción a los socios obligatorios de representantes sindicales. Despidos de representantes sindicales por causas subjetivas. Arrogancia y prepotencia cuando se trata de reivindicaciones. Ausencia de dialogo y paz social, en la mayoría de las empresas y centros de trabajo. La violencia y el acoso en los centros de trabajo, afectan a la calidad de los servicios públicos y privados y pueden ser un obstáculo que impide que las personas entren en el mercado laboral y que se puedan quedar en el mismo o si no que avancen en su trayectoria profesional. Razón por la cual, el Gobierno, los trabajadores, los empleadores y sus sindicatos, tienen aquí responsabilidad y papeles que desempeñar, diferentes pero complementarios para así, evitar y hacer frente a la violencia y

al acoso en el lugar de trabajo. Los trabajadores de Angola defienden el dialogo social y la tolerancia cero frente a la violencia y al acoso en los lugares de trabajo y da su apoyo a la aprobación del convenio y recomendación correspondiente, durante esta conferencia histórica. El programa de País para un Trabajo Decente, 2019-2022, PPDT que aun no hemos firmado, será un buen punto de partida para los interlocutores sociales que tuvieran la voluntad política para su implementación en la práctica. Muchas gracias Señor Presidente.

Sr. Robert Kahendaguza

Gobierno (Republica de Tanzania)

Señor Presidente, Señor Director General de la OIT, Distinguidos Delegados, damas y caballeros: Agradezco la oportunidad de dirigirme ante esta conferencia histórica en nombre de la Republica Unida de Tanzania, le felicito a usted Señor Presidente y a los Vicepresidentes a quienes ha impartido confianza y honor para dirigir la labor de esta conferencia del Centenario. Cuéntese con el pleno apoyo y cooperación de mi delegación durante su mandato. Señor: Aprovecho la ocasión para presentarle los cálidos saludos del Excelentísimo señor John Pombe Magufuli, Presidente de la Republica Unida de Tanzania, bajo cuya dirección, Tanzania está experimentando una rápida transformación socio-económica con logros sin precedentes que benefician a todo el país, especialmente al público que trabaja. Señor Presidente: Mi delegación quiere elogiar al Director General y toda la Secretaría de la OIT por el esfuerzo extraordinario que han realizado y que siguen realizando y también por el informe detallado del Director General que pide acciones decisivas e identifica las numerosísimas oportunidades para mejorar la calidad del trabajo. Celebramos el Centenario de la OIT y cabe notar el progreso logrado hasta ahora en el mundo del trabajo, a la vez que reconocemos los enormes problemas que hay para poder lograr el objetivo ocho de los objetivos de desarrollo sostenible, promover el trabajo decente para todos. Instamos a todas las partes interesadas a que no se desvíen del objetivo de seguir mejorando el entorno de trabajo y que se siga edificando un futuro equitativo del mundo del trabajo. Recalcamos el imperativo de un programa centrado en los humanos, para que sea sostenible, incluyente y que lleve a reducir la pobreza. Hemos de mejorar en la inversión en la adquisición de aptitudes humanas, fortalecer las instituciones y también dominar toda oportunidad que se nos presente para un trabajo sostenible y decente. Para ello hemos tomado varias medidas que incluyen el desarrollo de un Programa Nacional de Adquisición de Aptitudes, para así capacitar a la fuerza laboral nacional para que adquiera las aptitudes necesarias en el mercado laboral de hoy día. En virtud de dicho programa, el gobierno da apoyo a los jóvenes para que adquieran aptitudes, mediante pasantías, aprendizaje y reconociendo la prioridad a la hora de aprender. En los años 2017-2018 uno 11.000 jóvenes fueron formados al amparo de dicho programa. El Gobierno también aplica políticas cuyo objetivo es crear puestos de trabajo inclusive, la aplicación de varios mega proyectos que actualmente están en curso y que ha absorbido miles de jóvenes trabajadores previamente desempleados. Alguno de estos proyectos es, por ejemplo, la construcción de un ferrocarril, construcción de un oleoducto de Uganda hasta el puerto de Tanga en Tanzania, construcción de una planta hidroeléctrica en Stigler´s Gorge y otros numerosos proyectos de fabricación o de infraestructura en todo el país. Señor Presidente: Seguimos discutiendo sobre la propuesta de Convenio sobre la eliminación de violencia y acoso en el mundo del trabajo, la Republica Unida de Tanzania ya ha promulgado una Ley sobre el Empleo y Relaciones Laborales numero 6 de 2004 y la numero 5 de 2005 de Zanzíbar, ambas leyes, disponen las maneras de contrarrestar el acoso y actos inhumanos en el lugar de trabajo, medidas que se ajustan a los convenios internacionales, las normas laborales internacionales y otras políticas y estrategias de este género. Mas aun, en su esfuerzo por poner coto a la violencia contra las mujeres y niños, el Gobierno de la Republica Unida de Tanzania ha aprobado un Plan Nacional de Acción para Acabar con la Violencia contra las Mujeres y Niños de 2017/2018-2021/2022, el cual

responde a la llamada de la comunidad internacional para terminar con la violencia basada en el género. El Plan Nacional de Acción incluye entre otras cosas; fortalecer la planificación y la capacidad presupuestaria, mejorar el acopio de datos y también poner de manifiesto las cuestiones propias de las generaciones para así proteger los derechos de las mujeres y los niños. Señor Presidente: Pese a estos esfuerzos dignos de elogio, sabemos que aun no hemos completado nuestra tarea, reconocemos que hay mucho mas que hacer para mejorar las condiciones de trabajo y asegurarnos que el trabajo decente y digno sea una realidad para todos los que trabajan en nuestro país. Al hilo de lo anterior, el Gobierno de la Republica Unida de Tanzania y el Gobierno Revolucionario de Zanzíbar se han comprometido a seguir trabajando mano a mano con la OIT y otros socios para el desarrollo, para tratar esta deficiente de trabajo decente y digno. Señor Presidente: Para concluir, deseo reafirmar el compromiso del Gobierno de la Republica Unida de Tanzania, y nuestros socios tripartitos en la adhesión a los principios y normas de trabajo para lograr el trabajo decente para todos y velar por que nadie se quede a la zaga. Agradezco su atención.

Sr. Kris De Meester

Empleador (Bélgica)

Queridos amigos: Yo he decidido proponer mis propios diez mandamientos, mis propias recomendaciones para el futuro, y son las siguientes: 1. El trabajo que nos espera. El esfuerzo conjunto debe ser, crear empresas que sean duraderas para lograr el trabajo decente para todos, tarea que no es que sea mas dura, avanzamos en casi cada uno de los indicadores y la tecnología nos permitirá acelerar el progreso. 2. Colaboración Genuina. Sabemos que en esta casa tenemos que ser tres para poder bailar, pero ser tripartitos no es sinónimo de colaboración genuina automáticamente, el informe, con razón promueve la propiedad y participación de los constituyentes. No hay propiedad sin una asociación genuina y la asociación no es un mero "contrato social" para poder resistir al futuro o para convertirnos en él, solo un dialogo genuino basado en la confianza y en el respeto, puede ayudarnos a tomar el control, sin embargo, no hay confianza y a menudo hay falta de respeto. 3. Agilidad es la clave. Adoptar una estrategia que permita ser ágil, adaptarse, transformase según las circunstancias. Teniendo en mente el principio de Pareto, perder tiempo con amenazas es probable que solo produzca un resultado del 20% por ello, centren sus esfuerzos y recursos en aprovechar las oportunidades. 4. Informalidad – prioridad número uno. La economía informal sigue siendo la peor amenaza o problema respecto a los derechos de los trabajadores, la protección social, condiciones de trabajo decentes, el desarrollo de empresas sostenibles, el ingreso público, etc. Con lo cual céntrense en la capacidad de gobierno de aquellos países que eliminen la corrupción, establezcan pisos de protección oficial, mejoren el entorno empresarial, promuevan la inversión y otras medidas, para propiciar la transición de la economía informal a la formal. Sepan, que las organizaciones de empleadores pueden y tienen que desempeñar un papel fundamental en ese proceso. 5. Habilidades -centrarse en lo básico. El problema no es volver a dar aptitudes a los trabajadores para que se adapten a la naturaleza evolutiva de los empleos. Desde el punto de vista mundial, el problema sigue siendo, velar por que todos los jóvenes se eduquen, que se queden en los centros de educación hasta que hayan adquirido aptitudes básicas. 6. El desarrollo personal a lo largo de la vida. Las habilidades de hoy no corresponden a los empleos del mañana y las nuevas habilidades adquiridas, rápidamente perderán su valor, esto es así, razón por la cual, hemos de centrarnos en primer lugar en habilidades que no van a quedar obsoletas, como pueden ser la alfabetización básica, las matemáticas y el pensamiento critico y a ello se añade la ética. Los pactos de empleo van a cambiar, por ello es que el desarrollo personal a lo largo de la vida tiene que ser parte de nuestras estrategias. Es una responsabilidad compartida, hay que alentar a los trabajadores a apropiarse de su propio desarrollo y carreras profesionales.

7. Acoger la tecnología. Hemos de acoger la tecnología, no protegernos de la tecnología, el progreso tecnológico va a crear mas puestos de empleo y mejores condiciones de trabajo. Las previsiones pesimistas de hace unos cuantos años, mientras tanto, han demostrado ser falsas, la tecnología digital es mucho mas accesible, nos incluye a todos y discrimina menos. No se trata mucho de la economía de la plataforma que va a recrear condiciones de trabajo del siglo XIX, tienen que centrarse ustedes para saberlo en la economía informal. 8. Mercados laborales aumentados. La tecnología y las herramientas digitales, darán oportunidades nunca antes vistas para individuos que desarrollen sus talentos en el mercado de trabajo y así poder hacerlos dueños de sus propias carreras. Verán que pueden descubrir puestos de empleo de los que nunca pudieron ni siquiera imaginar que existían o empezar sus propias empresas. 9. Garantía vs resultados pragmáticos. ¿Es la garantía de trabajo universal la respuesta? ¿Debe ser esa una de las recomendaciones? Con garantía, un nuevo concepto, creas atención por ti mismo, no es algo que me guste, sé que el éxito no esta garantizado, pero no hacer nada garantizará el fracaso. Para muchos, la ratificación de los convenios es lenta, la aplicación está un poco a la zaga. Una garantía crea un espejismo y es un concepto que no es creíble para muchos trabajadores y empleadores. No necesitamos palabras altisonantes, necesitamos ser activos. 10. Un buen lugar de trabajo. El mensaje que les envió a todos ustedes es, "Traten de lograr ese lugar bueno para trabajar" en donde todos estén deseando hacer lo que puedan en condiciones creadas por el empleador y que hace participar a los trabajadores, un lugar que es inocuo, que motiva, libre de violencia y de acoso. Muchísimas gracias.

Sr. Pehin Haji Abu Bakar Haji Apong

Gobierno (Brunéi Darussalam)

Señor Presidente, Distinguidos Delegados, Señoras y Señores: En primer lugar, permítanme aprovechar esta oportunidad, para transmitir mi mas sincera enhorabuena a su Excelencia, por haber sido elegido Presidente de esta centésima octava Conferencia Internacional del Trabajo. Estoy convencido de que gracias a su orientación y a su liderazgo esta reunión que marca el centenario de la conferencia internacional del trabajo, va a conseguir resultados que se han ido acumulando en las sesiones anteriores y facilitar oportunidades para intercambiar perspectivas sobre el futuro del trabajo. Así pues, Señor Presidente, me complace unirme aquí a los mandantes y felicitar a la OIT que celebra su Centenario. Durante este momento histórico, nos gustaría aprovechar esta oportunidad para reflexionar sobre la naturaleza, las complejidades e inspiraciones que pueden conseguirse de esta naturaleza cambiante del trabajo, sus consecuencias económicas y su posible repercusión en la sociedad. Aprovecho también la oportunidad para recalcar el papel de la Comisión Mundial del Futuro del Trabajo de la OIT, así como su informe del "Trabajo para un futuro mas prospero". La Comisión y su informe, llaman a actuar y anticipar un futuro donde los avances tecnológicos y unas cadenas de suministro mas verdes, van a ver un desajuste entre las capacidades y los empleos del mañana, para ello, se insta a los mandantes a que fomenten y reafirmen sus intenciones en enfoques que mejoren un desarrollo de las personas. A saber; oportunidades de aprendizaje permanente, programas educativos que fomenten una mayor participación en el mercado de trabajo y políticas que refuercen la protección social y la igualdad de género. Debemos continuar eliminando desigualdades y fomentando la productividad gracias a una mayor formalización del trabajo, incluyendo los salarios justos, la seguridad y salud en el trabajo, las horas de trabajo y un dialogo abierto. Señor Presidente: Estoy orgulloso de compartir con ustedes, que el aprendizaje permanente, la recapacitación, el reciclaje profesional, se encuentran en la visión 2035 de nuestro país. El 1 de enero de 2019 su majestad el Sultán Yang Di-Pertuan de Brunei Darussalam ha establecido un programa de gobierno de capacidades para atajar los retos que plantea la cuarta revolución industrial. Hoy nuestras instituciones de formación y de educación participan activamente con las empresas para elaborar, programas académicos que estén de

acuerdo con la demanda de los sectores. Estamos adaptando nuestros programas a través de la creación de un Centro de Creación de Capacidad, que asegura que los solicitantes de empleo tienen las capacidades necesarias. Estamos adaptando nuestros programas a través de un centro de creación de capacidad, que asegura que los solicitantes de empleo tienen las capacidades necesarias. Estamos facilitando la educación necesaria gracias a este centro y tenemos también un programa de pasantías. Se trata pues de forjar una continuidad de empleo que sea sostenible a través de la participación de los responsables de elaborar políticas y el sector privado para contar con estrategias multifacéticas y que están centradas en su propósito. Señor Presidente: Me complace observar que, en este año, la conferencia va a contar con una Declaración del Centenario, una Declaración que consolida los principios de larga data de la OIT. Se basa también en el informe de la Comisión del Trabajo sobre el futuro del trabajo y refuerza el papel esencial que desempeña la OIT en el sistema multilateral de Naciones Unidas a la hora de forjar el futuro del trabajo. En esta Conferencia Internacional con motivo de su Centenario, quisiéramos aprovechar para saludar a la solidez y contundencia de esta organización y su lucha constante en pro del empleo. En nombre de mi delegación quisiera aplaudir los compromisos incesantes en búsqueda de un mundo del trabajo decente, justo y armonioso para los años venideros. Muchas gracias.

Sr. Patrick Pizzella

Gobierno (Estados Unidos)

Es un placer estar aquí en el centésimo aniversario de la OIT, en nombre de el Secretario del Trabajo, Alexander Costa, me gustaría agradecer al señor Ryder, por su liderazgo ya sea de la OIT y de esta conferencia. También quisiera agradecer a la ciudad de Ginebra por su hospitalidad, una ciudad preciosa, en verano sobre todo y esto lo digo, incluso si no ejemplificara la prosperidad y beneficios que proceden de la libertad personal y la libertad económica. Es un buen momento para empezar con mis comentarios porque sin una economía prospera, no hay trabajo y sin trabajo no hay trabajadores. No es una coincidencia que los países con mayor libertad económica y mayores oportunidades sean también las condiciones mas seguras, los trabajadores mas saludables y los salarios más altos. Desde su creación en estos cien años, la OIT ha ayudado a muchos estados a elaborar sus leyes del trabajo y normas que ahora son la base para muchos marcos jurídicos y acuerdos comerciales en todo el mundo. Mas notable todavía, la OIT, también ha sido esencial a la hora de elaborar trabajo multilateral en el mundo, en la traba de personas, lucha contra el trabajo forzoso y la lucha contra la explotación y el trabajo infantil. Así pues, la OIT siempre va a contar con Estados Unidos como socio y promotor, pero ninguna de estas labores seria posible sin mercados libres y prosperidad. Así pues, sin libertad no hay movimientos de trabajo y para respaldar a los trabajadores de todo el mundo hay que seguir fomentando una mayor libertad económica, porque lo mejor para los trabajadores es una economía solida que facilite trabajos que sustentes a las familias. Bueno, voy a dejar de lado mi modestia, pero creo que esto es un punto importante. En Estados Unidos bajo el liderazgo de Trump, ahora hemos visto un sólido crecimiento económico que ha disminuido el desempleo hasta mínimos históricos, hemos creado más de un millón de puestos de trabajo para personas que buscaban trabajo y ahora estamos casi en la cúspide del pleno empleo, aumentan los sueldos, nunca ha sido un momento mejor para trabajar en América. El lugar de trabajo nunca ha sido tan seguro, los accidentes, las muertes laborales nunca han sido tan bajas y todo esto se encuentra con un entorno de economía mundial en recesión. Estos logros se han conseguido gracias a una agenda del Presidente Trump, basada en la libertad económica que elimina, tasas, impuestos y reconoce que todos, empresas y trabajadores, ganan cuando se respetan los derechos individuales, los derechos de las personas y cuando el gobierno desempeña un papel limitado en la economía. No obstante, cabe recordar, que los mercados libres y justos, también necesitan normas sencillas en principio. Estados Unidos esta totalmente

comprometido a asegurar que se cumplan las normas. En el ámbito del comercio internacional esto es muy importante, la labor de la OIT en este ámbito es esencial porque los abusos en materia laboral, no solo dañan a los trabajadores si no que amenazan a naciones, empresas y trabajadores que si que se ciñen a las normas y esto es inadmisible. Nuestro papel se centra en todos los países y como ha establecido el señor Trump, Estados Unidos y nuestros socios comerciales, se benefician enormemente de un comercio justo, equilibrado y reciproco. Su administración ha trabajado de manera entusiasta para que este objetivo sea una realidad. El 30 de noviembre de 2018, Estados Unidos, Méjico y Canadá, firmaron el tratado de Estados Unidos, Méjico y Canadá, USMCA tratado de libre comercio de América del Norte. Hay un capitulo especifico que establece obligaciones, obligaciones basadas en principios de la OIT que se encuentran en el núcleo del acuerdo y que son plenamente aplicables. Se trata de las disposiciones laborales mas estrictas de cualquier tratado y que son papel esencial. Estas disposiciones del trabajo y obligaciones dentro del USMCA se basan directamente en los principios y normas de la OIT, el texto del acuerdo no es ambiguo, el acuerdo llama a las partes a "cumplir sus obligaciones en calidad de miembros de la OIT" y estipula que todas las partes tienen que aplicar por ley y por práctica, los cuatro componentes de la declaración. Estados Unidos se complace de que el señor Director Genera haya dicho que Estados Unidos, el USMCA tiene el capitulo mas completo de cualquier acuerdo comercial. Cuando se ratifique el USMCA el presidente Trump será responsable a escala mundial de el tratado comercial mas favorable al trabajo. Para que estos tratados sean justos y libres tienen que aplicarse de manera eficaz, solo gracias a una vigilancia y una aplicación de legislaciones laborales, sabemos que se aplican estos compromisos. Vamos a seguir centrándonos en la OIT para que nos oriente y para poder aplicar de manera eficaz este tratado. En muchos aniversarios normalmente miramos hacia atrás, rendimos homenaje al director general, estamos todos ahora mirando hacia el futuro. Muchas gracias.

Sr. Mohammed Zahoor Awan

Trabajador (Pakistán)

Señor Presidente, Señoras y Señores, Distinguidos Delegados: Me gustaría aunarme a las declaraciones anteriores y dar la enhorabuena a esta institución por haber cumplido ya cien años. En el inicio de sus labores, estábamos en un momento en el que se adopto el primer convenio conjuntamente, con todo este camino que hemos seguido en los ocho convenios fundamentales de la OIT. Estos convenios ahora ya en estos cien años, son 199 convenios. La prohibición, la erradicación del trabajo infantil, la mejora del ambiente de trabajao, el fin de la discriminación, los salarios justos y la mejora del espíritu empresarial tambien para los sindicatos. Estos convenios de libertad sindical y de negociación colectiva ubican a los trabajadores en el lugar adecuado y los equipa para estar adaptados a los lugares de trabajo y contar con los derechos necesarios. Ahora vemos, de cara a los próximos cien años, el informe de la Comision del Futuro del Trabajo, identifica un futuro mejor para los trabajadores y para los países y estados miembros. Mi colega de Nigeria anteriormente ya afirmo con énfasis, y estoy totalmente de acuerdo con el, que los trabajadores respaldan el refuerzo del contrato social para que se pueda compartir el progreso económico. Hay que invertir en las personas, en las instituciones del trabajo, en concreto en las inspecciones de trabajo, los pisos de protección social, en lugar de en los contratos individuales hay que centrarse en la negociación colectiva, los contratos colectivos establecen una garantía universal del trabajo, un dialogo social robusto y reforzar las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Las nuevas tecnologías que se gestionen basándose en la agenda del trabajo decente. También una sólida relación para de este modo, a nivel de organizaciones internacionales conjuntamente con otros organismos de naciones unidas, en concreto también con el Fondo Monetario Internacional y organizaciones comerciales, porque la OIT

debe ser un punto de coordinación en pro del dialogo social. Seguimos teniendo el sueño de la declaración de Filadelfia, sobre ella se declaró que el trabajo no es una mercancía, que la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todo el mundo, pero seguimos afrontando estos problemas tal y como afirma el informe del Futuro del Trabajo. Tenemos esclavitud y salarios que no están en línea con lo que deberían. Porque quien paga a sus empleados no solo comete un pecado, sino que priva al trabajador de su derecho a una vida decente y a la base de la prosperidad. Porque la distribución de prosperidad debe ser equitativa y tiene que estar basada en una distribución justa. Por tanto, es necesario determinar hasta qué punto los trabajadores en las naciones en desarrollo tienen que sacrificar derechos humanos e incluso el convenio colectivo y todo esto repercute en pro de las inversiones exteriores. Queridos colegas: Tenemos que enfocarnos con amplitud de miras, en esta institución la Organización Internacional del Trabajo tiene que seguir pensando en los próximos años, como hacer para que a pesar de este aumento de ingresos, hay un quinto de la población mundial que sigue sufriendo hambre, un quinto que sigue teniendo condiciones de trabajo precarias, condicionéis que prevalecen desde hace cien años y más, condiciones de trabajo de personas que se ven sacrificadas por su situación. Muchas gracias.

Sr. Van Thinh Nguyen

Empleador (Viet Nam)

Distinguido Señor Guy Ryder, Señores Delegados, Señoras y Señores: Me honra mucho estar aquí presente y poder pronunciarme ante la centésima octava Conferencia Internacional del Trabajo como representante de los empleadores de Vietnam y quiero desearles buena salud y una conferencia coronada por el éxito. Concuerdo plenamente con la memoria del Director General de la OIT y con los informes del Consejo de Administración y las comisiones de la OIT. El tema de este año se centra en el futuro del trabajo y particularmente en la celebración del Centenario de la OIT sobre todo destacando la enorme contribución de la OIT para generar trabajo decente. Vietnam a través de su Alianza de Cooperativas es uno de los tres mandatarios tripartitos de Vietnam que participa junto con el gobierno y los ministerios para poder consultar sobre los convenios y explicarlos. Al mismo tiempo sabemos que el trabajo decente va a ser aplicado a través del periodo 2016-2020. Señoras y Señores Delegados: El movimiento cooperativo, ayuda a promover el trabajo decente para los trabajadores de Vietnam. Hasta junio de 2019 había 23.000 cooperativas de las cuales el 60% son agrícolas, específicamente 13.799 agrícolas únicamente, 2676 son pequeñas industrias y artesanías, 1929 de consumidores y servicios, 1400 de transporte, 874 construcción, 1182 de crédito, etc. Y cada año el numero de cooperativas aumenta en unas 3000, el sector de las cooperativas contribuye al 8% del PIB, 5% de las exportaciones y 10% del presupuesto del estado. Hay 6,5 de trabajadores, 2,5 de los cuales son trabajadores contratados. A la vez, estas personas están ganando de medio 200 dólares al mes, tienen además ingresos suplementarios que representan otros 350 dólares por persona al mes. Tenemos 250.000 precooperativas de las cuales el 5% eventualmente se convertirán en cooperativas, otras serán cooperativas de comunes y otras llegan a ser federaciones de cooperativas. El personal gerencial representa casi el 40% y el nivel intermedio es del 50-55%. Los ingresos per cápita promedio de los trabajadores de las cooperativas, se han duplicado con respecto al año 2015. El 100% de las provincias han creado fondos de desarrollo con un total de capital de 20.000 millones de VND. A la vez hay 15.000 cooperativas agrícolas que están trabajando eficazmente, 300 modelos de cooperativas que producen a través de cadenas de producción de gran escala, dentro del presupuesto de la alianza de cooperativas de Vietnam. Mejoramos nuestra capacitación, organizamos cursos de recapacitación para mas de 20.000 personas por año. Las propias cooperativas realizan capacitación directa para otros 5 millones de personas. Trabajamos con toda clase de

políticas y además estamos mejorando el trabajo decente a través de un salario mínimo, protección del mercado laboral, servicios públicos, etc. Por otra parte se les brinda a los trabajadores unas prestaciones sociales y de salud que siempre llegan a tiempo. Miles de trabajadores esta trabajando a través de las cooperativas y otros reciben unas prestaciones directas. Tenemos que asegurarnos de que hay salarios mínimos en las cooperativas, actualmente como les decíamos, este sector de las cooperativas tiene de un 15 a un 20% mas de salario que el sector estatal. Nosotros permitimos entonces, que los trabajadores de distintos niveles puedan participar en la negociación colectiva. Los miembros de las cooperativas participan en las reuniones anuales. La Alianza de Cooperativas de Vietnam sigue siendo una organización de empleadores en la que propugnar las relaciones de trabajadores adecuadas con los empleadores. Hemos adoptado 77 modelos de cooperativas siguiendo las cadenas de producción y de valor añadido y los principales productos agrícolas.

Sr. Saúl Méndez

Trabajador (Panamá)

Director General de la OIT, Guy Ryder, Señor Presidente de esta conferencia, Delegados presentes: Para los trabajadores panameños es un privilegio histórico, estar en esta ciento ocho sesión de la conferencia internacional del trabajo 2019 en su reunión del centenario. Panamá es uno de los miembros fundadores de la Organización Internacional del Trabajo por lo que es un orgullo estar aquí presente. Es particularmente importante abordar el tema del futuro del trabajo, que para nosotros siempre debe estar dirigido a cumplir los objetivos de justicia social. Que representan una garantía para alcanzar trabajo decente y sostenible para todos. Si el trabajo del futuro no tiene como centro la dignidad de la persona, estaremos en la vía equivocada. La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, son los fundamentos sobre los cuales se debe centrar el trabajo decente, por tanto, cualquier ruta que pretenda alcanzar, los objetivos de desarrollo sostenible, solo podrá cumplirse con políticas publicas que garanticen el pleno respeto de aquellos derechos que reconozcan la dignidad de los seres humanos y que acaben con las desigualdades económicas y sociales que padecen nuestros pueblos. Si las nuevas tecnologías, no garantizan que se mantenga la generación de empleo, la respuesta a estos avances debe ser, colectiva a nivel mundial, y lograr alcanzar y minimizar los trastornos que estos efectos, ocasionan en el mundo del trabajo. Cualquier cambio que en el futuro afecte, no puede comprometer los esfuerzos de la comunidad mundial para asegurar que la economía sea mas justa, equitativa e incluyente. Panamá ha sufrido cuarenta años de imposiciones de políticas neoliberales, los resultados son un gran crecimiento económico, que beneficia a un pequeño sector de la sociedad y que excluye a las mayorías, de ahí que, según cifras, ocupamos el deshonroso sexto lugar a nivel mundial, como el país con peor distribución de riqueza. Esta realidad, impacta los indicadores sociales, en donde un tercio de la población es pobre y en las zonas indígenas el porcentaje aumenta al 80%. El desempleo ha aumentado a un 7,5% del PIB, con un alarmante porcentaje del 45% de los trabajadores en la informalidad. Esto, unido a la desigualdad y discriminación salarial de las mujeres, nos permite tener una idea del impacto que la adopción de medidas neoliberales tiene en el sector mas vulnerable de la sociedad. En lo laboral, transitamos por graves violaciones de los derechos fundamentales, ya que hemos denunciado con anterioridad ante esta casa, los mismos. Hoy tenemos que reconocer, que a pesar de la existencia de mesas tripartitas de dialogo social, los acuerdos mas importantes consensuados, no se han logrado materializar, así es el caso de la no aprobación, por parte de la Asamblea Nacional, de la ley que reconoce los derechos colectivos de los trabajadores del sector público, sin embargo, podemos manifestar que se logro mediante acciones sindicales y jurídicas emprendidas a nivel nacional e internacional y en base a la doctrina de libertad sindical de la OIT, el reconocimiento de mas de nueve personerías jurídicas de sindicatos de trabajadores en el sector público, lo cual permitirá a los mismos organizarse.

En el canal de Panamá los trabajadores no tienen derecho a la huelga, lo que se ha denunciado, sin que el estado acate las recomendaciones de establecer medidas compensatorias, respecto a esta prohibición, propiciando graves abusos del empleador a la negociación colectiva y a la libertad sindical. En los puertos y aeropuertos se subcontrata la mano de obra con el objetivo de impedir los derechos fundamentales. Hemos denunciado la explotación minera a cielo abierto, que se ejecuta a través de la empresa transnacional First Quantum Mineral (Minera Panamá), la actividad atenta contra el medio ambiente y mantiene un régimen laboral anti sindical que viola los mas elementales derechos incluyendo la Constitución. Queremos manifestar que a partir del primero de julio de 2019 hay cambio de gobierno en Panamá, en esta nueva etapa, se anuncia el impulso de nuevas medidas neoliberales que seguirán afectando al pueblo trabajador y profundizando en la desigualdad social. Gracias.

Sra. Ellen Nygren

Trabajador (Suecia)

Señor Presidente: Me honra profundamente pronunciarme en nombre de los trabajadores de Suecia al cumplirse el Centenario de la OIT. Durante estos cien años, mucho ha cambiado en el mundo del trabajo, el informe "Trabajar por un futuro mas prometedor" fue presentado ante la conferencia por el Director General y es una contribución muy satisfactoria. La pobreza en cualquier parte del mundo, es una amenaza contra la prosperidad, en todos lados, como bien lo dijo la Declaración de Filadelfia de 1944 y sin embargo la pobreza existe en todos los países. De acuerdo a este informe, la brecha entre los ricos y todos los demás se esta ampliando. Muchas personas se ven obligadas a aceptar trabajo cuyas condiciones son menores a las de un trabajo decente, aunque solo sea para ganar un trozo de pan. Y tenemos que enfrentarnos a los retos conjuntamente para que el concepto del trabajo decente, llegue a ser una realidad para todos. El primer convenio de la OIT, se refiere a la limitación de la jornada laboral a ocho horas por día, según las estadísticas del informe, el 36% de la mano de obra mundial, trabaja mas que eso, lo que esta definido como mas de 48 horas por semana. En gran medida esto se explica porque los salarios son demasiado bajos y por lo tanto es necesario trabajar muchas horas para poder alimentar a la familia y esto es un ejemplo palpable de como el primer convenio sigue siendo perfectamente pertinente hoy, cien años mas tarde, en muchos países del mundo. Según las cifras de la OIT citadas en el informe, 300 millones de trabajadores viven en la pobreza extrema y 2000 millones de personas, trabajan en el sector informal. Dichas estadísticas apuntan claramente al hecho de que nuestros mercados laborales son desiguales, muchas personas se ven obligadas a trabajar en las zonas mas oscuras del mercado laboral, muy por debajo de las inspecciones laborales y en este mismo momento hay personas que están sujetas a trabajo forzado y a la esclavitud moderna. Las personas pobres son explotadas sin compasión, todos los trabajadores deberían gozar de derechos fundamentales, de un salario mínimo vital, acceso a la protección social y jornadas laborales limitadas, así como la protección de la salud y seguridad en el trabajo. Tenemos que crear un futuro justo para el trabajo, existe la posibilidad de afectar los acontecimientos y somos responsables de nuestras acciones. Debemos defender claramente el respeto por la dignidad humana, por el derecho de cada uno al trabajo decente y actuar en consonancia. Nosotros como trabajadores estamos orgullosos de que Suecia, nuestro país, es uno de los principales 20 contribuyentes al fondo de desarrollo de la OIT. Nosotros firmemente respaldamos los esfuerzos de la OIT para brindarle trabajo decente y niveles de vida decentes a hombres y mujeres de los países en desarrollo. Esto es un buen ejemplo de actuar en favor de la dignidad humana y del trabajo decente en la práctica. En cuanto a la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, en el informe de este año el Director General muestra que, hay una larga lista de sufrimientos, de carencias, de fracasos, que de alguna o otra manera, se derivan de la falta de paz y del proceso que lleva a la paz. El conflicto permanente y la tensión no pueden

ayudar a las necesidades a largo plazo de cualquiera de las partes. La caída económica y alto desempleo de la zona, podrían resolverse con voluntad política. Por lo tanto, es alentador que el informe diga que la OIT esta dispuesta a apoyar el dialogo, la coordinación y la cooperación, con medidas para mejorar el bienestar y la protección de los trabajadores palestinos, así como, contribuir a la paz y la estabilidad para todos. Presidente: Al mirar hacia atrás, vemos que aquellos que promovieron las normas internacionales de trabajo, creían en el poder de las soluciones aceptables por todos y que podían llevar a una situación mejor para los trabajadores y las sociedades. Tenemos la responsabilidad dentro de nuestras posibilidades de construir un mundo mejor, basado en la justicia social y el trabajo decente. Gracias.

Sr. Joseph Bugeja

Trabajador (Malta)

Señor Presidente, Señores Vicepresidenes, Distinguidos Delegados: Es para mi un gran privilegio y una honra dirigirme a la Conferencia Internacional del Trabajo como representante de todos os trabajadores de Malta. Imaginemos un mundo del trabajo donde la jornada laboral no tuviera fin, donde no hubiera fines de semana, ni derechos laborales, ni libertad de sindicación. En ese lugar podrían haber estado ustedes si la OIT no existiera. A través de sus funciones normativas la OIT, ha brindado y sigue brindando un fuerte mandato, como esta plasmado en su Constitución que dice "La paz universal y perdurable, solo se consolidara si esta basada en la justicia social. Como la única organización tripartita del sistema de las Naciones Unidas, la OIT desempeña un papel preponderante en la promoción del tripartidismo y el dialogo social. La conferencia de este año conmemora el centésimo aniversario de su creación, no solamente se trata de una oportunidad para celebrar su historia y sus logros, sino también para mirar hacia el próximo siglo. Tenemos juntos, la oportunidad única de reafirmar la importancia del contrato social de la OIT y de adoptar la Declaración del Centenario para el futuro del trabajo. Es una gran oportunidad para los trabajadores y los sindicatos, porque a pesar de los grandes avances, la desigualdad sigue creciendo y millones de personas se ven obligadas a estar sometidas a la esclavitud moderna o trabajan en condiciones sin ningún tipo de protección de sus derechos. La cuarta revolución industrial esta cambiando fundamentalmente la organización del trabajo y la producción, en una escala sin precedentes, la digitalización ha llevado al empleo a grandes escalas en las plataformas, con lo cual es muy difícil para los trabajadores, sindicarse y distinguir siquiera quien es su empleador y negociar. Esto será un gran reto para los sindicatos, la erosión general de la relación de empleo formal es una cuestión que nos lleva a interrogarnos sobre el gobierno del trabajo. ¿Cómo podemos poner en practica las leyes laborales? ¿Cómo podemos brindar un nivel básico de seguridad social y de protección social a todos los empleados cualquiera que sea su situación de empleo? Los interlocutores sociales, tienen la obligación de que los derechos humanos, el trabajo decente y la dignidad humana sigan siendo el elemento crucial de la cuarta revolución industrial. Porque no olvidemos que la promoción de trabajo decente a través del crecimiento económico sostenible, inclusivo, será el meollo mismo de la Agenda de Desarrollo Social. Todo esto figura en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que ha examinado profundamente el futuro del trabajo y nos brinda una base analítica par lograr la justicia social, el trabajo decente y los derechos humanos más básicos en el siglo XXI. En Malta, nuestro gran crecimiento económico nos ha llevado a una situación de pleno empleo, y ahora para sostener esto tenemos 55.000 empleados extranjeros, yo creo que este crecimiento económico sin precedentes ha sido posible gracias a un buen dialogo social, a la negociación colectiva dinámica y la aplicación de varias políticas nacionales que hacen que el trabajo sea rentable. Todas las jubilaciones y pensiones han aumentado y ningún empleo permanece con el salario mínimo durante más de un año. Estamos en el primer lugar de la Unión Europea en materia de libertades civiles. También

hemos dado grandes pasos para erradicar la pobreza y vamos a introducir un salario mínimo y estamos a favor de que lo mismo ocurra en toda Europa, ya que permitiría una mejor distribución de la renta y también contribuiría a bajar ciertos precios. Todo esto se basa en los principios de la inclusión social, la movilidad social y para lograr mejores condiciones de trabajo, por eso, nuestro sindicato, como uno de los interlocutores sociales, participa constantemente en las políticas nacionales y acuerdos. Sobre el trabajo precario, reconocemos que se ha hecho mucho, pero todavía no alcanzamos nuestro objetivo, es decir, ampliar el principio de igualdad de trabajo por igualdad de remuneración. A veces unos están directamente empleados y otros están empleados por subcontratistas por eso la remuneración es diferente. Se está trabajando además para evitar el abuso y la explotación que imponen algunos empleadores y por eso proponemos que se introduzca la sindicación obligatoria, así se mejoraría la suerte de los trabajadores en las categorías más bajas o en pequeñas empresas. Muchos de ellos no están sindicados, no porque no quieran sumarse a otros trabajadores, sino que están temerosos de perder su empleo. Ha llegado la hora de estar juntos, es nuestro deber y obligación, crear un mundo donde todo el mundo tenga acceso a la educación, a los derechos humanos básicos y a trabajos decentes bien pagados. Necesitamos una agenda centrada en los seres humanos y garantías de trabajo universales, lo cual es posible pero a través de una cooperación tripartita fuerte y el dialogo social. Gracias.

Sra. Magdalena Valerio Cordero

Gobierno (España)

Buenas tardes a todas y a todos, es un honor, participar en la conferencia internacional del trabajo en nombre de España, con motivo de la celebración del centenario de la OIT. Felicito a su Director General y a los funcionarios que forman parte de esta insigne organización tripartita, pues trabajan para la mas noble de las causas, la justicia social. Dice el mandato fundador de la Conferencia de Washington de 1919, "Si deseas la paz, cultiva la justicia", este precepto ha sido la guía de los esfuerzos de las personas trabajadoras, empresarias y de los gobiernos durante estos cien años, para que el progreso no deje a nadie atrás. La historia del trabajo en España esta ligada a los cien años de esta Organización. A sus principios refundados en Filadelfia en 1944. Que inspiraron la Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948. Por ello, España es uno de los miembros fundadores que mas Convenios Internacionales del Trabajo ha ratificado. Deben ser estos principios de nuevo la guía que torne los desafíos del futuro en un factor de progreso económico y social, para avanzar decididamente en la verdadera revolución, que es la del trabajo decente. Bajo este convencimiento el Gobierno de España ha emprendido su Agenda Progresista. Pero somos conscientes de que, en un mundo interconectado, dar forma al futuro del trabajo exige un compromiso colectivo, un esfuerzo de coherencia en las políticas, tanto a nivel nacional como internacional. Nos enfrentamos a nuevos y poderosos retos, derivados tanto del carácter disruptivo de la revolución tecnológica en marcha, como de los profundos cambios en la mundialización y los desafíos medioambientales, con mercados de trabajo líquidos y volubles, que recrudecen las desigualdades y la polarización, que generan fragmentación social y aúpan a los populismos. Pero estos retos no son mayores que los que enfrentaba la OIT en el momento de su fundación, con las heridas aun abiertas de la primera guerra mundial y con unas condiciones de trabajo deplorables y socialmente insostenibles. El compromiso de los estados miembros y el dialogo tripartito, han guiado a esta institución durante cien años y la han dotado de un arsenal de 189 Convenios Internacionales y mas de 200 recomendaciones, con los que ha sido capaz de elevar los estándares laborales en el mundo del trabajo con la idea de reforzar la justicia social. La historia de esta organización muestra que la acción colectiva, tiene capacidad de aprovechar los cambios y convertir los retos en oportunidades, por eso la OIT y el dialogo tripartito son mas importantes que nunca. Por eso también necesitamos que la Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo

sea robusta y duradera. Que reafirme la vigencia del mandato normativo de la organización en el multilateralismo y que situé la agenda 2030 en general y el trabajo decente en particular en el corazón de su actividad. Debemos aprovechar los avances tecnológicos para que cada persona trabajadora, pueda realizarse plenamente en base a la idea originaria de que el trabajo no es una mercancía, sino un derecho esencial, fundado en los valores de libertad, igualdad y justicia social, que caracterizan el estado del bienestar y que son condición intrínseca de la dignidad del ser humano. Esa lógica debe ayudar a apoyar a las personas en las transiciones del futuro del trabajo, bajo los principios de solidaridad, ampliando el piso de su protección social frente a las nuevas formas de empleo. También el reconocimiento de la formación a lo largo de toda la vida, debe estar garantizado por un esfuerzo colectivo. Invertir en las capacidades y apoyarlas en las transiciones del curso de su vida, especialmente la dirigida hacia una economía baja en carbono, será fundamental para promover empresas sostenibles y más y mejores empleos. Igualmente hay que subrayar que sin igualdad de género no solo no habrá un futuro del trabajo justo e inclusivo, sino que no habrá futuro. El Gobierno de España ha convertido la igualdad de genero en una de sus señas de identidad, por eso seguimos también muy de cerca la discusión de la Comisión Normativa sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo y confiamos en que el convenio y la recomendación que salgan de esta conferencia, sean instrumentos definitivos para acabar con esta lacra social. Señoras y Señores: El futuro del trabajo no esta escrito, depende de las políticas que realicemos dentro de un sistema multilateral más justo. Decía Miguel de Cervantes “No ames lo que eres, sino lo que puedes llegar a ser”. Para España el espíritu de la declaración del centenario, es la consolidación del camino iniciado hace cien años en pos de la justicia social. En ese camino, con el apoyo inquebrantable de España, la OIT, emprenderá su segundo siglo, más fuerte y renovada. Muchas gracias por su atención.

Sr. Carlos Larrazábal Gonzalez

Empleador (Venezuela)

En nombre de FEDECAMARAS, nuestras felicitaciones a la OIT y al Director General por la celebración del Centenario. Asimismo, agradecemos el esfuerzo de la Comisión Mundial del Futuro del Trabajo en presentarnos el informe “Trabajar para un futuro mas prometedor”, referido a los cambios que impone el futuro del trabajo. Nos hubiera gustado ver mejor reflejada la importancia del sector privado para el desarrollo económico. Deberían incorporarse recomendaciones orientadas a estimular la sostenibilidad empresarial como factor clave del futuro del trabajo. Esto se hace más relevante en países como Venezuela, que no poseen condiciones mínimas para enfrentar este reto. Ciertamente, Venezuela muestra una dramática realidad, con una destrucción del tejido empresarial, del empleo decente y de la calidad de vida de sus habitantes. Venezuela presenta hoy, el mayor colapso económico de la historia contemporánea mundial, sin haber pasado por una guerra. Hace a penas unos días, después de varios años, el Banco Central de Venezuela publicó sus indicadores, que revelan una contracción económica acumulada ente 2013 y 2018, del 55%. En el sector construcción, principal empleador del país, la caída fue del 95%, en manufactura del 75% y en el comercio del 81%. El Producto Interior Bruto Petrolero cayó en un 48%, reduciéndose la producción petrolera, según la OPEP, de 2,5 millones de barriles diarios en 2013 a 700 mil barriles en abril de este año; cifra más baja de producción en los últimos 70 años. El Fondo Monetario Internacional estima para 2019, una caída adicional del Producto Interior Bruto del 25%, una hiperinflación del 10 millón por ciento y una tasa de desempleo del 44%. La encuesta de Coyuntura del Sector Industrial de CONINDUSTRIA, afiliada de FEDECAMARAS, reporta que, desde 1999, han cerrado 10.000 industrias, pasando de 12.700 a 2.500. En el primer trimestre de 2019, las industrias operan a un promedio del 185 de su capacidad instalada y solo el 135 declaran poder subsistir en las condiciones actuales. El empleo disminuyo en el 84% de las empresas, con una perdida de talento cualificado del

27%. Según la Cámara de la Industria de Alimentos, el consumo alimenticio ha caído en el último año, 65%. Este colapso económico se origino mucho antes de las sanciones impuestas por algunos países sobre funcionarios del gobierno. El salario mínimo actual, es de 6,5 dólares al mes, la hiperinflación ha generado una perdida en el poder adquisitivo del salario de mas de 80% en los últimos dos años. Por ello, no es extraña la altísima migración de venezolanos. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR, reportó hace unos días, la migración de mas de 4 millones de venezolanos, pudiendo llegar a 5 millones al cierre de 2019. Este éxodo es el mayor de Latinoamérica en los últimos 50 años, los indicadores sociales explican esta cifra. A 2018, la Encuesta de condiciones de Vida, ENCOVI, refleja una tasa de pobreza multidimensional en el 51% de la población. El 80% de los hogares presenta riesgo de inseguridad alimentaria. Solo la mitad de los niños asisten regularmente a la escuela. Entre 2017 y 2019, se estiman 20.000 muertes infantiles, debido a la crisis, con un descenso en la esperanza de vida al nacer, en 3,5 años. En este entorno, el sector empresarial debe jugar un papel fundamental en la recuperación de Venezuela y en la generación de los empleos del futuro. Pero para ello, urge rescatar el dialogo social verdadero y responsable para definir políticas que generen un entorno propicio a la inversión y a la sostenibilidad empresarial. La Comisión de Encuesta de la OIT constituye una verdadera esperanza para lograr encauzar el dialogo social en Venezuela, lo cual es urgente para avanzar y solventar la grave crisis política, económica social y humanitaria que padece la población venezolana y, poder así reinsertar al país en la ruta del progreso y bienestar, mediante un nuevo modelo económico que permita ofrecer condiciones de trabajo decente y de vida digna para todos los venezolanos. Muchas gracias.

Sr. E Gulay Woldeyesus

Gobierno (Eritrea)

Gracias Señor Presidente, Distinguidos Delegados, Damas y Caballeros: El 2019 es el año del Centenario de la OIT, por lo tanto, deseo expresar mis felicitaciones, tanto a la OIT como a sus Mandantes, también deseo expresar mi agradecimiento por permitirme pronunciar esta alocución en nombre de mi gobierno durante esta Conferencia del Centenario. Mi delegación recibe con beneplácito el informe del Director General, Señor Guy Ryder y el informe del Consejo de la OIT y el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. El Gobierno del Estado de Eritrea aprovecha las oportunidades que ofrece el acuerdo de paz, Eritrea Etiopia, comprometido en la reconstrucción y rehabilitación de la nación. Y se ha embarcado en un trabajo que se basa en el conocimiento, para lograr un trabajo digno y decente para todos. Lo que ha hecho el Gobierno de Eritrea, se ajusta a los principios del futuro del trabajo que instan a que se lleven a cabo acciones genuinas y autenticas dentro de la transformación que se lleva a cabo en el mundo del trabajo. Así pues, el informe de la Comisión Mundial, además de la recomendación correspondiente, se ha tomado en cuenta como instrumento de trabajo en la OIT para el futuro del trabajo. Señoras y señores: Vivimos una nueva era de paz y el Gobierno del Estado de Eritrea le da gran importancia a los principios fundamentales que permiten crear una nación y que son, la creación y la ampliación del patrimonio nacional, mediante un trabajo arduo que se basa en el conocimiento, el trabajo productivo bien organizado y garantizando la distribución equitativa de recursos y oportunidades. Las tareas no son nuevas, los programas se han realizado para aplicarlos en el marco de esta nueva era de paz. La aplicación correcta, creo que nos permitirá mas oportunidades para crear puestos de trabajo para nuestro pueblo. Sus logros dependen plenamente de la plena participación de la población y su incansable trabajo y resiliencia. Señoras y Señores: Al hilo de lo que decía, esta nueva era de paz, Eritrea, ha llevado a cabo tres reuniones nacionales tripartitas, durante el año del Centenario y ha llegado a un consenso tras haber identificado sus oportunidades y dificultades. Por ello se ha ratificado el Convenio 182 para la reforma del trabajo infantil, el 31 de mayo de 2019

para celebrar su ratificación universal. Concluyo expresando, el agradecimiento de mi delegación ante los esfuerzos del secretario general encaminados, a la recomendación sobre el futuro del trabajo. Cuenten con el pleno apoyo y colaboración de Eritrea en relación a ese futuro del trabajo, para así lograr los objetivos declarados. Nos comprometemos a cooperar con todos los mecanismos y procedimientos especiales, en pro de la creación de empleo y a fin de erradicar la pobreza. El Gobierno de Eritrea, recomienda pues, la iniciativa del centenario y la declaración para que así se llegue a una paz duradera y para que se tenga una justicia social sostenible. Agradezco su atención.

Sr. Rodolfo Antonio Parra Rojas

Empleador (Cuba)

Señor Presidente, Distinguidas Delegadas y Distinguidos Delegados: Celebramos con jubilo el cien aniversario de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, nacida tras la culminación de la primera guerra mundial, como reflejo de las ansias de paz social de la humanidad. Coincidimos en que es un momento ideal para mira al pasado, el presente y proyectar como debe ser el futuro de esta Organización, y apreciamos favorablemente la iniciativa de construir la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo cuyo informe se ha presentado para el debate en esta Conferencia. Lamentablemente, los problemas que dieron lugar a la creación de la OIT no han sido erradicados. Pese a los avances logrados, aún persisten situaciones inaceptables como las reflejadas en dicho informe que cito, "El desempleo sigue siendo inaceptablemente alto y millones de trabajadores tienen un empleo informal. La escalofriante cifra de 300 millones de trabajadores vive en condiciones de extrema pobreza. Millones de hombres, mujeres y niños son victimas de la esclavitud moderna. Un numero excesivamente elevado de personas todavía trabaja demasiadas horas y millones de personas sigue muriendo a causa de accidentes laborales cada año. Además, el estrés en el lugar de trabajo ha exacerbado los riesgos para la salud mental. La brecha entre ricos y todos los demás se está ensanchando. Las mujeres todavía reciben remuneración un 20% mas baja que la de los hombres" A esta problemática surgen situaciones que van teniendo un impacto creciente, tales como la agresión al medio ambiente, el cambio climático, o la falta de agua potable, a lo cual se suman la aparición de nuevos conflictos armados dentro de las naciones y entre países, así como el fenómeno del terrorismo. Este escenario obliga a ver el futuro del trabajo, tanto a partir de los retos que impone el desarrollo tecnológico, como los riesgos que surgen de estos problemas no resueltos. Consideramos que las oportunidades que brinda la informatización de los procesos productivos y de servicios, la automatización, el aprovechamiento de las fuentes de energía renovables y la creación de empleos verdes, son compatibles con la reducción del desempleo, la expansión del Trabajo Decente. El mejoramiento de los niveles de vida y el progreso social. En general estamos de acuerdo con el informe presentado. Con el programa centrado en las personas y sus tres ejes de acción. A la vez, aspiramos, al concluir esta conferencia, aprobar una Declaración que sea el fruto del debate franco, respetuoso, con espíritu de cooperación, que debe caracterizar el tripartidismo, tal y como los fundadores así lo soñaron en el año 1919. Ese documento debe ser de gran ayuda para guiar los destinos de la OIT y el mundo del trabajo en los próximos años, y al cual todos los mandantes y la Oficina debemos contribuir con gran sentido de responsabilidad. A nuestro juicio, un eje central de estas reflexiones es comprender que el progreso, la justicia social y el crecimiento económico han de andar juntos, en un mundo cada vez mas interconectado y globalizado. Poner en riesgo este delicado equilibrio, condice inexorablemente a poner en riesgo la paz y la estabilidad. El dialogo social tripartito es un pilar que mantiene una actualidad absoluta, y es la vía exclusiva par poder avanzar. Estos cien años de la Organización Internacional del Trabajo así lo han demostrado, y nos permite afirmar que así deberá continuar siendo en el futuro. Llamamos la atención a la necesidad de crear un

entorno favorable a las empresas, en reconocer que le crecimiento de productividad es indispensable para el progreso, para lo cual, debemos propiciar el aprendizaje permanente de los trabajadores y el desarrollo de nuevas competencias que permitan adaptarse a los nuevos escenarios económicos y productivos con ritmos de cambio cada vez más altos. Señor Presidente: A nuestro país le cabe el sano orgullo y la satisfacción de ser uno de los Estados Fundadores, y tener una historia ejemplar en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Uno de los retos que hemos identificado es el fenómeno del envejecimiento poblacional, que se incrementa a partir de la combinación de la disminución de los índices de natalidad con la elevación de la esperanza de vida, motivo por el cual se implementa un programa que tiende a atenuar estos efectos, y que aprovecha las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías. Para los empresarios cubanos, el principal obstáculo para el desarrollo y el crecimiento, sigue siendo el férreo bloqueo impuesto por el Gobierno de los Estados Unidos, que con nuevas medidas agrede nuestra economía, y afecta el desempeño de las empresas estatales, el sector mixto y los empleadores privados. Como parte de las acciones para salvar estos obstáculos, todo el pueblo se involucró en la actualización del modelo económico, con una amplia participación de los trabajadores, empleadores y sociedad en general, lo que ha sido una experiencia muy positiva que nos ha permitido avanzar en potenciar nuestras fortalezas y atenuar los efectos de factores externos. El resultado de ese dialogo social permanente demuestra que es un instrumento insustituible para ir identificando cada problema y su solución a nivel de la sociedad. Muchas gracias.

Sr. Antoine Robinson

Trabajador (Seychelles)

Señor Presidente, Vicepresidentes, Director General, Ministros, Jefes de Delegación presentes, Invitados, Damas y Caballeros: En primer lugar y en nombre del Movimiento Sindical de Seychelles, les felicito a todos con motivo de los logros de la OIT durante su primer centenario, en nombre de la Federación de Seychelles y en el mío propio, aprovecho la oportunidad para felicitar al director general, por la presentación de este informe especial. Es especial porque no podía venir en un momento mas oportuno, cuando el mundo desesperadamente tiene que reconciliar el enfoque para tratar las consultas sobre el trabajo social y la justicia social, centrándose en el futuro del trabajo, iniciativa para un mejor futuro que es indispensable. Sobra decir, aunque valga la pena recordar, que la OIT, ha dado grandes pasos y que todavía esta haciendo mucho respecto de la lucha contra la pobreza, para promover los derechos de la mujer, la igualdad de genero en el mundo del trabajo, y ello desde su creación en 1919. Ahora, la injusticia y la desigualdad son visibles en todas las partes del mundo y en los últimos decenios hemos visto que aumenta mas bien la desigualdad, como se dice en la declaración de Filadelfia "Sea donde sea que este la pobreza, es un peligro que se opone a la prosperidad". Lo que nos debe preocupar a todos es que la lucha en pro de la justicia social, sigue siendo necesaria. Distamos mucho de haber completado nuestra tarea. Es de aceptación general que las actividades de esta conferencia, habrían sido imposibles si no se hubiesen aplicado pilares estratégicos importantes de la OIT como el dialogo social y el tripartidismo. Ninguno de los debates actuales en nuestro programa de trabajo o de esta conferencia, habrían producido una visión mas unificada si no se hubieran basado en la aplicación eficaz de los principios del dialogo social y el tripartidismo. El dialogo social y la negociación colectiva, han demostrado ser el instrumento mas fuerte para lograr la prosperidad y la justicia social, un compromiso resuelto no es algo como un producto básico, tiene que ser, como sabemos el ADN de la OIT. Nuestra federación recibe con buenos ojos la decisión del Consejo de incluir ciertos temas, para la discusión, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y otros debates temáticos que tienen que ver con el fruto de horas de trabajo y varias iniciativas del centenario. Señor Presidente: A la vez que tratamos de tener en cuenta la perspectiva de los trabajadores no se

olvide de que las Naciones Unidas, determinaron que era necesario incluir en el Programa para el Trabajo Decente los objetivos del milenio. ¿Qué más se necesita para convencerles de que esa es la solución frente a los dilemas que vive el mundo? El Gobierno de Seychelles, se unió a la OIT a causa de sus ideales de justicia social, la protección de los trabajadores, que ya consta en la Constitución y el crecimiento económico sostenible que engendra. Pensamos firmemente que este es un principio rector, por ello, nosotros somos paladines de los derechos y responsabilidades de los trabajadores. Hemos ratificado los ocho convenios básicos de la OIT los cuales buscan como objetivo el trabajo decente, la paz para todos y la justicia social en el mundo del trabajo. Nuestra legislación laboral, ya dispone de la protección de los derechos de los trabajadores, inclusive mujeres y trabajadores migrantes. Para celebrar el día del trabajo 2019, este año el gobierno decreto legislación que aumenta la licencia por maternidad pagada, de 16 a 18 semanas y para los padres de 5 a 10 días, entre otras mejoras del paquete de remuneración de los trabajadores inclusive, el aumento del salario mínimo nacional y la introducción de una prestación de servicio de larga duración para trabajadores del sector publico y que llevan a mayor equidad en la sociedad. Para concluir unamos nuestra voz en solidaridad dada la situación difícil y extrema de los compañeros y compañeras de los territorios árabes ocupados. Señor Presidente: No puedo concluir sin elogiar a la OIT y a ACTRAV por la extremada y excelente labor que llevan a cabo para propiciar la participación de los estados miembros e interlocutores sociales para que se aplique el principio de dialogo social tripartito. Nuestra Federación, el Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales viven y trabajan siguiendo este espíritu de cooperación fructífera entre otras. Agradezco su atención y que Dios les bendiga a todos.

Sr. Jesús Gallego García

Trabajador (España)

Gracias Señor Presidente, Señoras y Señores delegados, Compañeras y Compañeros: Los cien años de vida de la OIT son cien años de desarrollo del dialogo social, de promoción de los derechos laborales, la igualdad y la justicia social, pero también, y sobre todo, son cien años de avance de la democracia, de los Derechos Humanos y de la paz en casi todos los países del mundo. Sin embargo, estos enormes logros no deben hacer que las organizaciones sindicales y demás mandantes de la OIT nos olvidemos de las insuficiencias y las sombras que acechan la capacidad de avance y de progreso de la propia Organización Internacional del Trabajo. La transformación social, laboral y económica que se esta produciendo como consecuencia de la evolución tecnológica y digital, nos obligan a recordar los fines y objetivos que la OIT marcó en la Declaración de Filadelfia: el bienestar común, el desarrollo de las personas en condiciones de libertad y dignidad, el pleno empleo, la justa distribución de los frutos del progreso o el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, entre otros, y con estos las propuestas sindicales que contribuirán, sin duda, a que los fines puedan hacerse realidad en los próximos años. Las organizaciones sindicales, basándonos en la experiencia de los años recientes y las líneas políticas que se están asentando, observamos con incertidumbre y desconfianza como las transformaciones que se están produciendo en le mundo del trabajo están empeorando las condiciones laborales de millones de personas y como están aumentando la inseguridad económica y el riesgo de caer en la desigualdad y la pobreza laboral y social. Y en este sentido nos preocupa especialmente la certeza de que la automatización masiva del proceso productivo suponga la perdida de millones de puestos de trabajo a corto plazo. Como también nos preocupa que el trabajo pierda su centralidad en las relaciones laborales y que el empleo precario y el trabajo atípico se conviertan en el estándar de la contratación. O que, justificándose en el progreso y el aumento de la competitividad, se consagre la devaluación de los derechos colectivos de la clase trabajadora. Las organizaciones sindicales de España, Representadas ya en la Conferencia de Washington, defendemos el que la OIT sea la institución que

proporcione las respuestas y soluciones frente a todas estas preocupaciones. Retos y desafíos, a los que nos enfrentamos en España desde una situación especialmente débil como consecuencia de la reforma laboral del 2012 que, destruyendo la capacidad de la negociación colectiva, ha devaluado los salarios de los y las trabajadoras, olvidando su formación como elemento clave de competitividad, ha facilitado el despido y ha deteriorado la calidad del empleo. Estimados delegados y delegadas, en mi país, en España, no podremos afrontar los retos del futuro con garantías de mejora, podremos afrontar los retos del futuro con garantías de mejora, partiendo de un mercado de trabajo que se caracteriza por una tasa de paro elevada y una importante temporalidad, precariedad y desigualdad, dramas a los que esperamos que el futuro gobierno socialista, que lleva la justicia social como bandera, tome como prioridad. La OIT se encuentra ante una magnifica oportunidad para vigilar, protagonizar y liderar un futuro mas satisfactorio y justo para las personas. Y las propuestas y recomendaciones contenidas en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo "Trabajar para un futuro mas prometedor", puede ser un buen punto de partida, pero no será suficiente. Necesitamos una Organización Internacional del Trabajo más moderna, más fuerte, más comprometida, más relevante. Necesitamos una OIT mas normativa, con convenios y recomendaciones más enérgicas y ajustadas a la realidad, y un sistema de control y supervisión de su cumplimiento más rápido y eficaz. Una OIT reforzada que lidere la lucha por lun progreso social y económico equitativo, inclusivo y sostenible, respetuoso con el medioambiente. Una OIT que se reafirme en la lucha por el pleno empleo y el trabajo decente, trabajando de manera propositiva en pro de la mejora de la calidad de vida de millones de personas, que en su Declaración del Centenario reconozca la necesidad de llegar a un nuevo contrato social que garantice un trato justo para todos los trabajadores y las trabajadoras, un futuro en el que la digitalización contribuya y consiga el anhelado reto del reparto de la riqueza, del trabajo, en definitiva, de la justicia social. Una OIT mas valiente en pro de la igualdad y contra cualquier forma de discriminación, en particular contra la de las personas mas vulnerables, como son migrantes, personas con diversidad funcional, el colectivo LGTB y que acabe con la brecha de género que sufren las mujeres en el mercado de trabajo para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la no discriminación de cualquier persona en su centro de trabajo. Una OIT que, en definitiva, y fiel a sus principios fundacionales, haga de la centralidad del trabajo y de la justicia social los mejores ingredientes para lograr la paz y la prosperidad en el mundo. Muchas gracias.

Sr. Claudio Cominardi

Gobierno (Italia)

Buenas tardes y muchas gracias: Es un honor poder transmitir la contribución italiana a este debate. El tema central sobre el futuro del trabajo tiene que pasar bajo la tutela, la dignidad del trabajo. La transformación de la revolución tecnológica, de la revolución digital ya nos esta llevando a un incremento exponencial de la productividad, y esto implica un aumento de la riqueza mundial. Se trata de un factor positivo sin duda, positivo ya que esta riqueza se distribuye. Hoy estamos en una era de abundancia, pero en esta era, esta mal distribuida. OXFAM establece que hay desigualdades en el mundo y que cada año este planeta es cada vez mas desigual y los que vivimos en este planeta contemplamos una mayor desigualdad. En el futuro, no me gustaría escuchar que OXFAM sigue diciéndonos que las ocho personas mas ricas del mundo, tienen el equivalente en riqueza de la mitad de la población del mundo más pobre. Así pues, el gobierno italiano respalda la declaración del centenario de la OIT y reafirma la importancia del tripartidismo, valor fundamental de la OIT. El Gobierno Italiano esta aprobando medidas que responden a las recomendaciones del futuro del trabajo de la OIT. Nos estamos ocupando de la lucha contra el trabajo precario, una revisión de los contratos de duración determinada. Estamos fomentando pues, trabajos más estables con resultados muy positivos. Estamos también introduciendo tutelas para

trabajadores de la economía denominada, intermitente, gracias a protecciones sociales de salud y seguridad en el trabajo. También hemos introducido uno de los pocos países en Europa, que no poseía de momento esta protección social, a saber, una renta mínima garantizada, una renta mínima que se afecta a cinco millones de personas, en una situación de pobreza absoluta. En esta era de la abundancia, donde nos encontramos, donde podemos producir un bienestar, hay que también pensar en una renta universal incondicional. Hay países que ya lo experimentan, pero los países, digamos más sólidos económicamente, más industrializados, que quizá tengan potencial para llevar a cabo esta experimentación tiene que hacerlo y también gracias a una organización como esta. De este modo se pueden fomentar desde un punto de vista político, estas iniciativas. Entre los puntos importantes, se encuentra la inversión de políticas activas que ubiquen a la persona en el centro, ello implica una mayor formación permanente durante toda la vida, porque el trabajo se basa en una revolución que va a la velocidad de la luz en lo que se refiere a las tecnologías digitales. Además, estamos fomentando esta introducción de un salario mínimo horario, teniendo en cuenta la contratación de los sindicatos que es algo central, que debe cubrir todos los sectores. Este salario mínimo es fundamental para contrastar este fenómeno de los trabajadores pobres. Tenemos unos tres millones de trabajadores que cobran menos de 9 euros por hora, un punto importante también en el Gobierno Italiano, es el disfrute del trabajo y regular, que requiere una coordinación institucional en la fuerza del orden y esto está dando resultados positivos. La acción del gobierno de Italia va a seguir yendo en esta dirección, por ejemplo, reforzando intervenciones en favor de las familias, para conferir a las mujeres una mejor oportunidad de carrera de trabajo. También respaldamos, desde el Gobierno de Italia, un acuerdo, sobre el convenio, para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Italia, respalda la iniciativa ya desde el inicio del debate en el año 2015 y espera que se apruebe el próximo viernes. Para concluir, el Gobierno Italiano, espera que la OIT basándose en su mandato constitucional, siga asumiendo un papel de liderazgo en este sistema, multilateral, reforzando la cooperación y desarrollando acuerdos institucionales con otras organizaciones internacionales, con el objetivo de tener políticas comerciales, financieras y económicas coherentes, para poder así conseguir así un desarrollo sostenible y un futuro del trabajo que se centre en la persona. Muchas gracias.

Sra. Maria Joaquina Veiga de Almeida

Trabajador (Cabo Verde)

Señor Presidente, Excelencias, Delegados, Observadores, queridos representantes de los Gobiernos, de las Organizaciones Sindicales y Patronales, Señoras y Señores: Quiero en primer lugar, saludar a todos los aquí presentes y felicitar a la OIT por sus cien años de existencia, razón, por la que esta conferencia reviste un carácter muy especial. Estamos convencidos de que todos nos sentimos, en realidad, bendecidos, porque compartimos una misión común, el trabajo y que tengamos capital o fuerza de trabajo. El tripartidismo esta por encima de todo en esta sala. Han pasado por aquí muchos protagonistas a lo largo de estos cien años, que estaban de acuerdo en esta preocupación de que el mundo laboral, se ve impulsado por la conjugación de fuerzas entre el capital y el esfuerzo físico e intelectual de las personas, a pesar de haber llegado a un nivel tecnológico elevado, es la persona en el sentido mas llano, el que crea, ordena y ejecuta las tareas. La robótica avanza a pasos agigantados, eso es un hecho, pero tampoco puede superar al factor humano, sino que debe ser un complemento de la fuerza laboral, que sirva para responder oportunamente a las demandas en el mercado de trabajo. Cabo Verde, a pesar de ser un país pequeño, acompaña la evolución de las tecnologías y ha estado implementando lo mejor en este campo. Lo que todavía tiene que mejorar nuestro país es la importancia del trabajador como uno de los agentes del desarrollo, tenemos una tasa de paro juvenil que esta en torno al 43% entre los 15 y los 34 años y las políticas activas de empleo con ellos no sirven y el éxodo

brutal es en realidad clamoroso y cada año que pasa, las aldeas y las ciudades mas periféricas se van quedando deshabitadas y a esa realidad hay que ponerle coto, el gobierno tiene esta responsabilidad y debe atacar este problema con programas prácticos y soluciones eficaces, capaces de retener a los jóvenes allí donde viven, haciéndolos participar en las acciones que apunten a un desarrollo local. Mientras tanto, queremos felicitar por el programa de formación profesional joven, que ha lanzado el gobierno este año. Tenemos una perdida sistemática de poder adquisitivo de los trabajadores que viene desde 2011, momento en que se hizo el ultimo aumento salarial a los trabajadores de la administración pública. Este año en un esfuerzo por eludir a la opinión pública, dio un aumento del 2% a una pequeña parte de trabajadores dentro de la función pública, discriminando abiertamente a todo el resto. Las infracciones a los derechos laborales, continúan, sobre todo con incidencia en el sector turístico, en el comercio y en la industria. Los malos tratos se producen a todas horas en las empresas multinacionales y el desarrollo sostenible todavía sigue siendo un espejismo. Señoras y Señores: No voy a terminar sin antes, advertir a las autoridades internacionales, sobre el hecho de que hay ONGs internacionales, supuestamente sin fines de lucro, que, en nombre de la caridad y la beneficencia, entran al país para hacer sociedades de negocios. Estas organizaciones se entrometen en los asuntos internos de las instituciones de Cabo Verde, no respetan las normas nacionales del asociacionismo ni de las inversiones externas porque persiguen otros objetivos. Para concluir quiero desear a todos, una buena sesión de trabajo en la OIT y que continúe la OIT en el tiempo otros cien años. Porque dada la pluralidad de sus acciones, así consiga mantener vivo el equilibrio tripartito, en todo lo que tiene que ver con el trabajo. A todos, mi bendición y muy buenas tardes.

Sra. Anastasia Oceretnîi

Gobierno (Republica de Moldavia)

Excelencias, Distinguidos Delegados: La organización internacional del trabajo, por mas de cien años, ha sido el centro de la diplomacia multilateral y ha desempeñado un papel líder en la gestión de los procesos mundiales para la aplicación de normas de trabajo decente. En esta oportunidad, en nombre del Gobierno de la Republica de Moldavia quiero manifestar mi felicitación mas sincera, por la celebración del Centenario de la OIT. Desde 1995 ser parte de la gran familia de la OIT, la Republica de Moldavia, esta trabajando para aplicar las normas de la OIT, ajustando sus políticas nacionales. Las normas y valores nacionales promovidos por la OIT son indispensables para garantizar un futuro mejor para todos los trabajadores en un mundo del trabajo en cambio permanente. La Republica de Moldavia, recientemente ha definido los objetivos de desarrollo sostenible, en la estrategia de desarrollo nacional Moldavia 2030, a través de la cual nos comprometemos a garantizar una vida decente y condiciones de trabajo decente para todos y provenientes de fuentes sostenibles. Estos compromisos se alinean con los objetivos con el Programa País para un Trabajo Decente para Moldavia, que pretenden un empleo con una mano de obra mejor, buen entorno para las empresas, mejor protección social, instituciones estatales responsables y un dialogo social efectivo, lo cual no es una tarea fácil en un mundo afectado por la mundialización, las nuevas tecnologías, los procesos demográficos y migratorios y formas de trabajo no habituales. Esto es un llamamiento a nuevas reformas y políticas en el mundo del empleo, desarrollo del capital humano y nuevas competencias, incluyendo un entorno para las empresas, revisión de la inspección laboral, sistemas de seguridad laboral y de salud y también la modernización del sistema de empleo público y la promoción y la inclusión en el mercado laboral. Nosotros comprendemos que una función social del trabajo que garantice el bienestar de las personas y la calidad de su vida, debería revisarse. Nuestro país esta llevando a cabo medidas concretas para crear un mercado laboral para todos los jóvenes, mujeres y personas con minusvalías, aprobando la estrategia de empleo nacional y una nueva ley sobre empleo. Así mismo estamos aplicando los principios de la activación de la edad,

estableciendo el derecho a la pensión, desarrollando un sistema de formación permanente y una garantía de competencias. Distinguidos Delegados: El proceso de digitalización y la modernización del trabajo al igual que la necesidad de capitalizar el impacto positivo del futuro mercado de trabajo, que considero muy importante en el mundo del trabajo cambiante, facilita el desarrollo del sistema educativo nacional, para desarrollar competencias de tecnologías de la información desde el ciclo primario. Respecto a la renta de los empleados, el gobierno ha reformado el sistema de salarios públicos garantizando la formación, de un sistema salarial transparente y atractivo capaz de remunerar a los profesionales en cada campo de actividad. La transformación de los desafíos que afrontamos en oportunidades, es posible para todos los socios que cooperan en la promoción de un trabajo decente. Como el Director General de la OIT, Guy Ryder mencionó, el futuro del trabajo será resultado de nuestras decisiones, nuestra elección, nuestra capacidad de hacer un seguimiento, nuestra disposición a cooperar juntos, y juntos hacer el mundo del trabajo que queremos. Republica de Moldavia esta comprometida a continuar promoviendo normas de trabajo internacionales por medio de políticas y un dialogo permanente con los interlocutores sociales, para garantizar un trabajo decente, mejores condiciones laborales y conseguir los objetivos del programa propuesto en el que se basa el destino de la OIT. Gracias por su atención.

Sr. Vance Amory

Gobierno (San Cristóbal y Nieves)

Presidente: Permítame que aproveche esta oportunidad para felicitar en nombre del gobierno y del pueblo de San Cristóbal y Nieves, a la OIT en su Centenario. El trabajo de la OIT en estos cien años merece una celebración, felicitamos a la OIT por todos sus logros y esperamos que siga teniendo éxito a la hora de preparar el próximo centenario. En San Cristóbal y Nieves somos conscientes de el hecho de que la naturaleza del trabajo esta pasando por una enorme transformación, influida por la demografía, el desarrollo de las tecnologías, el cambio climático y el desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica. En San Cristóbal y Nieves, hemos iniciado el proceso de alentar a las personas a prepararse para el cambio inevitable en la estructura del trabajo, desarrollando programas de formación y de capacitación para equiparlos para el futuro del trabajo. Amén de esto el Ministro de Trabajo y el Ministerio de educación junto con el Comité Tripartito Nacional ha establecido una nueva estructura para mejorar a todos los trabajadores y prepararlos para que puedan afrontar los desafíos que les esperan en el futuro de su trabajo. El futuro del trabajo tiene que ver con las personas, tiene que ver con las familias y esta transformación, tiene que ver, con el cambio de actitud y las culturas de las personas para que acepten el cambio y se preparen para adaptarse al nuevo entorno del mundo del trabajo. El futuro del trabajo, tiene que ver con la mejora de la calidad de vida de todas las personas, incluso a la hora, incluso a la hora en que afrontan los desafíos que plantea el entorno socioeconómico y político cambiante. Los debates sostenidos en mi país han sido incluyentes de todas las partes interesadas, representantes de los trabajadores, de los empleadores y de la sociedad civil en general, para garantizar un consenso amplio en el tripartidismo, y para maximizar los beneficios para los trabajadores en el mundo del trabajo tan cambiante. En este proceso Señor Presidente: San Cristóbal y Nieves, reconoce la importancia de garantizar que las instituciones educativas se preparen para un aprendizaje permanente para fortalecer esta nueva estrategia, que prepara a la mano de obra para adaptarse a las nuevas oportunidades que se crearan en el futuro y en este contexto, es un imperativo, que el sector privado se convierta en un socio líder en la creación de nuevos puestos de trabajo de cara al futuro. También es necesario que todos los trabajadores, reciban la dignidad y la protección social que necesitan, para en primer lugar, poder disfrutar de una buena calidad de vida, ganar un salario vital, satisfacer necesidades básicas y un nivel de vida decente para sus familias y para contar con ahorros de cara al futuro. Este es un desafío para el futuro del trabajo, que los trabajadores deben sentir que su

participación en la actividad económica en su país y en el mundo, es valorada y que son capaces de compartir en pie de igualdad, los beneficios económicos que generan sus competencias y su trabajo. Señor Presidente: El futuro del trabajo también debe centrarse en nuestros jóvenes y tratar de identificar sus talentos y competencias y sus capacidades empresariales, para convertirse en independientes, en autónomos, utilizando las tecnologías, y nosotros como gobiernos, ofrecerles el apoyo, con recursos, para desarrollar nuevas vías de empleo de cara al futuro. Al abordar el futuro del trabajo San Cristóbal y Nieves, esta ahora reexaminando los convenios de la OIT con vista a ratificar aquellos que aún están pendientes. Para concluir aprovecho esta oportunidad para manifestar mi profundo aprecio a la OIT por la asistencia tan valiosa, ofrecida a San Cristóbal y Nieves para desarrollar un nuevo código de trabajo, que garantice que tenemos la protección de los derechos de trabajo en los mercados de trabajo. Estamos adoptando nuevos reglamentos y políticas para garantizar trabajo decente y prosperidad para todos. Una vez más, felicitaciones a la OIT en su centésimo aniversario. Señor Presidente: Muchas gracias.

Sr. Francis Atwoli

Trabajador (Kenia)

Señor Presidente de la Centésimo Octava Conferencia, Vicepresidente, Director General de la OIT, Jefes de Delegacion y Ministros presentes, Invitados, Señoras y Señores. Acogemos al informe de la Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo con el nobre de "Trabajar para un futuro mas prometedor", informe cuyo debate coincide con el Centenario de la OIT no puede haber llegado en mejor momento. Nos da oportunidad de hacer balance de los logros y desafíos de la organización en este ultimo siglo, y formas de superarnos a medida que hacemos una transición hacia el Centenario que viene. Hacemos un llamamiento para examinar los elementos, de la visión del futuro del trabajo que queremos, si la organización, quiere cumplir con su mandato constitucional de conseguir la paz universal y la justicia social. Señor Presidente: En su siglo de existencia, los ideales de la OIT siguen siendo tan pertinentes como lo fueron en 1919, aunque se ha conseguido mucho, aún queda mucho por hacer y hay aun muchos desafíos que pueden menoscabar la estabilidad universal si no se toman medidas urgentes y decisivas. La transformación en el mundo del trabajo impulsada por los avances tecnológicos, iniciativas de economías verdes y de cambios demográficos han traído crecimiento y prosperidad, aunque sigue habiendo muchos que viven en la pobreza exacerbando la desigualdad en la renta y ampliando la brecha de género. Señor Presidente: A nosotros, a la organización sindical y a los trabajadores en general nos complace observar que el informe, comparte nuestra posición de que el bienestar de la gente debe ser el objetivo central de las políticas de desarrollo, a todos los niveles y con resultados equitativos y justos para todos y que sean además medibles. En otras palabras, un programa centrado en las personas. Señor Presidente: Estamos de acuerdo que el éxito del orden del día esta en el compromiso de los mandantes de la OIT constituyentes a los ideales del tripartidismo y el dialogo social. Y esto requiere que fortalezcamos el contrato social, que da a los trabajadores una parte justa del progreso económico y respeto por sus derechos para que puedan seguir haciendo una contribución a la economía. Delegados: La visión de un futuro prometedor según el informe seria un espejismo sin empoderar a las personas, con instituciones de trabajo fuertes e inversión en políticas decentes y sostenibles. Estos son tres pilares, que son inseparables de un programa que garantice el crecimiento, equidad y sostenibilidad para las generaciones actuales y futuras. Como nos ha enseñado la experiencia llegar al consenso sobre ideales nobles como los que se propone la Comisión es fácil. Sin embargo, traducirlos en una acción concreta y real a nivel nacional e internacional son todo un desafío. Hablo desde el punto de vista de nuestra experiencia nacional donde nos inquieta el autentico compromiso del gobierno a la hora de apoyar un funcionamiento de las instituciones de trabajo independientes y libres y el dialogo a través de dispositivos tripartitos. En los esfuerzos unilaterales de enmendar leyes sobre el trabajo e introducción del nuevo programa en la profesión docente sin consultar con los interlocutores sociales

como requiere la constitución de la OIT y el convenio 144 no es un buen augurio para un programa centrado en las personas tal y como el Gobierno de Kenia practica y debería ser desalentador. También queremos ver un proceso de creación de políticas coherente y coordinado entre los Ministros de Trabajo, economía y finanzas para que la aprobación de las inversiones en el comercio no se haga, sin tener en cuenta debidamente el impacto económico y social de los trabajadores. En ese sentido hacemos un llamamiento a una reglamentación mas vigorosa y poner fin a la subcontratación, para incorporar practicas de trabajo decente en sus operaciones. Y por último Señor Presidente: Del mismo modo, y como apoyamos inversiones más fuertes en las instituciones de trabajo, recomendamos encarecidamente la financiación adecuada de los Ministerios de Trabajo y Empleo, que son las instituciones centrales en la gobernanza y las operaciones de las instituciones clave de diálogo social en muchos países. También respaldamos la opinión de que, debido a su carácter tripartito y su mandato normativo basado en los derechos, la OIT sigue siendo la Agencia de las Naciones Unidas mejor situada para proporcionar una brújula moral en la implementación de la agenda del brillante futuro del trabajo.

Sr. Guy Parmelin

Gobierno (Suiza)

Presidente, Director General, Excelencias, Damas y Caballeros: Nuestro debate en plenaria de esta conferencia, se basa en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Suiza aplaude este informe que cuenta con numerosos principios y recomendaciones, dos de los cuales, merecen particular atención, a mi entender. El primer principio, que es el compromiso renovado de los estados, de las partes interesadas, de los sectores económicos y de la OIT, en torno a un programa de acción, basado en los seres humanos. Este programa plantea el futuro del trabajo que realizan los hombres y las mujeres, en el centro de la política económica y social y de las prácticas de las empresas. Este impulso al mandato y a la misión de la OIT, se articula en torno a la inversión en potencial humano, en las instituciones laborales y en le trabajo decente y sostenible. En 1919 los fundadores de la OIT quisieron promover la paz en el mundo a través de la justicia social, creando la única organización tripartita y multilateral que existiera en el mundo. Así asociaron a los estados y a los interlocutores sociales, para que se comprometieran a crear y a promover, empleos decentes, que fueran fuente de prosperidad. Es primordial pues recordar y reafirmar este compromiso del respeto de los hombres y las mujeres para con el trabajo, que es el sello de la solidaridad, en torno a las normas del trabajo y a la cooperación para el desarrollo, compromiso que sigue siendo muy actual si queremos abordar el futuro del mundo del trabajo. Y el segundo principio señoras y señores, es la inversión en la formación para gestionar, las oportunidades y los riesgos que se derivan de la aparición de nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo. Suiza cree que deben recalcarse las acciones encaminadas a promover las empresas sostenibles que creen empleos decentes y que además deben aplicarse políticas activas para el mercado del trabajo y para la formación, estas acciones deben además centrarse en garantizar puestos de trabajo para las nuevas generaciones y a mantener los puestos de trabajo ya existentes. El aprendizaje, la formación continua, a lo largo de la vida para adquirir nuevas competencias y para poderlas desarrollar y perfeccionarlas o para cambiar de oficio. Es una evidencia si queremos preparar el futuro, es una responsabilidad, en primer termino individual, que debe gozar del apoyo de los empleadores, además los gobiernos deben establecer, condiciones marco, que garanticen un elevado nivel de formación y de perfeccionamiento profesional. Por otra parte, deseo señalar, la aportación que pueden realizar los convenios colectivos para encontrar soluciones innovadoras e inclusivas. De forma que se pueda responder a los ajustes estructurales que emanan de la digitalización de nuestras economías. En Suiza, tenemos toda una serie de ejemplos de nuevos acuerdos colectivos que prevén medidas en relación con la formación continua, este tipo de acuerdo, merece aplauso, porque los interlocutores sociales, pueden

plantear de manera conjunta las futuras necesidades de formación. Por otra parte recuerdo la invitación del Director General para que se celebre este Centenario de la OIT, para preparar el futuro del trabajo, que es una cosa que no ha quedado en papel mojado en Suiza, porque el 18 de octubre de 2018, con las asociaciones de los interlocutores sociales en Suiza, firmamos una declaración tripartita sobre el futuro del trabajo y sobre el contrato social en esta era de la digitalización de la economía, con la presencia del Director General de la OIT, Guy Ryder. En esta Declaración Nacional planteamos los elementos principales, que están consignados en el informe de la Comisión Mundial. Al firmar esta declaración, las partes interesadas del tripartidismo, han renovado su confianza en el contrato social, para poder hacer frente asi, a los desafíos del mañana. Se quiso así, garantizar la competitividad y el éxito de la plaza económica suiza, al tiempo que se adaptan las conexiones sociales y de trabajo, de manera que se puedan mantener y crear, empleos decentes y altamente cualificados. Las partes de la Declaración, se comprometen a desempeñar un dialogo tripartito abierto y pragmático. A través de esta Declaración nacional Suiza confirma su pleno compromiso a favor de las normas internacionales del trabajo y también a favor de los objetivos fundamentales de la OIT. Es decir, la justicia social, el dialogo social y la promoción de los trabajos decentes. Es con este espíritu que, no puedo sino confirmar, el pleno compromiso de Suiza para acompañar a la OIT en su labor del mañana, para gestionar los riesgos y abordar adecuadamente las oportunidades que facilita la digitalización, abordar con confianza las adaptaciones resultantes de la digitalización de la economía y los desarrollos tecnológicos, y al final para asentar, acuerdos de asociación con las partes multilaterales y los nuevos actores económicos. Les agradezco mucho su atención.

Sr. Sandagran Solomon Joseph Pitchay

Trabajador (Malasia)

Distinguidos Delegados, Presidente: Ahora que celebramos el centenario de la OIT aquí en Ginebra, tenemos muchos motivos de celebración. Numerosos son los éxitos de la OIT, es justo y necesario que invirtamos tiempo en reflexionar sobre nuestros éxitos, es también hora de que realicemos una evaluación honesta de nosotros mismos y preguntarnos si hemos hecho suficiente para alcanzar los objetivos de la OIT. Lo que resulta evidente es que vivimos en un mundo en el que una pequeña mayoría, es extremadamente rica y controla, no solo los medios de producción, sino también los sistemas económicos y políticos. Mientras que hace algún tiempo, esto se ceñía a las fronteras nacionales, ahora se extiende a lo largo y ancho del mundo, y el problema se ha agudizado, las desigualdades en la riqueza y en los ingresos no ha hecho sino crecer, dislocando así a las personas, contribuyendo al crecimiento de la economía informal y a las desigualdades entre culturas, sociedades y economías. El motivo de que se haya profundizado esta brecha, es que tenemos un sistema que permite que los ricos, escriban las normas que les enriquecen aún más, y ello con cargo al 99%. Y a pesar de todos los avances conseguidos a nivel mundial, sigue existiendo hambre, desempleo, infra empleo y la explotación de la clase trabajadores. No se puede permitir que esta situación, continúe, y los cambios empezado a constatar en todo el mundo nos dicen claramente que las personas están descontentas y que se sienten dejadas debido a este status quo. Necesitamos normas mundiales, laborales para ir o por lo menos rivalizar, con las normas del comercio, así los beneficios de este comercio mundial creciente, los podrán disfrutar las mayorías y no una pequeña minoría. Los derechos de los trabajadores a estar representados por sindicatos libres e independientes se han puesto en tela de juicio continuamente por parte de la maquinaria capitalista. Esto ha generado aun una mayor división en las sociedades en su conjunto y solo se podrá corregir mediante un esfuerzo autentico por parte del conjunto de actores, incluidos los gobiernos y los empleadores. Si queremos asegurarnos que los trabajadores tienen una buena representación a través de sus sindicatos. En demasiadas ocasiones, hemos intercambiado, en conferencias como esta, discursos vacuos solo para que la realidad sobre el terreno, acabe siendo algo totalmente

diferente, es hora de que avancemos hacia esa vida decente y que vayamos más allá de ese salario decente, no podemos verlo como mera aspiración, sino como un derecho humano básico en el que nos pongamos de acuerdo, todos los seres humanos. En Malasia los interlocutores sociales, firmaran el Programa de País para el Trabajo Decente, mañana, y a pesar de que es algo que acogemos favorablemente y que además es histórico, es desafortunado que la misma organización que promulga el dialogo social, no haya ejecutado dicho dialogo social, en la finalización del documento. El programa debería priorizar las necesidades de las partes interesadas y de todos los trabajadores, es decir, debe enfatizarse el papel de los trabajadores y también la integración entre los trabajadores malayos y los migrantes y no la separación ni la discriminación. La discriminación, como, por ejemplo, la que se aplica en seis proyectos de Malasia, cinco de los cuales a los que se les asignan 50 millones a proyectos con migrantes mientras que un solo proyecto en el que participan los trabajadores locales y los migrantes, ha recibido una asignación de 1,5 millones de dólares, la OIT debe integrar a los trabajadores migrantes y locales en Malasia y no al revés. La oficina no debería comprometer sus principios en base a la imposición de los donantes que en ocasiones puede poner en situación de desventaja a los trabajadores de Malasia y al crecimiento de nuestra nación. Nuestra organización, la MTUC no puede sino aplaudir al gobierno de Malasia por haber iniciado reformas de la legislación laboral, pero es algo que debe ejecutarse de manera genuina con todos los mandantes. Es desafortunado que no se haya ratificado la C87 que es lo que esperaba la MTUC, que nuestro gobierno la ratificara para este centenario, sin embargo, seguiremos promoviendo la ratificación y tenemos confianza en que nuestro gobierno ratificara muy próximamente la C87. Concluyo declarando aquí, que debemos trabajar sobre medidas tangibles, para marcar diferencias reales y conseguir los objetivos de la OIT para que la riqueza del mundo que Dios nos brindó libremente, se comparta de manera equitativa entre todos los seres humanos. Muchísimas gracias.

Sra. Gabriella Rigg Herzog

Empleador (Estados Unidos)

Gracias Presidente, Director General, Presidente de la Conferencia, estimados Vicepresidentes de la OIT, Delegados, Colegas: En nombre del Consejo de los Estados Unidos para las Empresas Internacionales, tengo el gran honor de dirigirme a esta sala como punto de inflexión, que es esta celebración del Centenario de la OIT, somos un orgulloso miembro de la Organización Nacional de Empleadores y en calidad de organización asociada, trabajamos con los empleadores para poder participar aquí de forma significativa en la OIT. OIT fundada en 1919 como parte del tratado de Versalles se planteó como organización única y necesaria para aunar a los tres interlocutores sociales clave. Gobiernos, trabajadores y empleadores, cuya cooperación y colaboración, resultaría clave para la construcción tras la guerra. Gracias a los buenos deseos de volver a tiempos de paz y al crecimiento, los padres fundadores de la OIT creían que la paz universal podría ocurrir solo si se basaba en la justicia social. Entendían la importancia que tenía, crear una organización permanente, en la que los interlocutores sociales del tripartidismo pudieron abordar conjuntamente y aprobar y promover normas laborales a nivel mundial. Muchos hitos son los conseguidos a lo largo de un siglo y entre tanto las economías de los miembros de la OIT se han ido acercando y se han convertido en economías más prosperas. Sin embargo, como bien se ha dicho, en la declaración de 1944, la declaración de Filadelfia, la pobreza en cualquier lugar, supone un peligro para la prosperidad, donde sea. Por ese motivo no debe suponer sorpresa alguna que las mismas temáticas que se empezaron a abordar en el planteamiento de normas de la OIT, incluidos, por ejemplo, el horario laboral, la salud y la seguridad, el trabajo infantil, los sistemas de protección social y la formación y capacitación, sigan siendo relevantes hoy como lo fueron cuando se plantearon o consideraron por primera

vez y siguen siendo relevantes ahora que nos planteamos abordar el próximo siglo de esta casa. El informe del Director General sobre el futuro del trabajo, facilita diversas respuestas a los cambios tecnológicos, la ecologización de nuestras economías y los cambios demográficos que están contribuyendo a la transformación del mundo del trabajo. Necesitamos acciones decisivas, y los mandantes de la OIT deben forma parte de estos diálogos políticos, en sus propios contextos nacionales, debe prestarse una atención particular a la formación adicional, la formación continua y el reciclaje laboral, para poder además colmatar la brecha digital. Además, hay que invertir en educación de calidad a la que tengan acceso todos. Si no desplegamos esfuerzos significativos para incluir a todas las personas de los lugares de trabajo, perderemos, esto en particular, incluye a las mujeres y también a los miembros de las comunidades LGTBI. La educación y la formación serán mas efectivas si se alinean con las necesidades de los empleadores y con las oportunidades laborales, las oportunidades de formación continua para los trabajadores actuales son también claves, sobre todo porque la necesidad de capacidades evoluciona con el tiempo, Los gobiernos deben abordar también, el sector informal de forma significativa. Según la OIT, mas del 60% de la población empleada mundial opera en el sector informal, estas poblaciones son mas vulnerables a la explotación y a practicas inaceptables como trabajos forzados o las peores formas de trabajo infantil. Hacer que los trabajadores entren en la economía formal no puede sino generar beneficios para la sociedad, brindar mayor acceso a la financiación y aumentar el acceso de esos trabajadores a la protección social, al derecho a un trabajo decente y a una mejora en sus condiciones laborales. Presidente: La reforma del sistema de protección social, también deberá ser clave de cara al futuro, deberá alinearse pues con los nuevos modelos empresariales y las tecnologías digitales. Por último, y además de forma pertinente, debe tomarse nota aquí en la OIT del hecho de que todos debemos seguir respetando y valorando el dialogo social y otros sistemas de relación laboral. Como los fundadores de la OIT entendieron bien hace cien años, el dialogo abierto y honesto del tripartidismo, basado en la confianza y en la buena voluntad política, puede ser un instrumento importante para conseguir soluciones compatibles y para facilitar la aplicación de las reformas encaminadas hacia la construcción de ese futuro compartido que además sea mejor. Gracias.

Sr. George Mavrikos

Representante (Federación Sindical Mundial)

Estimado presidente, queridos amigos, compañeros, señoras y señores: Este año se cumplen cien años desde la fundación de la OIT y esto es una oportunidad para hacer una evaluación objetiva desde la perspectiva de la clase obrera mundial, para sacar las verdaderas conclusiones desde el lado del movimiento sindical militante, para evaluar los resultados. Creemos que la historia de la OIT, se divide en dos periodos principales: Desde su fundación hasta mil novecientos noventa y desde mil novecientos noventa hasta hoy. En el primer periodo, desempeñó en general un papel positivo y a menudo funcionó como un mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores. Las correlaciones internacionales beneficiaron y apoyaron el papel de la OIT con el papel decisivo de la Unión Soviética, de la República Popular de China, de muchos más países socialistas y del movimiento de los países no alineados. Aquellas correlaciones favorables tenían un importante aliado a su lado, el movimiento sindical militante, con el papel protagonista por aquel entonces, de la Federación Sindical Mundial. Tenían a su lado las grandes luchas de clase de todos los trabajadores. Los éxitos en establecer los logros reseñables fueron numerosos: Convenios colectivos, seguridad social, gasto social, mejora salarial y laboral de las mujeres trabajadoras, jornada laboral, aumento de sueldos, progreso de las libertades democráticas y sindicales. Estos fueron los resultados en esas circunstancias, se establecieron sindicatos en cada rincón del planeta. Poco importa la tinta que derramen aquellos que actualmente

calumnian, la verdad siempre resplandecerá. Siguiendo los derrocamientos de mil novecientos ochenta y nueve y mil novecientos noventa y uno y los cambios que después tuvieron lugar, la situación y el papel de la OIT, así como el de las organizaciones internacionales cambió. Aquí, en estos días, en esta conferencia anual, han acudido ministros, primeros ministros, empleando palabras mayores, promesas vacuas en ocasiones e intentaron presentar una imagen de una realidad virtual, antes de mil novecientos noventa los empleadores no querían escuchar sobre la OIT, actualmente la consideran un aliado y un amigo, pero, ¿Por qué? Cada uno debería pensarlo, reflexionar y dar la respuesta por sí mismo porque la verdad se encuentra en los lugares de trabajo donde los obreros sufren la violencia estatal y el autoritarismo, el desempleo y los despidos, el trabajo en negro, las privatizaciones, la pobreza y la barbarie capitalista. La verdad flota en el mar mediterráneo donde madres e hijos se están ahogando en sus esfuerzos para escapar de la agresividad de la agresión imperialista. Esta imagen es además el resultado del papel desempeñado por la OIT y de la situación actual dentro de los liderazgos del movimiento sindical. Desde mil novecientos sesenta continua el bloqueo contra Cuba una y otra vez. ¿Qué hicieron las organizaciones internacionales? En el Rana Plaza, por ejemplo, en Bangladesh el veinticuatro de abril de dos mil diecinueve cuando fueron asesinadas mil ciento treinta y dos muchachas y mujeres. ¿Cuál fue el resultado de las organizaciones internacionales? En Colombia durante los últimos tres años seiscientos sindicalistas han sido asesinados. ¿A quién se ha castigado por estos crímenes? En Chile, donde el gobierno socava con métodos antidemocráticos el funcionamiento independiente de la CAT. ¿Qué ha hecho la oficina regional de la OIT? ¿Qué han hecho las organizaciones internacionales para proteger a los trabajadores en Palestina, Siria, Irak y Yemen de los imperialistas? Hoy los jefes de estado vienen aquí. Y, por último, acabare diciendo lo siguiente: Un importante ejemplo, el señor Macron estuvo aquí, habló desde este mismo estrado. Al mismo tiempo atacaba a los manifestantes, despide a mil trabajadores de la central de carbón de Gardanne. Otro miembro del parlamento del señor Macron, de su partido, el señor Mohamed Laqhila amenaza con cerrar el funcionamiento del centro sindical de la UD CGT 13. Por último, creemos que esta imagen solo la pueden cambiar los trabajadores con una lucha de clases unida, reforzando los sindicatos en la base, mejorando la democracia sindical. La esperanza para nosotros está en nuestras propias luchas. Muchas gracias.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

4A

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Fecha: jueves 13 de junio de 2019

Segundo punto del orden del día: Propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y otras cuestiones

Primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

Índice

Página

Solicitud para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, presentada por el Gobierno de Sierra Leona 1

Solicitud para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, presentada por el Gobierno de Somalia..... 4

Resoluciones sometidas a la Conferencia 8

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Sierra Leona 8

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Somalia 9

Anexo

Disposiciones aplicables de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo..... 10

1. La Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras se reunió el 12 de junio de 2019, con el Sr. Raúl Vargas Juárez (México) como Presidente y Ponente y el Sr. Tetsuya Matsubara (Japón) como Vicepresidente.

Solicitud para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, presentada por el Gobierno de Sierra Leona

2. La Comisión examinó una solicitud (documento CF/D.6) presentada por el Gobierno de Sierra Leona para que se le permitiera votar en la reunión de la Conferencia. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, esta solicitud fue remitida con carácter urgente a la Comisión de Cuestiones Financieras. A continuación se reproduce el texto de la solicitud, recibida el 3 de junio de 2019.

Al contestar, tenga a bien indicar:
núm. de ref: MLSS/IL0/314/07 VOL. 1

Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social
New England,
Freetown
3 de junio de 2019

Director General
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Route des Morillons, 4
1211 Ginebra 22
Suiza

Estimado Director General:

RE: SOLICITUD PARA RECUPERAR EL DERECHO DE VOTO

Tengo el honor de informarle nuevamente de que el Gobierno de Sierra Leona desea regularizar el pago de las contribuciones atrasadas que adeuda a la Organización Internacional del Trabajo y recuperar su derecho de voto para participar activamente en la Organización.

El **7 de febrero de 2019,** el Gobierno de Sierra Leona abonó a la OIT la suma de **42 084 dólares de los Estados Unidos** y, el **29 de mayo de 2019,** realizó un pago adicional de **131 976 dólares de los Estados Unidos,** ascendiendo así a un total de **174 060 dólares de los Estados Unidos,** equivalente a **174 267 francos suizos.**

A lo largo de los años, el Gobierno de Sierra Leona no ha podido abonar su contribución anual debido a los nueve (9) años de Guerra Civil (1991-2000) y al flagelo del Ébola (2014-2015), entre otras razones.

Por consiguiente, le ruego amablemente que vuelva a presentar a los órganos competentes de la Organización Internacional del Trabajo la siguiente propuesta para saldar el pago de las contribuciones atrasadas que adeuda Sierra Leona.

1. ***En 2019 Sierra Leona abonó íntegramente su contribución prorrateada correspondiente a dicho año, esto es, 3 803 francos suizos, así como 170 464 francos suizos correspondientes a una parte de sus contribuciones atrasadas, como muestra de su compromiso.***
2. ***Sierra Leona saldará el pago de las contribuciones atrasadas que ha acumulado desde 1992 hasta finales de 2018 y que ascienden a un total de 265 992 francos suizos mediante el pago de 19 anualidades de 13 300 francos suizos y una última anualidad de 13 292 francos suizos.***
3. ***Sierra Leona también saldará las contribuciones de los años subsiguientes en el transcurso del año en que sean pagaderas.***

Si bien nos comprometemos a saldar nuestras contribuciones atrasadas sobre la base de nuestro plan de pago, solicitamos amablemente al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo una exención para los períodos de la Guerra Civil (1991-2000) y del flagelo del Ébola (2014-2015).

Le agradecería que transmitiera a la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 108.ª reunión, la solicitud de mi Gobierno para que se le permita votar y ejercer otros derechos en la Organización, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT.

Muy atentamente,

(Firmado) **Adekunle Joliff Milton King**
Ministro

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cc: Excmo. Sr. Ministro, Ministerio de Finanzas
Excmo. Sr. Viceministro, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Comisionado de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Secretario General, Congreso del Trabajo de Sierra Leona
Secretario Ejecutivo, Federación de Empleadores de Sierra Leona
Representante de la OIT, Oficina de la OIT en Sierra Leona

Calendario para el pago de las contribuciones atrasadas que adeuda Sierra Leona a la Organización Internacional del Trabajo

Período abarcado: 1992-2018 y la contribución prorrateada de 2019

Suma total adeudada: 265 992 francos suizos

Plan de pago de las contribuciones atrasadas (20 años)

Núm.	**Año de pago**	**Anualidad** (en francos suizos)
1	2020	13 300
2	2021	13 300
3	2022	13 300
4	2023	13 300
5	2024	13 300
6	2025	13 300
7	2026	13 300
8	2027	13 300
9	2028	13 300
10	2029	13 300
11	2030	13 300
12	2031	13 300
13	2032	13 300
14	2033	13 300
15	2034	13 300
16	2035	13 300
17	2036	13 300
18	2037	13 300
19	2038	13 300
20	2039	13 292
Total		**265 992**

3. La Comisión tomó nota de lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, así como de lo dispuesto en los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia, cuyos textos se reproducen en el anexo del presente informe.

4. Al examinar las relaciones financieras entre Sierra Leona y la OIT, la Comisión observó que Sierra Leona se había convertido en Miembro de la Organización el 13 de junio de 1961 y que, en estos últimos diez años, había abonado los siguientes pagos en relación con sus contribuciones prorrateadas:

Fecha del pago	**Monto** (en francos suizos)	**Detalles del pago**
28 de septiembre de 2009	1 711	Parte de la contribución de 1985
3 de noviembre de 2009	2 139	Parte de la contribución de 1985
7 de julio de 2010	2 353	Parte de la contribución de 1985
20 de julio de 2010	1 068	Saldo de la contribución correspondiente a 1985 y parte de la contribución de 1986
10 de enero de 2011	1 279	Parte de la contribución de 1986
13 de mayo de 2011	1 002	Parte de la contribución de 1986
27 de febrero de 2012	2 070	Parte de la contribución de 1986
20 de diciembre de 2013	1 798	Parte de la contribución de 1986
7 de febrero de 2019	41 486	Saldo de la contribución correspondiente a 1986, contribución neta de 1987 y parte de la contribución de 1988
29 de mayo de 2019	132 781	Saldo de la contribución correspondiente a 1988, contribución neta de 1989, contribución neta de 1990, contribución neta de 1991 y parte de la contribución de 1992

5. La Comisión recordó que la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó, en su 83.ª reunión (1996), un acuerdo propuesto por el Gobierno de Sierra Leona para regularizar el pago de sus contribuciones atrasadas correspondientes al período 1983-1995, que ascendían a 350 450 francos suizos, y su contribución correspondiente a 1996, que ascendía a 33 611 francos suizos.

6. En virtud de dicho acuerdo, Sierra Leona tenía que abonar la totalidad de su contribución correspondiente a 1996 ese mismo año y liquidar sus contribuciones atrasadas en 19 anualidades de un monto de 17 523 francos suizos cada una, más un pago final de 17 513 francos suizos, a partir de 1997. Sierra Leona sólo pudo saldar parcialmente la suma adeudada en 1996, abonando 16 642 francos suizos. En consecuencia, Sierra Leona perdió el derecho de voto en 1997.

7. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 10 del Reglamento Financiero, los pagos de 41 486 francos suizos y 132 781 francos suizos realizados por el Gobierno de Sierra Leona el 7 de febrero de 2019 y el 29 de mayo de 2019 respectivamente, a los que se hace referencia en la carta *supra,* fueron acreditados como pago de sus contribuciones atrasadas correspondientes al período 1986-1991 y como parte del pago de su contribución atrasada correspondiente a 1992.

8. Al 5 de junio de 2019, el total de las contribuciones pendientes de pago ascendía a 265 992 francos suizos, lo que abarcaba las contribuciones prorrateadas desde 1992 hasta 2019. Por consiguiente, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, Sierra Leona no tenía derecho de voto a menos que la Conferencia, en virtud de dicho artículo, decidiera permitirle votar.

9. Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas), en respuesta a una pregunta planteada por el Reino Unido con respecto a la posición de la Oficina ante las solicitudes presentadas, explicó que la duración de los dos acuerdos financieros propuestos se ajustaba a acuerdos precedentes aprobados por la Conferencia y que incumbía a la Comisión de Cuestiones Financieras determinar si le convencía lo expuesto en la solicitud de cada Estado Miembro.

10. ***La Comisión, convencida de que la falta de pago de las contribuciones atrasadas por parte de Sierra Leona se debió a circunstancias ajenas a su voluntad y, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, decidió informar a ésta de lo siguiente:***

a) la falta de pago por parte de Sierra Leona de la totalidad de los importes adeudados se debió a circunstancias ajenas a su voluntad, las cuales se reseñan en la carta que figura en el párrafo 2 del presente documento;

b) las relaciones financieras entre Sierra Leona y la Organización se describen en los párrafos 4 a 6 del presente documento, y

c) se han previsto medidas para saldar el pago de las contribuciones atrasadas, como se indica en la carta que figura en el párrafo 2 del presente documento.

11. ***Por consiguiente, la Comisión decidió recomendar a la Conferencia que adopte la resolución por la que se autoriza a Sierra Leona a votar de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, resolución cuyo texto figura al final del presente informe.***

Solicitud para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, presentada por el Gobierno de Somalia

12. La Comisión examinó una solicitud (documento CF/D.7) presentada por el Gobierno de Somalia para que se le permitiera votar en la reunión de la Conferencia. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, esta solicitud fue remitida con carácter urgente a la Comisión de Cuestiones Financieras. A continuación se reproduce el texto de la solicitud, recibida el 6 de junio de 2019.

JAMHUURIYADDA FEDERAALKA SOOMALIYA
Wasaaradda Shaqada iyo Arrimaha Bulshada Xafiiska Wasiirka

جمهورية الصومال الفدرالية
وزارة العمل والشؤون الإجتماعية
مكتب الوزير

REPÚBLICA FEDERAL DE SOMALIA

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Gabinete del Ministro

Núm. de ref: MOLSA/OM/252/2019 Fecha: 6 de junio de 2019

Excmo. Sr. Guy Ryder Director General
Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Excmo. Sr. Ryder:

Re: contribuciones financieras de Somalia a la OIT

En nombre del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la República Federal de Somalia, deseo expresarle a usted, Excmo. Sr. Ryder, y a toda la familia de la OIT, el profundo aprecio del Gobierno de Somalia por su inquebrantable apoyo al Gobierno y al pueblo de Somalia.

Somalia ha tenido una limitada participación en las instituciones multilaterales internacionales, como la OIT. Ello es debido a los tres decenios de guerra civil y al subsiguiente colapso del Estado. El estallido de la guerra civil tuvo un efecto devastador en las instituciones y en la capacidad de gobernanza de nuestro país. No obstante, Somalia mantuvo la esperanza de seguir siendo un miembro importante de las Naciones Unidas, a pesar de carecer de cualquier tipo de gobierno central efectivo durante un largo período.

Hoy, Somalia cuenta con instituciones que funcionan. El Gobierno Federal de Somalia está trabajando para volver a participar de forma activa en las instituciones internacionales. Estamos reconstruyendo nuestra nación con la ayuda de la comunidad internacional. Durante el período de guerra civil y de inseguridad nacional, el total de nuestras contribuciones adeudadas a la OIT aumentó considerablemente. Sin embargo, Somalia está dispuesta a reasumir su responsabilidad efectiva en el seno de la OIT.

Por consiguiente, deseamos solicitar un acuerdo financiero para saldar el pago de las contribuciones atrasadas que adeuda Somalia y que ascienden a 419 546 francos suizos, mediante el pago de 19 anualidades de 21 000 francos suizos y una última anualidad de 20 546 francos suizos a partir de 2020. Somalia también saldará las contribuciones de los años subsiguientes en el transcurso del año en que sean pagaderas. **El plan de pago correspondiente a dicho acuerdo financiero se adjunta a la presente carta (véase el anexo 1).**

Esperamos sinceramente que la OIT y sus estructuras competentes acojan favorablemente nuestra solicitud y permitan que Somalia recupere su derecho de voto a partir de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019.

Atentamente,

(Firmado) **Excmo. Sr. Sadik Hirsi Warfa**
Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

Dirección: EX Jubba Hotel- Mogadiscio – Somalia. Correo electrónico: ministry@mol.gov.so
Correo electrónico: sadikwarfa@yahoo.com. Tel: +252 616321674

Calendario para el pago de las contribuciones atrasadas que adeuda Somalia a la Organización Internacional del Trabajo

Período abarcado: 1988-2018 y la contribución prorrateada de 2019

Suma total adeudada: 419 546 francos suizos

Plan de pago de las contribuciones atrasadas (20 años)

Núm.	**Año de pago**	**Anualidad** (en francos suizos)
1	2020	21 000
2	2021	21 000
3	2022	21 000
4	2023	21 000
5	2024	21 000
6	2025	21 000
7	2026	21 000
8	2027	21 000
9	2028	21 000
10	2029	21 000
11	2030	21 000
12	2031	21 000
13	2032	21 000
14	2033	21 000
15	2034	21 000
16	2035	21 000
17	2036	21 000
18	2037	21 000
19	2038	21 000
20	2039	20 546
Total		**419 546**

13. La Comisión tomó nota de lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, así como de lo dispuesto en los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia, cuyos textos se reproducen en el anexo del presente informe.

14. Al examinar las relaciones financieras entre Somalia y la OIT, la Comisión observó que Somalia se había convertido en Miembro de la Organización el 18 de noviembre de 1960 y que el último pago que había realizado en relación con sus contribuciones prorrateadas fue el siguiente:

Fecha del pago	**Monto** (en francos suizos)	**Detalles del pago**
8 de marzo de 1988	21 661	Saldo de la contribución correspondiente a 1985 Contribución total de 1986 Contribución total de 1987

15. Al 7 de junio de 2019, el total de las contribuciones pendientes ascendía a 419 546 francos suizos, lo que abarcaba las contribuciones prorrateadas desde 1988 hasta 2019. Por consiguiente, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, Somalia no tenía derecho de voto a menos que la Conferencia, en virtud de dicho artículo, decidiera permitirle votar.

16. ***La Comisión, convencida de que la falta de pago de las contribuciones atrasadas por parte de Somalia se debió a circunstancias ajenas a su voluntad y, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, decidió informar a ésta de lo siguiente:***

a) la falta de pago por parte de Somalia de la totalidad de los importes adeudados se debió a circunstancias ajenas a su voluntad, las cuales se reseñan en la carta que figura en el párrafo 12 del presente documento;

b) las relaciones financieras entre Somalia y la Organización se describen en los párrafos 14 y 15 del presente documento, y

c) se han previsto medidas para saldar el pago de las contribuciones atrasadas, como se indica en la carta que figura en el párrafo 12 del presente documento.

17. ***Por consiguiente, la Comisión decidió recomendar a la Conferencia que adopte la resolución por la que se autoriza a Somalia a votar de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, resolución cuyo texto figura al final del presente informe.***

18. Las disposiciones del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, así como de los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia, figuran en el anexo al presente informe.

Ginebra, 12 de junio de 2019

(Firmado) R. Vargas Juárez
Presidente y Ponente

Resoluciones sometidas a la Conferencia

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Sierra Leona

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Teniendo en cuenta el párrafo 6 del artículo 10 del Reglamento Financiero,

Acepta el acuerdo propuesto por el Gobierno de Sierra Leona para saldar el pago de las contribuciones atrasadas que adeuda correspondientes a los períodos de 1992-2018 más su contribución correspondiente a 2019 como sigue:

a) como muestra de su voluntad de cooperar con la OIT, en febrero y mayo de 2019, el Gobierno de Sierra Leona abonó las sumas de 41 486 y 132 781 francos suizos respectivamente, que han sido acreditadas como pago de sus contribuciones atrasadas correspondientes a 1986-1991 y como pago parcial de las correspondientes a 1992;

b) a partir de 2020, el Gobierno de Sierra Leona pagará la totalidad de sus contribuciones en el transcurso del año en que sean pagaderas;

c) el Gobierno de Sierra Leona saldará las contribuciones atrasadas que ha acumulado hasta el 31 de diciembre de 2018 más la contribución correspondiente a 2019, que ascienden a 265 992 francos suizos, mediante el pago de 20 anualidades a partir de 2020, de conformidad con el siguiente calendario:

Años	**Monto** (en francos suizos)
2020	13 300
2021	13 300
2022	13 300
2023	13 300
2024	13 300
2025	13 300
2026	13 300
2027	13 300
2028	13 300
2029	13 300
2030	13 300
2031	13 300
2032	13 300
2033	13 300
2034	13 300
2035	13 300
2036	13 300
2037	13 300
2038	13 300
2039	13 292
Total	**265 992**

Decide que se permitirá votar a Sierra Leona, en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el examen del presente punto del orden del día.

Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Somalia

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 10 del Reglamento Financiero,

Acepta el acuerdo propuesto por el Gobierno de Somalia para saldar el pago de las contribuciones atrasadas que adeuda correspondientes a los períodos de 1988-2018 más su contribución correspondiente a 2019 como sigue:

a) a partir de 2020, el Gobierno de Somalia pagará la totalidad de sus contribuciones en el transcurso del año en que sean pagaderas;

b) el Gobierno de Somalia saldará las contribuciones atrasadas que ha acumulado hasta el 31 de diciembre de 2018 más la contribución correspondiente a 2019, que ascienden a 419 546 francos suizos, mediante el pago de 20 anualidades a partir de 2020, de conformidad con el siguiente calendario:

Años	**Monto** (en francos suizos)
2020	21 000
2021	21 000
2022	21 000
2023	21 000
2024	21 000
2025	21 000
2026	21 000
2027	21 000
2028	21 000
2029	21 000
2030	21 000
2031	21 000
2032	21 000
2033	21 000
2034	21 000
2035	21 000
2036	21 000
2037	21 000
2038	21 000
2039	20 546
Total	**419 546**

Decide que se permitirá votar a Somalia, en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el examen del presente punto del orden del día.

Anexo

Disposiciones aplicables de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo

1. El párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización establece lo siguiente:

> 4. El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

2. Los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia disponen lo siguiente:

> ARTÍCULO 31
>
> *Procedimiento para el caso de que se proponga que un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones pueda votar*
>
> 1. Toda solicitud o proposición para que la Conferencia permita votar a un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, se someterá previamente a la Comisión de Cuestiones Financieras de la Conferencia, que presentará un informe de urgencia.
>
> 2. Mientras la Conferencia no adopte una decisión sobre dicha solicitud o proposición, el Miembro interesado no tendrá derecho a votar.
>
> 3. La Comisión de Cuestiones Financieras deberá presentar a la Conferencia un informe en el que exponga su opinión sobre la solicitud o proposición sometida.
>
> 4. Si la Comisión de Cuestiones Financieras, después de haber comprobado que la falta de pago se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro, estimare conveniente proponer a la Conferencia que permita votar al Miembro en cuestión, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, deberá hacer constar en su informe:
>
> *a)* la índole de las circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro;
>
> *b)* un análisis de las relaciones financieras entre el Miembro y la Organización durante los últimos diez años;
>
> *c)* las medidas que deberían adoptarse para el pago de las contribuciones atrasadas.
>
> 5. Cualquier decisión que pudiere adoptar la Conferencia para permitir que vote un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones podrá subordinarse a la condición de que dicho Miembro cumpla las recomendaciones formuladas por la Conferencia para el pago de las contribuciones atrasadas.
>
> ARTÍCULO 32
>
> *Período de validez de la decisión por la que se permita votar a un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones*
>
> 1. Toda decisión de la Conferencia por la que se permita votar a un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones será válida para la reunión de la Conferencia en que haya sido adoptada. Tal decisión surtirá efecto en lo que concierne a las votaciones que se celebren en el Consejo de Administración y en las comisiones hasta la apertura de la reunión general de la Conferencia que siga inmediatamente a aquella en que se haya adoptado la decisión.

2. Sin perjuicio de las disposiciones del párrafo 1 de este artículo, una vez que la Conferencia haya aprobado un acuerdo en virtud del cual se consoliden las contribuciones atrasadas de un Miembro y se prevea su pago en plazos anuales a lo largo de cierto número de años, se permitirá a dicho Miembro votar siempre que, en el momento de procederse a la votación de que se trate, haya satisfecho en su integridad todas las anualidades de amortización debidas en virtud del acuerdo, así como la totalidad de las contribuciones financieras con arreglo al artículo 13 de la Constitución, debidas antes del final del año anterior. Dicho permiso quedará sin efecto respecto de todo Miembro que en el momento de clausurarse una reunión de la Conferencia no haya satisfecho todavía las anualidades de amortización y las contribuciones debidas antes del final del año anterior.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

4B

Fecha: martes 2 de julio de 2019

Segundo punto del orden del día: Propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y otras cuestiones

Segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

Índice

Página

Propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 1

Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros 6

Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021 6

Estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT 7

Composición del Tribunal Administrativo de la OIT 7

Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) 7

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros 7

Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018 8

Anexos 9

Resoluciones sometidas a la Conferencia 11

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros..... 11

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021 11

Resolución relativa al estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo 11

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo 12

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)..... 12

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018 12

Anexos

I. Discurso pronunciado por el Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, acerca de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, ante la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras (12 de junio de 2019)..... 13

II. Escala de prorrateo de las contribuciones para 2020-2021 15

III. Presupuesto de gastos por partidas (en dólares de los Estados Unidos) 19

IV. Resumen del presupuesto de gastos e ingresos para 2020-2021..... 20

V. Presupuesto de ingresos para 2020-2021: Escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2020 (en francos suizos) 21

1. La Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras se reunió los días 12 y 14 de junio de 2019. El Sr. Raúl Vargas Juárez (México) fue elegido Presidente y Ponente. El Sr. Tetsuya Matsubara (Japón) fue elegido Vicepresidente. El Presidente dio la bienvenida a la reunión a la Sra. Menne y al Sr. Mdwaba, que participaron, en calidad de observadores, en representación del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración, respectivamente.

Propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021

2. La Comisión examinó las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 presentadas por el Director General (documento GB.335/PFA/1), que previamente había examinado el Consejo de Administración en su 335.ª reunión (marzo de 2019). Asimismo, tuvo ante sí el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y otras cuestiones* (documento ILC.108/II), que contenía las actas sobre las discusiones mantenidas por el Consejo de Administración acerca de las propuestas iniciales (documento GB.335/PFA/PV) y los ajustes propuestos por el Director General a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 (documento GB.335/PFA/1/1), reproducidos como anexos I y II respectivamente.

3. El Director General presentó las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, que preveían un presupuesto de gasto de 804 103 709 dólares de los Estados Unidos. Sus observaciones introductorias se adjuntan como anexo I a las presentes *Actas Provisionales*.

4. *La Sra. Menne, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores,* dijo que la discusión y adopción del Programa y Presupuesto era siempre un momento importante, pero que en esta ocasión conllevaba un peso histórico adicional al tratarse del año del centenario de la OIT. La discusión se celebraba en un contexto de persistentes y graves déficits de trabajo decente. Cien años después de su creación, el mandato de la Organización de lograr la justicia social seguía siendo un sueño lejano para millones de personas. El Programa y Presupuesto debería centrarse en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente y promover una mayor coherencia de las políticas en el sistema multilateral, a fin de alcanzar el objetivo del trabajo decente en aras de la justicia social. Los cuatro objetivos estratégicos, tal como se definen en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, deberían preservarse; y las cuatro dimensiones deberían abarcarse plenamente a la hora de establecer los resultados en materia de políticas, en noviembre. La capacidad de la Organización de salvaguardar su mandato normativo y su carácter tripartito único en la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en el marco del sistema de las Naciones Unidas, en particular en las actividades efectuadas en los distintos países, constituiría otra medida de su éxito en los próximos bienios.

5. Las principales prioridades para el próximo bienio comprendían la necesidad de desplegar esfuerzos adicionales a fin de asegurar el respeto pleno y universal del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, en particular mediante un aumento de la tasa de ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como mediante la inclusión de metas en materia de ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo en los indicadores de resultados para cada esfera de política y la asignación de recursos adecuados para llevar a cabo dicha labor. Asimismo, su Grupo esperaba que se estableciera un resultado o un producto relacionado con la negociación colectiva, los salarios y las relaciones laborales como contribución fundamental de la OIT a los esfuerzos por corregir las desigualdades en materia de ingresos y lograr el Objetivos de Desarrollo Sostenible 10. Por otra parte, se

debería seguir dedicando una atención especial al desarrollo de organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas y asignar recursos humanos y financieros adicionales a esa labor, con objeto de reflejar debidamente el papel fundamental de los interlocutores sociales en la formulación de las políticas socioeconómicas para lograr un desarrollo inclusivo y sostenible. También deberían abordarse los cambios en los modelos de producción, mediante el fortalecimiento de las instituciones laborales, los derechos en el trabajo, las relaciones laborales y las medidas de protección de los trabajadores. Su Grupo esperaba, asimismo, que se dedicara una atención especial a los desafíos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

6. Tras observar que el incremento de la contribución de la OIT al sistema de coordinadores residentes se financiaría con cargo al presupuesto ordinario, y no mediante un aumento del nivel real del presupuesto, lo que resultaría en una reducción del presupuesto destinado a la consecución de los resultados en materia de políticas, reiteró la preocupación de su Grupo por el hecho de que los coordinadores residentes no estaban acostumbrados a trabajar con los interlocutores sociales y no estaban familiarizados con el mandato normativo de la OIT. Su Grupo lamentaba que las decisiones adoptadas en Nueva York sobre la financiación del proceso de reforma de las Naciones Unidas obligarían a la OIT a reducir los servicios a sus mandantes en los próximos bienios, cuando los desafíos eran mayores que nunca, incluidos los desafíos relacionados con el futuro del trabajo.

7. El Grupo de los Trabajadores deseaba que se consultara a su secretaría a la hora de preparar el marco de resultados y determinar los resultados en materia de políticas, en el período previo a la reunión del Consejo de Administración de noviembre.

8. *El Sr. Mdwaba, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores,* expresó la preocupación de su Grupo por el hecho de que la propuesta de presupuesto revisada que se había sometido a la Comisión parecía contradecir la intención declarada por la Organización de seguir siendo pertinente, responder a los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgieran en el futuro.

9. Su Grupo lamentaba profundamente las medidas de reducción de costos que la Oficina se vería obligada a adoptar con respecto a varios componentes de sus inversiones institucionales. También le preocupaba que no se pudieran atender algunas necesidades institucionales apremiantes y que se cuestionaran y eliminaran del presupuesto inversiones cruciales destinadas a mejorar la eficacia, la eficiencia y la seguridad del personal de la OIT.

10. Su Grupo consideraba que la aplicación de la Estrategia de la tecnología de la información 2018-2021 era fundamental para mejorar la eficiencia de los sistemas informáticos en toda la Oficina, fortalecer la protección y la seguridad frente a los ataques cibernéticos, reforzar la productividad del personal y mejorar la divulgación y la comunicación con los mandantes. Con respecto a la seguridad, su Grupo estaba sumamente preocupado por el hecho de que los locales de la OIT no cumplieran plenamente las normas establecidas por las Naciones Unidas. En ese sentido, expresó su firme convencimiento de que estaba financieramente justificado realizar de inmediato esas necesarias inversiones institucionales.

11. El Grupo de los Empleadores consideraba que duplicar las contribuciones al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas era una medida inoportuna, ya que no estaba claro el provecho que la OIT podría sacar de ello ni cómo podría financiarse de forma sostenible ese aumento de las contribuciones. En ese sentido, era importante recalcar que la decisión de duplicar la contribución correspondiente a 2019 se había adoptado con carácter excepcional. Para su Grupo resultaba aún más preocupante que ahora se propusiera que el costo total de 4,6 millones de dólares de los Estados Unidos para el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas se absorbiera con cargo a la Parte I destinada al presupuesto corriente, a expensas de los resultados en materia de políticas. Resultaba difícil

entender cómo un aumento del nivel general del presupuesto pudiera asociarse a la introducción de recortes en los servicios de primera línea y en las esferas de política.

12. La propuesta revisada del Director General suponía, en definitiva, que, para financiar el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, se reduciría en 4 millones de dólares de los Estados Unidos la asignación destinada a funciones vitales de la Oficina.

13. El Grupo de los Empleadores también expresó su gran malestar por la forma en que ese indeseado cambio se inmiscuiría en la discusión sobre el programa, que debía iniciarse inmediatamente después de la clausura de la reunión de la Conferencia. En particular, su Grupo se iba a oponer firmemente a cualquier recorte de los recursos asociados al actual resultado 10. La singular estructura tripartita de la OIT sólo podría funcionar satisfactoriamente si se dispusiera de los recursos suficientes para fortalecer las capacidades institucionales de los interlocutores sociales.

14. Por consiguiente, reiteró que el Grupo de los Empleadores no podía apoyar la propuesta de presupuesto. En concreto, pidió que la partida presupuestaria destinada a los resultados en materia de políticas se mantuviera en el nivel propuesto inicialmente, de 635 millones de dólares de los Estados Unidos, y que el presupuesto asignado al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas no quedara englobado en la partida destinada a los resultados en materia de políticas de la Parte I del programa, sino que se consignara en una partida específica en la Parte IV.

15. Por último, el orador destacó que, en el caso de que se recortara el presupuesto destinado a los resultados en materia de políticas, el Grupo de los Empleadores no podría apoyar la propuesta de programa en la 337.ª reunión del Consejo de Administración.

16. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), una representante del Gobierno del Reino Unido* dijo que el grupo de los PIEM consideraba muy importante seguir reforzando en la OIT la gestión basada en resultados, y celebraba por ese motivo los esfuerzos dedicados a elaborar un nuevo marco de resultados para poner en práctica los objetivos estratégicos de la OIT, en consonancia con sus ambiciones para el futuro. El programa y el marco de resultados para el bienio 2020-2021 brindaban a la OIT la primera de varias oportunidades para determinar de qué manera seguiría desempeñando su mandato y respondiendo con eficacia y eficiencia a las necesidades de los mandantes.

17. El grupo de los PIEM reconocía la importancia de las inversiones institucionales propuestas y valoraba los esfuerzos de la Oficina por contener el aumento presupuestario. El grupo seguía convencido de que la OIT debía esforzarse por ser lo más eficiente y eficaz posible y por priorizar su labor con vistas a generar la máxima repercusión en beneficio de sus mandantes, lo cual era tanto más importante por cuanto los gobiernos se veían confrontados a restricciones financieras.

18. El grupo de los PIEM había tomado nota con interés de los considerables ahorros generados por la Oficina en los últimos años gracias al incremento de la eficiencia propiciado por la reforma de la Oficina y las mejoras constantes de los procesos operativos. Al respecto, instó a la Oficina a que se comprometiera a financiar todo otro proyecto de infraestructura institucional redistribuyendo los ahorros derivados de una mayor eficiencia en el futuro.

19. Añadió que el grupo de los PIEM alentaba a la Oficina a que evaluara todas las opciones posibles frente al incremento de las exigencias y las ambiciones. El grupo agradecería recibir más información de la Oficina sobre su estrategia de movilización de recursos, como, por ejemplo, sus estrategias para obtener recursos extrapresupuestarios y diversificar su base de financiación.

20. El proceso de reforma de las Naciones Unidas brindaba una oportunidad clave para poner de relieve los objetivos y resultados comunes que la OIT podría lograr en cooperación con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas que operan en el ámbito del desarrollo. El grupo de los PIEM consideraba que la OIT podía aprovechar ese tipo de oportunidades para movilizar mayores niveles de financiación extrapresupuestaria, con inclusión de recursos de financiación sostenible e innovadora.

21. *Un representante del Gobierno del Brasil* celebró los esfuerzos de la Oficina por incrementar la eficiencia y contener los aumentos presupuestarios. Sin embargo, debido a sus propias limitaciones presupuestarias y financieras del momento, el Brasil no estaba en condiciones de apoyar el proyecto de presupuesto presentado a la Comisión, en consonancia con la política brasileña de favorecer un crecimiento nominal cero en otras organizaciones internacionales.

22. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* dijo que su país valoraba la labor que venía realizando la OIT para mejorar la vida laboral en todo el mundo y consideraba que con su experiencia y sus conocimientos especializados podía hacer importantes contribuciones a los esfuerzos de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores por aprovechar las oportunidades y enfrentar los desafíos del futuro del trabajo.

23. Los Estados Unidos valoraban la meticulosa preparación, por parte del Director General, de la propuesta de presupuesto presentada a la Comisión y esperaban seguir contribuyendo de manera constructiva a la preparación de las detalladas propuestas de programa que acompañarían al presupuesto.

24. Sin embargo, los Estados Unidos mantenían una política de crecimiento nominal cero y pese a su firme apoyo al mandato, la misión y la labor de la OIT, no estaban en condiciones de apoyar la propuesta de presupuesto presentada a la Comisión.

25. *Un representante del Gobierno de China* dijo que, aun cuando su país era partidario de un crecimiento real cero, entendía las circunstancias expuestas por la Oficina, a la que deseaba ofrecer el máximo respaldo posible, ya que veía en la OIT una organización de estructura y relevancia absolutamente singulares. China podía apoyar el presupuesto propuesto, aunque con ciertas dificultades, por las razones que había explicado en la reunión del Consejo de Administración de marzo. Esperaba que en el futuro los resultados en materia de políticas se centraran, en consonancia con la Declaración del Centenario, en el desarrollo de competencias y en la mitigación de la pobreza, especialmente en Asia.

26. *Una representante del Gobierno de México* agradeció a la Oficina sus esfuerzos por presentar un presupuesto con un incremento nominal menor que el propuesto inicialmente, así como su eficiencia y los ahorros logrados durante el anterior bienio. Era importante seguir esforzándose en este terreno. Celebró la participación de la Oficina en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, que en el presente ejercicio presupuestario se había traducido en la financiación del sistema de coordinadores residentes mediante recursos existentes con cargo al presupuesto ordinario. Era importante que la OIT participara en otras iniciativas del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, como el plan de acción del sistema de las Naciones Unidas para la discapacidad, que esperaba tener ocasión de discutir en una reunión futura.

27. *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), un representante del Gobierno del Brasil* tomó nota del incremento nominal del 2,54 por ciento en el presupuesto propuesto, respecto del bienio anterior, y de las razones de tal incremento. Era importante que la Organización invirtiera para tener la seguridad de que podría llevar a cabo su labor en el futuro. Además, celebró los esfuerzos realizados para incrementar la eficiencia y los ahorros, ya que el GRULAC era abiertamente favorable a un

presupuesto de crecimiento nominal cero, y alentó al Director General a tomar en cuenta esta posición.

28. El GRULAC reconocía los ajustes introducidos para financiar el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas a partir de recursos existentes con cargo al presupuesto ordinario, lo que venía a ser una inversión de mediano a largo plazo de la Organización. Añadió que celebraba los esfuerzos por priorizar el fortalecimiento de la seguridad en la sede, así como la fase 2 del proyecto de renovación de la sede. También le parecía adecuado dar prioridad a las inversiones en tecnología de la información con vistas a satisfacer las necesidades más acuciantes de la Oficina. Por último, instó a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones financieras de manera oportuna.

29. *Un representante del Gobierno del Japón* reiteró el respaldo de su Gobierno a un presupuesto de crecimiento nominal cero, y reconoció los esfuerzos desplegados por la Oficina con el fin de reducir los costos. Asimismo pidió que, en el proyecto de Programa y Presupuesto que la Oficina sometería a la 337.ª reunión del Consejo de Administración, se asignaran más recursos a las oficinas exteriores y se siguieran desplegando esfuerzos para mejorar la eficiencia y la eficacia en el gasto. Sobre esta base, expresó el apoyo de su Gobierno al proyecto de Programa y Presupuesto.

30. El Director General agradeció a los miembros de la Comisión sus observaciones, las cuales eran un reflejo de las formuladas en la 335.ª reunión del Consejo de Administración; e indicó que sus opiniones se habían tenido en cuenta en las propuestas revisadas que figuraban en la recomendación que la Comisión tenía ante sí, y que seguirían orientando la labor de la Oficina en el futuro. Con respecto a la utilización de los futuros ahorros resultantes del incremento de la eficacia, dijo que se tendría que examinar con detenimiento cómo asignarlos a fin de atender las inversiones institucionales urgentes, sin las cuales la Organización no podría funcionar de manera sostenible. La OIT tenía que determinar de qué manera iba a movilizar recursos extrapresupuestarios a la luz de las nuevas circunstancias, como la reforma de las Naciones Unidas, proceso que había dividido manifiestamente a los miembros del Consejo de Administración. La participación en la financiación de los gastos asociados al nuevo sistema comportaba oportunidades de establecer nuevas modalidades de financiación y obtener posibles rendimientos de la inversión realizada con cargo al presupuesto ordinario, aspectos que deberían integrarse en la estrategia de movilización de recursos de la Organización.

31. La propuesta de desviarse de la larga trayectoria de mantener un nivel presupuestario de crecimiento real cero no se había tomado a la ligera, habida cuenta de las limitaciones financieras de muchos países. El Director General aseguró a la Comisión que se trataba de una respuesta a las circunstancias excepcionales en que se encontraba la Organización con motivo de su centenario; y manifestó su esperanza en que, habiéndose tomado nota de sus reservas, la Comisión acordara recomendar la adopción del Programa y Presupuesto presentado.

32. El Presidente concluyó que, con arreglo a las opiniones expresadas por los miembros durante la discusión, la Comisión aprobaba el Programa y Presupuesto para 2020-2021 con un nivel provisional de 804 103 709 dólares de los Estados Unidos. Asimismo señaló que, de conformidad con la práctica habitual y sobre la base de las conclusiones recién alcanzadas por la Comisión, la Secretaría ejecutaría las operaciones de compra a plazo y prepararía un documento en el que se indicaría el tipo de cambio real franco suizo/dólar de los Estados Unidos, así como los totales del presupuesto final en ambas monedas.

Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros

33. La Comisión examinó el documento CF/D.2 relativo al ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros a fecha de 31 de mayo de 2019.

34. *Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas)* comunicó que, además de la información facilitada en el documento de la Oficina, se habían recibido contribuciones correspondientes a 2019 y a años anteriores por valor de 2 807 291 francos suizos de los 14 Estados Miembros siguientes:

Estados Miembros	**Pago de contribuciones correspondientes a 2019** (en francos suizos)	**Pago de contribuciones atrasadas** (en francos suizos)	**Total de contribuciones recibidas** (en francos suizos)
Benin *	–	85	85
El Salvador	–	51 395	51 395
Ghana	51 171	–	51 171
Guinea	–	7 381	7 381
Libia *	–	950 127	950 127
Luxemburgo	237 901	–	237 901
Namibia	36 109	–	36 109
Paraguay	49 229	42 459	91 688
Perú	147 355	163 476	310 831
Filipinas	596 035	–	596 035
Rwanda	–	7 606	7 606
Sri Lanka	112 475	–	112 475
Sudán *	–	38 015	38 015
Ucrania	316 472	–	316 472
Total	**1 546 747**	**1 260 544**	**2 807 291**

* Benin, Libia y Sudán recuperaron el derecho de voto.

Si se incluyen las contribuciones recibidas entre el 31 de mayo de 2019 y el 12 de junio de 2019, la cuantía total de las contribuciones recibidas en 2019 ascendía a 227 896 525 francos suizos. Esa suma comprendía 215 460 104 francos suizos abonados en concepto de contribuciones correspondientes a 2019, y 12 436 421 francos suizos en concepto de pagos de contribuciones atrasadas. El saldo deudor a fecha de 12 de junio de 2019 era de 261 270 932 francos suizos.

35. ***La Comisión tomó nota de la información recogida en el documento.***

Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021

36. La Comisión examinó el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y otras cuestiones* (documento ILC.108/II), que incluía, en su anexo III, información detallada sobre la escala de prorrateo propuesta para 2020-2021 y una recomendación presentada por el Consejo de Administración para su adopción.

37. ***La Comisión decidió recomendar que la Conferencia adoptara el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT

38. La Comisión examinó el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y otras cuestiones* (documento ILC.108/II), que incluía, en su anexo IV, un proyecto de resolución relativa al estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT.

39. ***La Comisión decidió recomendar que la Conferencia adoptara el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Composición del Tribunal Administrativo de la OIT

40. La Comisión examinó el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y otras cuestiones* (documento ILC.108/II) que incluía, en su anexo VI, un proyecto de resolución relativa a los nombramientos para el Tribunal Administrativo de la OIT.

41. *Un representante del Gobierno de la India* encomió a los jueces del Tribunal Administrativo por el satisfactorio desempeño de sus funciones, si bien observó que existía un desequilibrio geográfico en la composición del Tribunal. Aunque el único requisito que imponía el Estatuto era que todos los jueces del Tribunal Administrativo fueran de nacionalidades distintas, una representación geográfica más equilibrada de todos los Estados Miembros reforzaría su legitimidad y reflejaría mejor la composición de la Organización. Por ello, instó a la Comisión a reconsiderar la propuesta que había recibido del Consejo de Administración.

42. ***Tomando nota de la declaración realizada por el representante del Gobierno de la India, la Comisión decidió recomendar que la Conferencia adoptara el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

43. La Comisión examinó el documento CF/D.3, que incluía un proyecto de resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT.

44. ***La Comisión decidió recomendar que la Conferencia adoptara el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

45. La Comisión examinó el documento CF/D.4, en el que figuraban un resumen de los detalles financieros de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y un proyecto de resolución que debía presentarse a la Conferencia. A raíz de la decisión de apoyar la recomendación del Consejo de Administración relativa al Programa y Presupuesto, la

Oficina había concluido contratos de compra a plazo para cubrir las necesidades de la OIT en dólares de los Estados Unidos para el bienio 2020-2021. Las cifras exactas que habían de incluirse en la resolución oficial eran las siguientes:

Presupuesto de gastos en dólares de los Estados Unidos	790 640 000
Presupuesto de ingresos en dólares de los Estados Unidos	790 640 000
Tipo de cambio presupuestario, en francos suizos por dólar de los Estados Unidos	1,00
Presupuesto total equivalente en francos suizos	790 640 000

46. *Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas)* explicó que el documento CF/D.4 mostraba el presupuesto final de gastos e ingresos después de la ejecución de contratos de compra a plazo para cubrir las necesidades estimadas de dólares de los Estados Unidos. Los contratos de compra a plazo eran medidas de protección para asegurarse de que no se precisarían nuevas contribuciones de los Estados Miembros debido a variaciones desfavorables de los tipos de cambio entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos.

47. Asimismo, señaló que, a raíz de los contratos de compra a plazo ejecutados, el tipo de cambio presupuestario para 2020-2021 se estableció en 1,00 francos suizos por dólar de los Estados Unidos y el presupuesto de gastos en 790 640 000 dólares de los Estados Unidos. De conformidad con el Reglamento Financiero, las ganancias por diferencias de cambio resultantes de la aplicación de dichas medidas de protección se devolvían a los Estados Miembros: la mitad se redistribuía por conducto del sistema de incentivos por el pronto pago de las contribuciones de los Estados Miembros y la otra mitad se reembolsaba a todos los Estados Miembros. Los reembolsos se deducirían de las contribuciones prorrateadas de futuros bienios.

48. ***La Comisión decidió recomendar que la Conferencia adoptara el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018

49. La Comisión examinó el *Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018 e Informe del Auditor Externo* (documento ILC.108/FIN); el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y otras cuestiones* (documento ILC.108/II); y el documento CF/D.5, que contenía una recomendación presentada por el Consejo de Administración para que la Conferencia aprobase los estados financieros consolidados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018.

50. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* acogió con satisfacción la opinión sin reservas sobre los estados financieros de la OIT emitida por el Auditor Externo; y observó que, aunque la Organización había finalizado el ejercicio correspondiente a 2018 con un déficit y un saldo de activos negativo, su situación financiera había mejorado con respecto al ejercicio anterior.

51. Los Estados Unidos apreciaban los esfuerzos dedicados a fortalecer los marcos de gestión de los riesgos y de control interno, que eran muy importantes para la salud financiera futura de la Organización. También apreciaban que la Organización hubiera efectuado una

valoración actuarial del pasivo correspondiente al seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI).

52. Los Estados Unidos instaron a que se pusieran plenamente en práctica las recomendaciones del Auditor Externo, especialmente con respecto a la investigación de los casos de fraude pendientes, las compras y contratos y el fortalecimiento de los controles internos en las oficinas regionales y de país. Asimismo, consideraron que debían adoptarse de inmediato medidas destinadas a resolver las deficiencias en los controles internos, especialmente en ámbitos en los que el riesgo de fraude es elevado, como las compras y contratos.

53. Los Estados Unidos observaron que, en los años civiles 2017 y 2018, se habían presentado 53 casos de fraude, de los cuales nueve fueron señalados por denunciantes de irregularidades y 44 por funcionarios de la OIT. A ese respecto, desearían recibir más información sobre la distinción entre ambas categorías, especialmente teniendo en cuenta que los funcionarios de la OIT podrían ser, de hecho, denunciantes de irregularidades.

54. En ese sentido, la oradora destacó el compromiso de larga data de su país con la promoción de la supervisión, las normas éticas y la rendición de cuentas a través del constante apoyo a las oficinas independientes de ética y supervisión y el fortalecimiento de las mismas. En concreto, destacó que la firme protección de los denunciantes de irregularidades era esencial para crear una cultura institucional de transparencia y rendición de cuentas.

55. Por consiguiente, los Estados Unidos apoyaban firmemente las recomendaciones y conclusiones formuladas en el informe de la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas, titulado «Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas». Tras instar a la Oficina a que pusiera en práctica esas recomendaciones a la mayor brevedad posible, la oradora solicitó información actualizada sobre la situación de su aplicación.

56. *Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas)* aclaró que los denunciantes de irregularidades también podían ser funcionarios de la OIT; y que toda persona que solicitaba el anonimato era clasificada como denunciante y no como funcionario de la OIT. También señaló que la Oficina había avanzado mucho en la actualización de sus políticas y procedimientos, gracias al examen realizado por la Dependencia Común de Inspección, y adelantó que se promulgarían en un plazo de tres meses. Tras su promulgación, se llevaría a cabo un programa de divulgación, sensibilización y formación.

57. ***La Comisión decidió recomendar que la Conferencia aprobase los estados financieros consolidados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018 y, por consiguiente, que adoptase la resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Anexos

58. El discurso pronunciado por el Director General acerca de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 figura en el anexo I.

59. El proyecto de escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021 figura en el anexo II.

60. En el anexo III, se adjunta un cuadro en el que figura un resumen del presupuesto de gastos propuesto para 2020-2021 por partidas de asignación; y en el anexo IV se presenta un resumen del presupuesto de gastos e ingresos propuesto para 2020-2021.

61. En el anexo V se adjunta la escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2020.

Ginebra, 14 de junio de 2019

(Firmado) R. Vargas Juárez
Presidente y Ponente

Resoluciones sometidas a la Conferencia

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

a) en virtud del Reglamento Financiero, aprueba para el 77.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2021, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 790 640 000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a 790 640 000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 1,00 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 790 640 000 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, y

b) solicita al Director General que presente para examen y aprobación por el Consejo de Administración en su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019) información suplementaria relativa al marco de resultados, que consta de resultados previstos, indicadores, criterios de referencia y metas para el bienio, en la que refleje los resultados pertinentes de la 108.ª reunión (junio de 2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2020-2021 que figura en el anexo II de las *Actas Provisionales* núm. 4B.

Resolución relativa al estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 108.ª reunión, de junio de 2019:

Considerando deseable que los privilegios e inmunidades previstos en el artículo VI, sección 19, de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados se hagan extensivos a los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo;

Tomando nota de que, por la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas A/RES/70/112, se han armonizado las prerrogativas e inmunidades de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas a fin de que los magistrados de estos dos tribunales sean considerados funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría;

Considerando apropiado que se armonice el estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo con el de los magistrados de los Tribunales Contencioso-Administrativo y de Apelaciones de las Naciones Unidas;

Decide que los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo tengan la consideración de funcionarios que no forman parte del personal de la Oficina y gocen, en consecuencia, de los privilegios e inmunidades especificados en el artículo VI, sección 19, de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados,

Decide enmendar el Estatuto del Tribunal Administrativo mediante la inserción, en el párrafo 1 del artículo III, de una segunda frase, del siguiente tenor:

«Los jueces serán considerados funcionarios de la Organización Internacional del Trabajo que no forman parte del personal de la Oficina, en virtud de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados.»

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Decide, de conformidad con el artículo III del Reglamento del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, renovar el mandato del Sr. Patrick Frydman (Francia) por un período de tres años.

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Nombra a los Sres. B. Thibault y P. Coutaz, respectivamente, miembro titular y miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) para el período que va del 9 de octubre de 2019 al 30 de junio de 2020;

Autoriza al Consejo de Administración para que cubra provisionalmente los puestos de miembros titulares y miembros suplentes que han quedado vacantes dentro de los grupos del Comité de Pensiones del Personal de la OIT, en el entendimiento de que estos nombramientos han de ser confirmados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (junio de 2020).

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018.

Anexo I

Discurso pronunciado por el Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, acerca de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, ante la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

(12 de junio de 2019)

Distinguidos miembros de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras,

Portavoces de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores o sus representantes en el Consejo de Administración:

La Comisión tiene ante sí la recomendación que le presentó el Consejo de Administración dando curso a las decisiones adoptadas en su 335.ª reunión, que tuvo lugar en marzo de este año, en la que se propone un presupuesto de gastos de unos 804 millones de dólares de los Estados Unidos para el próximo bienio, 2020-2021. Esta recomendación es el fruto de un extenso debate en el Consejo de Administración, del que se ha dado cuenta en el Informe II presentado a la Comisión.

Permítanme aprovechar esta oportunidad para señalar en pocas palabras algunos de los puntos destacados que respaldan la presente recomendación.

Estos puntos se centran sobre todo en el hecho de que en la recomendación del Consejo de Administración se incluyen dos características excepcionales, a las que deseo referirme brevemente.

En primer lugar, teniendo presentes las circunstancias singulares inherentes a la celebración del centenario de la OIT, el Consejo de Administración convino en modificar el proceso de formulación del Programa y Presupuesto, de tal manera que la recomendación que hoy tienen ante ustedes sólo aborda, en lo esencial, el nivel del presupuesto. La responsabilidad de adoptar las decisiones sobre el marco de resultados, con inclusión de los resultados en materia de políticas, y los indicadores, criterios de referencia y metas, será delegada por la Conferencia al Consejo de Administración, que procederá a adoptar dichas decisiones en su reunión de octubre-noviembre del año en curso, respetando, claro está, el límite de la asignación presupuestaria global que apruebe esta reunión de la Conferencia. Estoy seguro de que los miembros de esta Comisión entenderán que este proceso modificado se ha diseñado para garantizar que en el programa de trabajo de la OIT para el próximo bienio se reflejen — y creo que todos lo deseamos — las opiniones colectivas de la Conferencia, que se plasmarán en particular en la declaración sobre el futuro del trabajo que confiamos será adoptada, teniendo debidamente en consideración el debate general que hemos celebrado en torno a la iniciativa de la OIT relativa al futuro del trabajo.

Creo que todos entendemos los motivos del proceso excepcional previsto para este bienio en particular, e intuyo que ha sido ampliamente aceptado.

La segunda característica que deseo subrayar es la siguiente. Después de muchos bienios con presupuestos de crecimiento cero o en disminución en términos reales, en esta ocasión el Consejo de Administración ha recomendado un aumento modesto del nivel presupuestario para 2020-2021.

Valga recordar que en mis propuestas iniciales al Consejo de Administración incluí algunas inversiones institucionales destinadas a solventar necesidades que habían sido

reconocidas previamente por el Consejo de Administración o, en un plano más amplio, por el sistema de las Naciones Unidas. Estas inversiones se justifican por el hecho de que, sin infraestructura y capacidades institucionales adecuadas, sencillamente no es posible sustentar ni la ejecución ni la gobernanza del programa de trabajo de la OIT.

En los últimos bienios, hemos dado prioridad a la redistribución de los ahorros obtenidos con la mejora de la eficiencia a fin de reforzar la prestación de servicios de apoyo técnico de primera línea. También se han atendido otras demandas en materia de gobernanza y supervisión, en la perspectiva de asegurar que la OIT esté y siga aplicando las mejores prácticas reconocidas. Todo esto se ha logrado en condiciones presupuestarias de crecimiento cero.

Permítanme asegurarles que la búsqueda de mejoras adicionales en la eficiencia continuará. De hecho, las propuestas actuales incluyen alrededor de 8,5 millones de dólares de los Estados Unidos de mejoras, que se incrementarán conforme crezcan las inversiones en tecnología y prosiga la disminución del personal por el proceso de supresión de puestos que quedan vacantes de forma natural.

Creo que del debate de los aumentos que propuse al Consejo de Administración se decantaron algunos mensajes claros: aun cuando sus miembros reconocieron en general la importancia de las inversiones y si bien algunos no objetaron las repercusiones presupuestarias de dichas inversiones, en la reunión de marzo se puso de manifiesto la necesidad de encontrar una solución de avenencia aceptable para todas las partes. Así, las inversiones propuestas para 2020-2021 se redujeron considerablemente; dicho esto, para evitar cualquier malentendido en el futuro, debo agregar que estas reducciones no son más que un aplazamiento del gasto. Las necesidades de inversión siguen presentes y tendrán que abordarse, en algún momento, en los presupuestos futuros.

Después de escuchar la opinión del Consejo de Administración, me comprometí a redistribuir los recursos internamente a fin de absorber el incremento de la contribución de la OIT al sistema de coordinadores residentes, es decir, unos 4,6 millones de dólares de los Estados Unidos, con arreglo a la decisión adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El resultado de la solución de avenencia acordada es la recomendación que tienen ante ustedes, la cual prevé el modesto aumento real al que me he referido antes, de 12,3 millones de dólares de los Estados Unidos.

Por otra parte, varios miembros del Consejo de Administración también han destacado la importancia de llevar a cabo revisiones planificadas del marco de resultados. Al respecto, puedo asegurarles que hemos venido y seguiremos desplegando esfuerzos para fortalecer nuestra rendición de cuentas sobre los resultados. Inmediatamente después de la clausura de la presente reunión de la Conferencia, nos centraremos en la redacción de los resultados, indicadores y metas para el próximo bienio, en previsión de las consultas que mantendremos con los mandantes a fin de armonizar las propuestas que se presentarán al Consejo de Administración con los resultados que arroje esta Conferencia. Todos tendremos que contribuir de manera intensiva a este ejercicio, que deberá completarse en un corto período de tiempo con objeto de asegurar que la Organización esté preparada para comenzar a cumplir las prioridades del programa tan pronto comience el año 2020.

El Consejo de Administración ha recomendado que la Conferencia adopte las Propuestas de Programa y Presupuesto modificadas que tienen ante ustedes. En este centenario de la Organización Internacional del Trabajo, les encomiendo esta recomendación para su adopción.

Anexo II

Escala de prorrateo de las contribuciones para 2020-2021

Estado	OIT Escala de prorrateo para 2019 Col.1 %	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2019-2021 Col.2 %	OIT Proyecto de escala para 2020-2021 Col.3 %	Incremento o (disminución) diferencia entre las cols. 3 y 1 Col.4 %
1 Afganistán	0,006	0,007	0,007	0,001
2 Albania	0,008	0,008	0,008	-
3 Alemania	6,392	6,090	6,093	(0,299)
4 Angola	0,010	0,010	0,010	-
5 Antigua y Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
6 Arabia Saudita	1,147	1,172	1,173	0,026
7 Argelia	0,161	0,138	0,138	(0,023)
8 Argentina	0,893	0,915	0,916	0,023
9 Armenia	0,006	0,007	0,007	0,001
10 Australia	2,338	2,210	2,211	(0,127)
11 Austria	0,720	0,677	0,677	(0,043)
12 Azerbaiyán	0,060	0,049	0,049	(0,011)
13 Bahamas	0,014	0,018	0,018	0,004
14 Bahrein	0,044	0,050	0,050	0,006
15 Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
16 Barbados	0,007	0,007	0,007	-
17 Belarús	0,056	0,049	0,049	(0,007)
18 Bélgica	0,885	0,821	0,822	(0,063)
19 Belice	0,001	0,001	0,001	-
20 Benin	0,003	0,003	0,003	-
21 Bolivia, Estado Plurinacional de	0,012	0,016	0,016	0,004
22 Bosnia y Herzegovina	0,013	0,012	0,012	(0,001)
23 Botswana	0,014	0,014	0,014	-
24 Brasil	3,825	2,948	2,949	(0,876)
25 Brunei Darussalam	0,029	0,025	0,025	(0,004)
26 Bulgaria	0,045	0,046	0,046	0,001
27 Burkina Faso	0,004	0,003	0,003	(0,001)
28 Burundi	0,001	0,001	0,001	-
29 Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
30 Camboya	0,004	0,006	0,006	0,002
31 Camerún	0,010	0,013	0,013	0,003
32 Canadá	2,922	2,734	2,735	(0,187)
33 Chad	0,005	0,004	0,004	(0,001)
34 Chile	0,399	0,407	0,407	0,008
35 China	7,924	12,005	12,010	4,086
36 Chipre	0,043	0,036	0,036	(0,007)
37 Colombia	0,322	0,288	0,288	(0,034)
38 Comoras	0,001	0,001	0,001	-
39 Congo	0,006	0,006	0,006	-
40 Corea, República de	2,040	2,267	2,268	0,228
41 Costa Rica	0,047	0,062	0,062	0,015
42 Côte d'Ivoire	0,009	0,013	0,013	0,004
43 Croacia	0,099	0,077	0,077	(0,022)
44 Cuba	0,065	0,080	0,080	0,015
45 Dinamarca	0,584	0,554	0,554	(0,030)
46 Djibouti	0,001	0,001	0,001	-
47 Dominica	0,001	0,001	0,001	-
48 Ecuador	0,067	0,080	0,080	0,013
49 Egipto	0,152	0,186	0,186	0,034
50 El Salvador	0,014	0,012	0,012	(0,002)

Estado	OIT Escala de prorrateo para 2019 Col.1 %	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2019-2021 Col.2 %	OIT Proyecto de escala para 2020-2021 Col.3 %	Incremento o (disminución) diferencia entre las cols. 3 y 1 Col.4 %
51 Emiratos Árabes Unidos	0,604	0,616	0,616	0,012
52 Eritrea	0,001	0,001	0,001	-
53 Eslovaquia	0,160	0,153	0,153	(0,007)
54 Eslovenia	0,084	0,076	0,076	(0,008)
55 España	2,444	2,146	2,147	(0,297)
56 Estados Unidos	22,000	22,000	22,000	-
57 Estonia	0,038	0,039	0,039	0,001
58 Eswatini (anteriormente denominado Swazilandia)	0,002	0,002	0,002	-
59 Etiopía	0,010	0,010	0,010	-
60 Fiji	0,003	0,003	0,003	-
61 Filipinas	0,165	0,205	0,205	0,040
62 Finlandia	0,456	0,421	0,421	(0,035)
63 Francia	4,861	4,427	4,429	(0,432)
64 Gabón	0,017	0,015	0,015	(0,002)
65 Gambia	0,001	0,001	0,001	-
66 Georgia	0,008	0,008	0,008	-
67 Ghana	0,016	0,015	0,015	(0,001)
68 Granada	0,001	0,001	0,001	-
69 Grecia	0,471	0,366	0,366	(0,105)
70 Guatemala	0,028	0,036	0,036	0,008
71 Guinea	0,002	0,003	0,003	0,001
72 Guinea Ecuatorial	0,010	0,016	0,016	0,006
73 Guinea-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
74 Guyana	0,002	0,002	0,002	-
75 Haití	0,003	0,003	0,003	-
76 Honduras	0,008	0,009	0,009	0,001
77 Hungría	0,161	0,206	0,206	0,045
78 India	0,737	0,834	0,835	0,098
79 Indonesia	0,504	0,543	0,543	0,039
80 Irán, República Islámica del	0,471	0,398	0,398	(0,073)
81 Iraq	0,129	0,129	0,129	-
82 Irlanda	0,335	0,371	0,371	0,036
83 Islandia	0,023	0,028	0,028	0,005
84 Islas Cook [(1)]	0,001		0,001	-
85 Islas Marshall	0,001	0,001	0,001	-
86 Islas Salomón	0,001	0,001	0,001	-
87 Israel	0,430	0,490	0,490	0,060
88 Italia	3,750	3,307	3,309	(0,441)
89 Jamaica	0,009	0,008	0,008	(0,001)
90 Japón	9,684	8,564	8,568	(1,116)
91 Jordania	0,020	0,021	0,021	0,001
92 Kazajstán	0,191	0,178	0,178	(0,013)
93 Kenya	0,018	0,024	0,024	0,006
94 Kirguistán	0,002	0,002	0,002	-
95 Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
96 Kuwait	0,285	0,252	0,252	(0,033)
97 Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
98 Letonia	0,050	0,047	0,047	(0,003)
99 Líbano	0,046	0,047	0,047	0,001
100 Liberia	0,001	0,001	0,001	-

Estado	OIT Escala de prorrateo para 2019 Col.1 %	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2019-2021 Col.2 %	OIT Proyecto de escala para 2020-2021 Col.3 %	Incremento o (disminución) diferencia entre las cols. 3 y 1 Col.4 %
101 Libia	0,125	0,030	0,030	(0,095)
102 Lituania	0,072	0,071	0,071	(0,001)
103 Luxemburgo	0,064	0,067	0,067	0,003
104 Macedonia del Norte	0,007	0,007	0,007	-
105 Madagascar	0,003	0,004	0,004	0,001
106 Malasia	0,322	0,341	0,341	0,019
107 Malawi	0,002	0,002	0,002	-
108 Maldivas, República de	0,002	0,004	0,004	0,002
109 Malí	0,003	0,004	0,004	0,001
110 Malta	0,016	0,017	0,017	0,001
111 Marruecos	0,054	0,055	0,055	0,001
112 Mauricio	0,012	0,011	0,011	(0,001)
113 Mauritania	0,002	0,002	0,002	-
114 México	1,436	1,292	1,293	(0,143)
115 Moldova, República de	0,004	0,003	0,003	(0,001)
116 Mongolia	0,005	0,005	0,005	-
117 Montenegro	0,004	0,004	0,004	-
118 Mozambique	0,004	0,004	0,004	-
119 Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
120 Namibia	0,010	0,009	0,009	(0,001)
121 Nepal	0,006	0,007	0,007	0,001
122 Nicaragua	0,004	0,005	0,005	0,001
123 Níger	0,002	0,002	0,002	-
124 Nigeria	0,209	0,250	0,250	0,041
125 Noruega	0,849	0,754	0,754	(0,095)
126 Nueva Zelandia	0,268	0,291	0,291	0,023
127 Omán	0,113	0,115	0,115	0,002
128 Países Bajos	1,483	1,356	1,357	(0,126)
129 Pakistán	0,093	0,115	0,115	0,022
130 Palau	0,001	0,001	0,001	-
131 Panamá	0,034	0,045	0,045	0,011
132 Papua Nueva Guinea	0,004	0,010	0,010	0,006
133 Paraguay	0,014	0,016	0,016	0,002
134 Perú	0,136	0,152	0,152	0,016
135 Polonia	0,841	0,802	0,802	(0,039)
136 Portugal	0,392	0,350	0,350	(0,042)
137 Qatar	0,269	0,282	0,282	0,013
138 Reino Unido	4,465	4,567	4,569	0,104
139 República Árabe Siria	0,024	0,011	0,011	(0,013)
140 República Centroafricana	0,001	0,001	0,001	-
141 República Checa	0,344	0,311	0,311	(0,033)
142 República Democrática del Congo	0,008	0,010	0,010	0,002
143 República Democrática Popular Lao	0,003	0,005	0,005	0,002
144 República Dominicana	0,046	0,053	0,053	0,007
145 Rumania	0,184	0,198	0,198	0,014
146 Rusia, Federación de	3,089	2,405	2,406	(0,683)
147 Rwanda	0,002	0,003	0,003	0,001
148 Saint Kitts y Nevis	0,001	0,001	0,001	-
149 Samoa	0,001	0,001	0,001	-
150 San Marino	0,003	0,002	0,002	(0,001)

Estado	OIT Escala de prorrateo para 2019 Col.1 %	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2019-2021 Col.2 %	OIT Proyecto de escala para 2020-2021 Col.3 %	Incremento o (disminución) diferencia entre las cols. 3 y 1 Col.4 %
151 San Vicente y las Granadinas	0,001	0,001	0,001	-
152 Santa Lucía	0,001	0,001	0,001	-
153 Santo Tomé y Príncipe	0,001	0,001	0,001	-
154 Senegal	0,005	0,007	0,007	0,002
155 Serbia	0,032	0,028	0,028	(0,004)
156 Seychelles	0,001	0,002	0,002	0,001
157 Sierra Leona	0,001	0,001	0,001	-
158 Singapur	0,447	0,485	0,485	0,038
159 Somalia	0,001	0,001	0,001	-
160 Sri Lanka	0,031	0,044	0,044	0,013
161 Sudáfrica	0,364	0,272	0,272	(0,092)
162 Sudán	0,010	0,010	0,010	-
163 Sudán del Sur	0,003	0,006	0,006	0,003
164 Suecia	0,957	0,906	0,907	(0,050)
165 Suiza	1,141	1,151	1,152	0,011
166 Suriname	0,006	0,005	0,005	(0,001)
167 Tailandia	0,291	0,307	0,307	0,016
168 Tanzanía, República Unida de	0,010	0,010	0,010	-
169 Tayikistán	0,004	0,004	0,004	-
170 Timor-Leste	0,003	0,002	0,002	(0,001)
171 Togo	0,001	0,002	0,002	0,001
172 Tonga	0,001	0,001	0,001	-
173 Trinidad y Tabago	0,034	0,040	0,040	0,006
174 Túnez	0,028	0,025	0,025	(0,003)
175 Turkmenistán	0,026	0,033	0,033	0,007
176 Turquía	1,019	1,371	1,372	0,353
177 Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
178 Ucrania	0,103	0,057	0,057	(0,046)
179 Uganda	0,009	0,008	0,008	(0,001)
180 Uruguay	0,079	0,087	0,087	0,008
181 Uzbekistán	0,023	0,032	0,032	0,009
182 Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183 Venezuela, República Bolivariana de	0,571	0,728	0,728	0,157
184 Viet Nam	0,058	0,077	0,077	0,019
185 Yemen	0,010	0,010	0,010	-
186 Zambia	0,007	0,009	0,009	0,002
187 Zimbabwe	0,004	0,005	0,005	0,001
TOTAL	100,000	99,966	100,000	0,000

[1] Dado que actualmente las Islas Cook no es un Estado Miembro de las Naciones Unidas, la escala de prorrateo propuesta se basa en sus contribuciones en otros organismos especializados de las Naciones Unidas.

(Documento GB.326/PFA/GMA/1.)

Anexo III

Presupuesto de gastos por partidas (en dólares de los Estados Unidos)

	Presupuesto estratégico para 2018-2019 [1]	**Presupuesto estratégico para 2020-2021**	**Presupuesto estratégico para 2020-2021**	**Presupuesto estratégico para 2020-2021**
	(en dólares de los EE.UU.)	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2018-2019)	(ajustado en dólares de los EE.UU.)	(ajustado y reevaluado en dólares de los EE.UU.)
Parte I. Presupuesto de gastos corrientes				
A. Órganos rectores	**50 735 649**	**50 735 649**	**51 558 242**	**50 276 621**
B. Resultados en materia de políticas	**627 872 964**	**628 073 901**	**635 931 680**	**626 217 247**
C. Servicios de gestión	**62 171 040**	**62 270 103**	**63 024 343**	**61 642 333**
D. Otras asignaciones presupuestarias	**45 457 712**	**45 157 712**	**43 203 398**	**42 409 698**
Ajuste por movimientos de personal	-6 420 379	-6 420 379	-6 446 399	-6 307 494
Total Parte I	**779 816 986**	**779 816 986**	**787 271 264**	**774 238 406**
Parte II. Gastos imprevistos				
Gastos imprevistos	875 000	875 000	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones				
Fondo de Operaciones				
Total (Partes I-III)	**780 691 986**	**780 691 986**	**788 146 264**	**775 113 406**
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias				
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 428 014	15 713 000	15 957 445	15 526 594
TOTAL (Partes I-IV)	**784 120 000**	**796 404 986**	**804 103 709**	**790 640 000**

[1] Las propuestas de presupuesto estratégico para los órganos rectores abarcan los recursos del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y del Departamento de Servicios Internos y Administración, que prestan directamente apoyo a las actividades de gobernanza. Con objeto de facilitar la comparación con las cifras correspondientes a 2020-2021, se ha revisado la presentación del presupuesto para 2018-2019 a fin de incorporar una metodología de prorrateo revisada.

Anexo IV

Resumen del presupuesto de gastos e ingresos para 2020-2021

Gastos			**Ingresos**				
	Presupuesto 2018-2019	Estimaciones 2020-2021		Presupuesto 2018-2019		Estimaciones 2020-2021	
	en dólares de los EE.UU.	en dólares de los EE.UU.		en dólares de los EE.UU.	en francos suizos	en dólares de los EE.UU.	en francos suizos
Parte I							
Presupuesto de gastos corrientes	779 816 986	774 238 406	Contribuciones de los Estados Miembros	784 120 000	760 596 400	790 640 000	790 640 000
Parte II							
Gastos imprevistos	875 000	875 000					
Parte III							
Fondo de Operaciones	-	-					
Parte IV							
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 428 014	15 526 594					
Presupuesto total	**784 120 000**	**790 640 000**		**784 120 000**	**760 596 400**	**790 640 000**	**790 640 000**

Anexo V

Presupuesto de ingresos para 2020-2021

Escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2020
(en francos suizos)

	Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2020		Crédito con respecto al:			Total de los Créditos	Contribución neta para 2020
				2018	Años anteriores [1]			
		%	Cuantía	Plan de incentivos	50% de la prima neta	Superávit		
1	Afganistán	0,007	27 672	-	-	-	-	27 672
2	Albania	0,008	31 626	2	589	-	591	31 035
3	Alemania	6,093	24 086 848	23 177	-	-	23 177	24 063 671
4	Angola	0,010	39 532	42	-	-	42	39 490
5	Antigua y Barbuda	0,002	7 906	1	418	255	674	7 232
6	Arabia Saudita	1,173	4 637 104	4 764	-	-	4 764	4 632 340
7	Argelia	0,138	545 542	679	-	-	679	544 863
8	Argentina	0,916	3 621 131	-	43 337	-	43 337	3 577 794
9	Armenia	0,007	27 672	26	-	-	26	27 646
10	Australia	2,211	8 740 525	9 859	-	-	9 859	8 730 666
11	Austria	0,677	2 676 317	2 699	-	-	2 699	2 673 618
12	Azerbaiyán	0,049	193 707	238	-	-	238	193 469
13	Bahamas	0,018	71 158	56	-	-	56	71 102
14	Bahrein	0,050	197 660	178	-	-	178	197 482
15	Bangladesh	0,010	39 532	42	-	-	42	39 490
16	Barbados	0,007	27 672	24	-	-	24	27 648
17	Belarús	0,049	193 707	205	-	-	205	193 502
18	Bélgica	0,822	3 249 531	3 023	-	-	3 023	3 246 508
19	Belice	0,001	3 953	-	65	-	65	3 888
20	Benin	0,003	11 860	-	-	-	-	11 860
21	Bolivia, Estado Plurinacional de	0,016	63 251	-	-	-	-	63 251
22	Bosnia y Herzegovina	0,012	47 438	52	-	-	52	47 386
23	Botswana	0,014	55 345	59	-	-	59	55 286
24	Brasil	2,949	11 657 987	-	221 132	-	221 132	11 436 855
25	Brunei Darussalam	0,025	98 830	122	-	-	122	98 708
26	Bulgaria	0,046	181 847	190	-	-	190	181 657
27	Burkina Faso	0,003	11 860	17	-	-	17	11 843
28	Burundi	0,001	3 953	4	3	-	7	3 946
29	Cabo Verde	0,001	3 953	3	67	-	70	3 883
30	Camboya	0,006	23 719	16	-	-	16	23 703
31	Camerún	0,013	51 392	-	-	-	-	51 392
32	Canadá	2,735	10 812 002	12 320	-	-	12 320	10 799 682
33	Chad	0,004	15 813	-	-	-	-	15 813
34	Chile	0,407	1 608 953	1 447	-	-	1 447	1 607 506
35	China	12,010	47 477 932	20 448	-	-	20 448	47 457 484
36	Chipre	0,036	142 315	174	-	-	174	142 141
37	Colombia	0,288	1 138 522	-	528	-	528	1 137 994
38	Comoras	0,001	3 953	-	-	-	-	3 953
39	Congo	0,006	23 719	-	-	-	-	23 719
40	Corea, República de	2,268	8 965 858	7 329	-	-	7 329	8 958 529
41	Costa Rica	0,062	245 098	174	2 780	-	2 954	242 144
42	Côte d'Ivoire	0,013	51 392	31	-	-	31	51 361
43	Croacia	0,077	304 396	417	-	-	417	303 979
44	Cuba	0,080	316 256	-	-	-	-	316 256
45	Dinamarca	0,554	2 190 073	2 349	-	-	2 349	2 187 724
46	Djibouti	0,001	3 953	-	-	-	-	3 953
47	Dominica	0,001	3 953	-	-	9	9	3 944
48	Ecuador	0,080	316 256	-	3 631	-	3 631	312 625
49	Egipto	0,186	735 295	-	-	-	-	735 295
50	El Salvador	0,012	47 438	-	1 014	-	1 014	46 424
51	Emiratos Árabes Unidos	0,616	2 435 171	1 974	-	-	1 974	2 433 197
52	Eritrea	0,001	3 953	-	-	-	-	3 953
53	Eslovaquia	0,153	604 840	659	-	-	659	604 181
54	Eslovenia	0,076	300 443	351	-	-	351	300 092
55	España	2,147	8 487 521	10 305	-	-	10 305	8 477 216
56	Estados Unidos	22,000	86 970 400	-	1 439 111	-	1 439 111	85 531 289
57	Estonia	0,039	154 175	160	-	-	160	154 015
58	Eswatini (antiguamente Swazilandia)	0,002	7 906	8	-	-	8	7 898
59	Etiopía	0,010	39 532	-	654	-	654	38 878

	Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2020		Crédito con respecto al:			Total de los Créditos	Contribución neta para 2020
				2018	Años anteriores [1]			
		%	Cuantía	Plan de incentivos	50% de la prima neta	Superávit		
60	Fiji	0,003	11 860	12	-	-	12	11 848
61	Filipinas	0,205	810 406	618	-	-	618	809 788
62	Finlandia	0,421	1 664 297	1 876	-	-	1 876	1 662 421
63	Francia	4,429	17 508 723	18 496	-	-	18 496	17 490 227
64	Gabón	0,015	59 298	-	-	-	-	59 298
65	Gambia	0,001	3 953	-	-	-	-	3 953
66	Georgia	0,008	31 626	2	6 727	-	6 729	24 897
67	Ghana	0,015	59 298	55	981	-	1 036	58 262
68	Granada	0,001	3 953	-	48	-	48	3 905
69	Grecia	0,366	1 446 871	1 666	-	-	1 666	1 445 205
70	Guatemala	0,036	142 315	37	-	-	37	142 278
71	Guinea	0,003	11 860	-	-	-	-	11 860
72	Guinea Ecuatorial	0,016	63 251	-	686	-	686	62 565
73	Guinea-Bissau	0,001	3 953	-	-	-	-	3 953
74	Guyana	0,002	7 906	9	-	-	9	7 897
75	Haití	0,003	11 860	-	-	-	-	11 860
76	Honduras	0,009	35 579	30	-	-	30	35 549
77	Hungría	0,206	814 359	579	-	-	579	813 780
78	India	0,835	3 300 922	3 099	-	-	3 099	3 297 823
79	Indonesia	0,543	2 146 588	1 936	-	-	1 936	2 144 652
80	Irán, República Islámica del	0,398	1 573 374	-	-	-	-	1 573 374
81	Iraq	0,129	509 963	-	9 984	-	9 984	499 979
82	Irlanda	0,371	1 466 637	1 185	-	-	1 185	1 465 452
83	Islandia	0,028	110 690	96	-	-	96	110 594
84	Islas Cook	0,001	3 953	-	-	-	-	3 953
85	Islas Marshall	0,001	3 953	4	-	-	4	3 949
86	Islas Salomón	0,001	3 953	-	-	-	-	3 953
87	Israel	0,490	1 937 068	-	27 016	-	27 016	1 910 052
88	Italia	3,309	13 081 139	3 779	268 198	-	271 977	12 809 162
89	Jamaica	0,008	31 626	38	-	-	38	31 588
90	Japón	8,568	33 871 018	33 365	-	-	33 365	33 837 653
91	Jordania	0,021	83 017	8	1 374	-	1 382	81 635
92	Kazajstán	0,178	703 670	805	-	-	805	702 865
93	Kenya	0,024	94 877	-	1 041	-	1 041	93 836
94	Kirguistán	0,002	7 906	9	-	-	9	7 897
95	Kiribati	0,001	3 953	-	2	-	2	3 951
96	Kuwait	0,252	996 206	-	18 251	-	18 251	977 955
97	Lesotho	0,001	3 953	-	-	-	-	3 953
98	Letonia	0,047	185 800	209	-	-	209	185 591
99	Líbano	0,047	185 800	-	86	-	86	185 714
100	Liberia	0,001	3 953	4	-	-	4	3 949
101	Libia	0,030	118 596	-	289	-	289	118 307
102	Lituania	0,071	280 677	304	-	-	304	280 373
103	Luxemburgo	0,067	264 864	57	4 743	-	4 800	260 064
104	Macedonia del Norte	0,007	27 672	30	-	-	30	27 642
105	Madagascar	0,004	15 813	-	196	-	196	15 617
106	Malasia	0,341	1 348 041	1 258	-	-	1 258	1 346 783
107	Malawi	0,002	7 906	-	-	-	-	7 906
108	Maldivas	0,004	15 813	-	98	-	98	15 715
109	Malí	0,004	15 813	12	-	-	12	15 801
110	Malta	0,017	67 204	-	1 047	-	1 047	66 157
111	Marruecos	0,055	217 426	202	-	-	202	217 224
112	Mauricio	0,011	43 485	-	-	-	-	43 485
113	Mauritania	0,002	7 906	-	-	-	-	7 906
114	México	1,293	5 111 488	-	107 247	-	107 247	5 004 241
115	Moldova, República de	0,003	11 860	17	4 086	-	4 103	7 757
116	Mongolia	0,005	19 766	4	-	-	4	19 762
117	Montenegro	0,004	15 813	17	-	-	17	15 796
118	Mozambique	0,004	15 813	-	-	-	-	15 813
119	Myanmar	0,010	39 532	41	-	-	41	39 491
120	Namibia	0,009	35 579	40	-	-	40	35 539
121	Nepal	0,007	27 672	-	393	-	393	27 279
122	Nicaragua	0,005	19 766	15	229	-	244	19 522
123	Níger	0,002	7 906	-	131	-	131	7 775
124	Nigeria	0,250	988 300	-	184	-	184	988 116
125	Noruega	0,754	2 980 713	3 323	-	-	3 323	2 977 390
126	Nueva Zelandia	0,291	1 150 381	1 131	-	-	1 131	1 149 250
127	Omán	0,115	454 618	372	7 032	-	7 404	447 214
128	Países Bajos	1,357	5 364 493	5 922	-	-	5 922	5 358 571
129	Pakistán	0,115	454 618	-	5 822	-	5 822	448 796
130	Palau	0,001	3 953	-	-	-	-	3 953
131	Panamá	0,045	177 894	-	1 963	-	1 963	175 931
132	Papua Nueva Guinea	0,010	39 532	-	-	-	-	39 532

	Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2020		Crédito con respecto al:			Total de los Créditos		Contribución neta para 2020
				2018	Años anteriores [1]				
		%	Cuantía	Plan de incentivos	50% de la prima neta	Superávit			
133	Paraguay	0,016	63 251	54	1 606	2 120	3 780		59 471
134	Perú	0,152	600 886	-	-	-	-		600 886
135	Polonia	0,802	3 170 467	3 546	-	-	3 546		3 166 921
136	Portugal	0,350	1 383 620	1 653	-	-	1 653		1 381 967
137	Qatar	0,282	1 114 803	1 115	-	-	1 115		1 113 688
138	Reino Unido	4,569	18 062 171	17 623	-	-	17 623		18 044 548
139	República Árabe Siria	0,011	43 485	-	-	-	-		43 485
140	República Centroafricana	0,001	3 953	-	65	-	65		3 888
141	República Checa	0,311	1 229 445	1 450	-	-	1 450		1 227 995
142	República Democrática del Congo	0,010	39 532	-	-	-	-		39 532
143	República Democrática Popular Lao	0,005	19 766	8	164	-	172		19 594
144	República Dominicana	0,053	209 520	172	2 976	-	3 148		206 372
145	Rumania	0,198	782 734	-	13 410	-	13 410		769 324
146	Rusia, Federación de	2,406	9 511 399	12 244	-	-	12 244		9 499 155
147	Rwanda	0,003	11 860	-	131	-	131		11 729
148	Saint Kitts y Nevis	0,001	3 953	-	2	-	2		3 951
149	Samoa	0,001	3 953	4	-	-	4		3 949
150	San Marino	0,002	7 906	10	-	-	10		7 896
151	San Vicente y las Granadinas	0,001	3 953	-	67	-	67		3 886
152	Santa Lucía	0,001	3 953	-	-	-	-		3 953
153	Santo Tomé y Príncipe	0,001	3 953	-	-	-	-		3 953
154	Senegal	0,007	27 672	-	-	-	-		27 672
155	Serbia	0,028	110 690	14	-	-	14		110 676
156	Seychelles	0,002	7 906	4	-	-	4		7 902
157	Sierra Leona	0,001	3 953	-	535	707	1 242		2 711
158	Singapur	0,485	1 917 302	1 885	-	-	1 885		1 915 417
159	Somalia	0,001	3 953	-	-	-	-		3 953
160	Sri Lanka	0,044	173 941	121	-	-	121		173 820
161	Sudáfrica	0,272	1 075 270	1 535	-	-	1 535		1 073 735
162	Sudán	0,010	39 532	-	20	-	20		39 512
163	Sudán del Sur	0,006	23 719	-	-	-	-		23 719
164	Suecia	0,907	3 585 553	3 990	-	-	3 990		3 581 563
165	Suiza	1,152	4 554 087	4 792	-	-	4 792		4 549 295
166	Suriname	0,005	19 766	-	8	-	8		19 758
167	Tailandia	0,307	1 213 633	1 227	-	-	1 227		1 212 406
168	Tanzanía, República Unida de	0,010	39 532	34	640	-	674		38 858
169	Tayikistán	0,004	15 813	-	-	-	-		15 813
170	Timor-Leste	0,002	7 906	-	4	-	4		7 902
171	Togo	0,002	7 906	4	-	-	4		7 902
172	Tonga	0,001	3 953	-	61	-	61		3 892
173	Trinidad y Tabago	0,040	158 128	132	-	-	132		157 996
174	Túnez	0,025	98 830	103	-	-	103		98 727
175	Turkmenistán	0,033	130 456	2	-	-	2		130 454
176	Turquía	1,372	5 423 791	49	-	-	49		5 423 742
177	Tuvalu	0,001	3 953	-	-	-	-		3 953
178	Ucrania	0,057	225 332	388	-	582	970		224 362
179	Uganda	0,008	31 626	38	-	-	38		31 588
180	Uruguay	0,087	343 928	-	-	-	-		343 928
181	Uzbekistán	0,032	126 502	71	1 185	-	1 256		125 246
182	Vanuatu	0,001	3 953	-	50	-	50		3 903
183	Venezuela, República Bolivariana de	0,728	2 877 930	-	-	-	-		2 877 930
184	Viet Nam	0,077	304 396	244	-	-	244		304 152
185	Yemen	0,010	39 532	-	-	-	-		39 532
186	Zambia	0,009	35 579	-	-	-	-		35 579
187	Zimbabwe	0,005	19 766	-	-	-	-		19 766
	TOTAL	100,000	395 320 000	236 798	2 202 107	3 673	2 442 578		392 877 422

[1] En caso de que un Estado Miembro pagara sus contribuciones correspondientes a los años anteriores antes de la clausura de la 108.ª reunión de la CIT, los créditos obtenidos por el Estado Miembro pueden cambiar.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

4C

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Fecha: jueves 27 de junio de 2019

Sesión plenaria

Informes de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

Índice

Página

Primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras: Presentación y aprobación 1

Votación nominal sobre las resoluciones relativas a las contribuciones atrasadas de Sierra Leona y Somalia: Resultados 2

Segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras: Presentación y aprobación 3

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021: Adopción 5

Resolución relativa al estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo: Adopción 5

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo: Adopción 6

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas): Adopción 6

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018: Adopción 6

Votación nominal sobre la Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros: Resultados 7

Votación nominal sobre la Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros 9

Viernes 14 de junio de 2019, a las 14.30 horas

Presidenta: Sra. Izata, Vicepresidenta gubernamental de la Conferencia

Primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras: Presentación y aprobación

La Presidenta
(original inglés)

Declaro abierta la décima sesión de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Quisiera señalar a su atención el primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 4A. Este informe tiene que ver con las solicitudes para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, presentadas por los Gobiernos de Sierra Leona y Somalia.

Se adjuntan al informe los proyectos de resolución sobre las contribuciones atrasadas de Sierra Leona y Somalia, que incluyen un calendario para regularizar sus contribuciones atrasadas mediante el pago de anualidades. El lunes 17 de junio por la mañana se celebrará una votación nominal sobre las resoluciones.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba los párrafos 1 a 18 del primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras y adopta las resoluciones?

(Se aprueba el informe, párrafos 1 a 18, y se adoptan las resoluciones.)

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Lunes 17 de junio de 2019, a las 14.30 horas
Presidente: Sr. Dimitrov, Vicepresidente trabajador de la Conferencia

Votación nominal sobre las resoluciones relativas a las contribuciones atrasadas de Sierra Leona y Somalia: Resultados

El Presidente
(original inglés)

Declaro abierta la duodécima sesión de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Es para mí un gran honor anunciar los resultados de la votación nominal celebrada esta mañana sobre las resoluciones relativas a las contribuciones atrasadas de Sierra Leona y Somalia. Conforme recordarán, los textos de las resoluciones figuran en las *Actas Provisionales* núm. 4A.

El resultado de la votación sobre la Resolución relativa a las contribuciones atrasadas de Sierra Leona es el siguiente: 293 votos a favor, 10 en contra y 7 abstenciones. En vista de que el quórum es 302, y de que la mayoría requerida de dos tercios es 202, la Resolución queda adoptada.

(Se adopta la Resolución.)

El resultado de la votación sobre la Resolución relativa a las contribuciones atrasadas de Somalia es el siguiente: 291 votos a favor, 13 en contra y 6 abstenciones. En vista de que el quórum es 302, y de que la mayoría requerida de dos tercios es 203, la Resolución queda adoptada.

(Se adopta la Resolución.)

Por consiguiente, se autoriza a Sierra Leona y Somalia a votar de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT.

Sra. Myat
Gobierno, Myanmar
(original inglés)

Quisiera informar a la Conferencia de que uno de los miembros de mi delegación ha votado por error en contra de las resoluciones relativas a las contribuciones atrasadas de Sierra Leona y Somalia, ya que nuestra intención era votar a favor. Quisiéramos solicitar que se refleje correctamente que Myanmar deseaba votar a favor de ambas resoluciones y pedimos disculpas por los inconvenientes causados.

(Los resultados detallados de la votación, tal y como se han anunciado, figuran al final de las presentes Actas.)

Segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras: Presentación y aprobación

El Presidente
(original inglés)

A continuación nos referiremos al segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 4B.

El informe incluye las siguientes seis resoluciones: una Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros; una Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021; una Resolución relativa al estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo; una Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo; una Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas), y una Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018.

Quisiera invitar al Presidente y Ponente de la Comisión, Sr. Vargas Juárez, de México, a que presente el informe.

Sr. Vargas Juárez
Presidente y Ponente de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras
(original inglés)

Tengo el honor de presentar ante la Conferencia el segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras. Este informe está publicado en las *Actas Provisionales* núm. 4B y contiene las recomendaciones formuladas por la Comisión respecto de las cuestiones que ha examinado. Las seis resoluciones presentadas con miras a su adopción por la Conferencia figuran al final del informe.

Una cuestión fundamental del orden del día de la Comisión de Cuestiones Financieras era las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021, cuya adopción recomendó a la Conferencia el Consejo de Administración, en su 335.ª reunión, de marzo pasado.

Teniendo presentes las circunstancias singulares inherentes a la celebración del centenario de la OIT, el Consejo de Administración convino en modificar el proceso de formulación del Programa y Presupuesto, de tal manera que sólo se aborda el nivel del presupuesto. Se propone que la Conferencia delegue la responsabilidad de adoptar las decisiones sobre el marco de resultados — con inclusión de los resultados en materia de políticas, y los indicadores, criterios de referencia y metas — al Consejo de Administración, que deberá someterlo a examen en su 337.ª reunión (octubre-noviembre del año en curso), respetando el límite de la asignación presupuestaria global que se apruebe en esta reunión de la Conferencia.

El presupuesto de gastos para el bienio 2020-2021 incluye un modesto aumento real, que se utilizará para financiar una serie de inversiones institucionales, en particular en construcciones y alojamiento, tecnología informática y seguridad, todos ellos aspectos importantes para el funcionamiento sostenible de la Organización.

Tras considerar las opiniones vertidas por varios Miembros sobre sus políticas habituales de crecimiento real cero o crecimiento nominal cero, así como las solicitudes de la Oficina para seguir aumentando la eficiencia y ampliar sus esfuerzos de movilización de recursos, la Comisión decidió aprobar el Programa y Presupuesto conforme a la recomendación del Consejo de Administración.

A partir de la ejecución de las operaciones de compra a plazo, el total del presupuesto final se fija en 790 640 000 dólares de los Estados Unidos, cifra que se presenta en la Resolución para su adopción por la Conferencia.

Animo encarecidamente al conjunto de delegados gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores a que apoyen sin reservas la Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021.

La Comisión examinó igualmente una propuesta relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021 y recomendó a la Conferencia la adopción de dicha escala, que se basa en la que se aplica en las Naciones Unidas.

Asimismo, la Comisión examinó las recomendaciones formuladas por el Consejo de Administración respecto al estatus de los jueces y la composición del Tribunal Administrativo de la OIT. Se resolvió por unanimidad recomendar a la Conferencia la adopción de las resoluciones propuestas.

La Comisión también examinó una propuesta de nombramiento de representantes de la Conferencia ante el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas), y decidió recomendar a la Conferencia la adopción de la Resolución propuesta, por la que se autoriza al Consejo de Administración a designar a miembros provisionales en su 337.ª reunión (octubre-noviembre del año en curso), en el entendimiento de que dichas designaciones habrán de ser confirmadas por la Conferencia en su 109.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión tuvo también ante sí el Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018. La Comisión señaló que la Auditora Externa de la Oficina, la Comisión de Auditoría de Filipinas, había emitido una opinión sin reservas sobre dichos estados financieros y los consideraba de plena conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). La Comisión examinó las actas de la 335.ª *bis* reunión del Consejo de Administración, en las que se encomiaban los esfuerzos de la Oficina para publicar una declaración sobre el control interno por segundo año, y formuló sugerencias para mejorar su contenido, refiriéndose asimismo al hecho de que siga sin financiarse el pasivo derivado del seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI), aunque su monto haya disminuido como consecuencia de la subida de los tipos de interés internacionales.

Habida cuenta de la recomendación favorable formulada por el Consejo de Administración, así como de su propio examen, la Comisión recomienda, sin dudarlo, la adopción del Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero.

La Comisión también examinó dos solicitudes de los Gobiernos de Sierra Leona y Somalia para poder votar en la presente reunión de la Conferencia. La Comisión comunicó a la Conferencia sus recomendaciones, que figuran en las *Actas Provisionales* núm. 4A.

Me gustaría dar las gracias a los miembros de la Comisión, así como a los miembros de la Secretaría. Quisiera además reconocer la labor de los intérpretes, los redactores de informes y los traductores, que garantizaron la precisión de los textos utilizados durante las

actividades ordinarias de la Comisión y que, por supuesto, ultimaron este informe para su examen en el día de hoy.

Tras estas palabras, recomiendo a la Conferencia que apruebe este informe y que adopte las resoluciones que en él figuran.

El Presidente
(original inglés)

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia aprueba los párrafos 1 a 61 y los anexos I a V del segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras?

(Se aprueba el informe, párrafos 1 a 61 y anexos I a V.)

Pasamos ahora a la adopción, sin votación, de cinco de las seis resoluciones que comprende el informe. La primera Resolución, relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros, no será adoptada hoy, toda vez que en virtud de la Constitución debe ser adoptada por una mayoría de dos tercios en una votación nominal. La votación se celebrará el martes 18 de junio por la mañana y sus resultados serán proclamados el mismo jueves por la tarde.

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021: Adopción

El Presidente
(original inglés)

Proseguiremos con la adopción de la Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2020-2021.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta Resolución?

(Se adopta la Resolución.)

Resolución relativa al estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo: Adopción

El Presidente
(original inglés)

Proseguiremos con la adopción de la Resolución relativa al estatus de los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta Resolución?

(Se adopta la Resolución.)

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo: Adopción

El Presidente
(original inglés)

Pasamos ahora a la Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta Resolución?

(Se adopta la Resolución.)

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas): Adopción

El Presidente
(original inglés)

Pasamos ahora a la Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta Resolución?

(Se adopta la Resolución.)

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018: Adopción

El Presidente
(original inglés)

Por último, tenemos ante nosotros la Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta Resolución?

(Se adopta la Resolución.)

En nombre de la Conferencia, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión de Cuestiones Financieras y de la Secretaría que contribuyeron a la labor de la Comisión. Soy consciente de los ingentes esfuerzos y negociaciones que han propiciado la adopción del Informe y de estas resoluciones. La Conferencia les agradece su dedicación y duro trabajo.

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Martes, 18 de junio de 2019, 14.30 horas
Presidente: Sr. Dimitrov, Vicepresidente trabajador de la Conferencia

Votación nominal sobre la Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros: Resultados

El Presidente
(original inglés)

Declaro abierta la decimocuarta sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Comenzaré anunciando los resultados de la votación sobre la Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros, celebrada esta mañana.

El resultado de la votación nominal final sobre la Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros es el siguiente: 328 votos a favor, 9 en contra y 1 abstención. En vista de que el quórum es 318, y de que la mayoría requerida es 225, la Resolución queda adoptada.

(Se adopta la Resolución.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final de las presentes Actas.)

En nombre de la Conferencia, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión de Cuestiones Financieras y de la Secretaría. Soy consciente de los ingentes esfuerzos y negociaciones que han propiciado la adopción de esta Resolución. La Conferencia les agradece su dedicación y duro trabajo.

Sra. Newton
Gobierno, Estados Unidos
(original inglés)

Los Estados Unidos reconocen que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 se están examinando en un momento muy importante en la trayectoria de la OIT. Seguimos valorando y apoyando la valiosa labor que lleva a cabo la Organización a fin de mejorar la vida laboral de las personas en todo el mundo, y consideramos que su experiencia y sus conocimientos especializados pueden contribuir de forma notable a los esfuerzos desplegados por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a fin de aprovechar las oportunidades y enfrentar los desafíos que el futuro del trabajo nos depara.

Los Estados Unidos toman nota con satisfacción del modo en que el Director General ha preparado el presupuesto, y de los esfuerzos que éste y la Oficina han desplegado para contener el aumento del mismo tras seis años de crecimiento cero. No obstante, la propuesta de presupuesto presenta un incremento. Los Estados Unidos siguen defendiendo una política de crecimiento nominal cero para los presupuestos de las organizaciones internacionales. Por consiguiente, a pesar de nuestro firme respaldo al mandato, la misión y la labor de la OIT, no podemos apoyar la propuesta de presupuesto que tenemos ante nosotros.

Mi delegación desearía subrayar que esto no debería considerarse una falta de apoyo a la OIT. Efectivamente, seguimos valorando y apoyando enormemente la importante labor que lleva a cabo esta Organización. Encomiamos al Director General por su liderazgo y su visión de la OIT, y esperamos seguir trabajando con él y con los demás miembros de la Oficina, así como con nuestros interlocutores tripartitos, para mejorar la vida de los trabajadores en todo el mundo.

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Vote par appel nominal sur la résolution concernant l'adoption du programme et budget pour 2020-21 et la répartition du budget des recettes entre les Etats Membres

Record vote on the resolution concerning the adoption of the Programme and Budget for 2020–21 and the allocation of the budget of income among member States

Votación nominal sobre la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

Pour/For/En Pro: 328
Contre/Against/En contra: 9
Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 1
Quorum: 318
Maj./May.: 225

Pour/For/En Pro: 328

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica
NDEBELE, Mr (G)
SELEMATSELA, Mr (T/W)

Albanie/Albania
LLESHI, Ms (G)

Algérie/Algeria/Argelia
ZAIDI, M. (G)

Allemagne/Germany/Alemania
NEU-BRANDENBURG, Ms (G)
ARNOLD, Ms (G)
VOLLMANN, Ms (T/W)

Angola
GUIMARÂES, M. (G)
FRANCISCO, M. (G)
TONDELA, M. (E)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita
ALGASSIM, Mr (G)
ALJUAID, Mr (G)
KADI, Mr (E)
ALMUTAIRI, Mr (T/W)

Argentine/Argentina
DRAGÚN, Sr. (E)
MARTÍNEZ, Sr. (T/W)

Australie/Australia
KIDD, Ms (G)
DURBIN, Ms (G)
BARKLAMB, Mr (E)
ISMAIL, Ms (T/W)

Autriche/Austria
ZWERENZ, Mr (G)
DEMBSHER, Ms (G)
ZUMTOBEL, Mr (E)
STELCZENMAYR, Ms (T/W)

Bahamas
PINDER, Mr (G)
GODET, Mrs (E)
CARTWRIGHT-LEWIS, Mrs(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein
ALDOSERI, Mr (G)
SALMAN, Mr (G)
ALAMER, Mr (E)

Bangladesh
AHSAN, Mr (G)
K M ALI, Mr (G)
MONTU, Mr (T/W)

Barbade/Barbados
MAYERS-GRANVILLE, Mrs (E)

Belgique/Belgium/Bélgica
SOETE, M. (G)
MUYLLE, M. (G)
DE MEESTER, M. (E)
VERTENUEIL, M. (T/W)

Bénin/Benin
LEGBA ADANKON, Mme (G)
HOUNNOUVI, M. (E)
BACHABI, M. (T/W)

Botswana
GABOBAKE, Mr (T/W)

Brésil/Brazil/Brasil
BASSO, Sr. (G)
FARANI AZEVÊDO, Sra. (G)
PORTUGAL FILHO, Sr. (E)

Bulgarie/Bulgaria
SIMEONOV, Mr (E)
DIMITROV, Mr (T/W)

Burkina Faso
FOROGO/YELKOUNI, Mme (G)
COULIBALY, M. (G)
YAMEOGO, Mme (E)

Burundi
MINANI, M. (G)

Cabo Verde
VEIGA DE ALMEIDA, Mme(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya
NGETH, Mr (G)
SOVANN, Mrs (G)
TEH, Mr (E)

Canada/Canadá
THORNTON, Ms (G)
KRÜGER, Ms (G)
HYNES, Mr (E)
CLARKE WALKER, Ms (T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centroafricana
RAMADAN, M. (T/W)

Chili/Chile
ALVEAR ARTAZA, Sr. (E)
MUÑOZ VALENZUELA, Sra. (T/W)

Chine/China
HAO, Mr (G)
LIU, Ms (E)
JIANG, Mr (T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre
ZENIERI, Ms (G)
ANDREOU PANAYIOTOU, Ms (G)
ANTONIOU, Mr (E)
PIERI, Mr (T/W)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea
HA, Mr (G)
CHUNG, Ms (G)
KIM, Mr (T/W)

Costa Rica
MASÍS FALLAS, Sr. (E)

Côte d'Ivoire/Côte d'Ivoire
EKPO, M. (G)
LADOUYOU, M. (E)

Croatie/Croatia/Croacia
SUBOTIC, Mr (G)

Cuba
LAU VALDES, Sra. (G)
RODRÍGUEZ CAMEJO, Sra. (G)
MESA GARCÍA, Sr. (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca
JENSEN, Ms (G)
LORENTZEN, Mr (G)
DREESEN, Mr (E)
WALDORFF, Mr (T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana
HERRERA GONZÁLEZ, Sr. (G)
CARABALLO, Sr. (G)
RODRÍGUEZ VELÁZQUEZ, Sr. (E)

Egypte/Egypt/Egipto
ESHRAH, Mr (E)
MOHAMED, Mr (T/W)

El Salvador
MOLINA DE HUEZO, Sra. (T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Árabes Unidos
ALNUAIMI, Mr (G)
AL SALEH, Ms (G)
ALRAYSSI, Mr (E)

Equateur/Ecuador
DÁVALOS, Sr. (G)
DÍAZ, Srta. (G)

Espagne/Spain/España
REMÓN MIRANZO, Sr. (G)
PÁRAMO MONTERO, Sr. (G)
LACASA ASO, Sr. (E)
GALLEGO GARCÍA, Sr. (T/W)

Estonie/Estonia
PROOS, Ms (G)
TÕNISMAA, Ms (G)
METS, Ms (E)
TOOMSALU, Ms (T/W)

Eswatini
MKHALIPHI, Mr (G)
LE ROUX, Mr (E)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos
HERZOG, Ms (E)
FINNEGAN, Mr (T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía
SENBETE, Mr (G)
ADEWO, Mr (G)

Fidji/Fiji
CAWARU, Mr (G)
BALEDROKADROKA, Mr (G)
HAZELMAN, Mr (E)

Finlande/Finland/Finlandia
NÄRHINEN, Mr (G)
HEINONEN, Ms (G)
WÄRN, Ms (E)
ILVESKIVI, Ms (T/W)

France/Francia
DEDIEU, M. (G)
KARVAR, Mme (G)
VAUCHEZ, Mme (E)
THIBAULT, M. (T/W)

Ghana
BALLANS, Mr (G)
OFORI AGYEMANG, Mrs (G)

Grèce/Greece/Grecia
GKOUVA, Ms (G)
ANTONOPOULOU, Ms (G)
KRATIMENOU, Ms (T/W)

Guatemala
SANDOVAL GARCÍA, Sr. (G)
RODRÍGUEZ MANCIA, Sra. (G)
RICCI MUADI, Sr. (E)
MANCILLA GARCÍA, Sr. (T/W)

Guinée/Guinea
DOUMBOUYA, M. (G)

Guinée équatoriale/Equatorial Guinea/Guinea Ecuatorial
NGOMO NCHAMA, Sr. (G)
OBAMA OBONO, Srta. (G)
MODU EBUKA, Sra. (E)
OBAMA ALENE, Sr. (T/W)

Guyana
GOOLSARRAN, Mr (E)

Haïti/Haiti/Haití
BOUTIN, M. (G)

Honduras
URTECHO LÓPEZ, Sr. (E)

Hongrie/Hungary/Hungría
DR.BODGÁL, Mrs (G)
DR.VARGA, Mr (G)
BOROSNÉ BARTHA, Mrs (E)
DOSZPOLYNÉ DR. MÉSZÁROS, Mrs (T/W)

Îles Cook/Cook Islands/Islas Cook
THONDOO, Ms (G)
PYNENBURG, Mr (E)

Inde/India
SAMARIYA, Mr (G)
KUMAR, Mr (T/W)

Indonésie/Indonesia
PRIYANTO, Mr (G)
RUMONDANG, Ms (G)
SANTOSO, Mr (E)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán
OTAREDIAN, Mr (E)

Iraq
AL-HILO, Mr (G)

Irlande/Ireland/Irlanda ROCHFORD, Mr (G)
WARD, Ms (G)
WHELAN, Mr (E)
JOYCE, Mr (T/W)

Islande/Iceland/Islandia
GUNNARSDÓTTIR, Mrs (G)
KRISTINSSON, Mr (G)
ÁRNASON, Mr (E)
NORDDAHL, Mr (T/W)

Israël/Israel
GALILEE METZER, Ms (G)
RAZ SHECHTER, Ms (G)
LERNER, Mr (T/W)

Jamaïque/Jamaica
EYTLE, Mr (E)

Japon/Japan/Japón
IHARA, Mr (G)
ASADA-MIYAKAWA, Ms (G)
TOKUMARU, Mr (E)
OHMI, Mr (T/W)

Jordanie/Jordan/Jordania
ALDAHAMSHEH, Mr (G)

Kazakhstan/Kazajstán
BAIKENOV, Mr (E)

Kenya
TUM, Mr (G)
OMONDI, Mr (G)
MUGO, Mrs (E)
ATWOLI, Mr (T/W)

Koweït/Kuwait
ALRABAH, Mr (E)

Lao, Rép. démocratique populaire/Lao People's Democratic Rep./Rep. Democrática Popular Lao
PHIRASAYPHITHAK, Mrs (E)

Lesotho
SEMATLANE, Mr (T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia
STEPINA, Mrs (E)
PREISA, Mrs (T/W)

Liban/Lebanon/Líbano
DAHROUJ, Mlle (G)
FAYAD, M. (G)

Libéria/Liberia
KOLLIE, Mr (G)
SAMPSON, Mrs (G)

Lituanie/Lithuania/Lituania
DULKINAITE, Ms (G)
MINEIKAITE, Ms (G)
RIZGELE, Ms (E)
KRUPAVICIENE, Mrs (T/W)

Luxembourg/Luxemburgo
WELTER, Mme (G)
TUNSCH, M. (G)
KIEFFER, M. (E)

Macédoine du Nord/North Macedonia/Macedonia del Norte
BILALI, Mr (G)
ALEKSEVSKA, Ms (G)

Malaisie/Malaysia/Malasia
MANSOR, Mr (T/W)

Malawi
KHAKI, Mr (E)

Mali/Malí
BAGAYOKO, M. (G)
TOGO, M. (G)
GUINDO, M. (E)
KONATE, M. (T/W)

Malte/Malta
MAGRI, Mr (G)
VELLA MUSCAT, Mrs (G)
FARRUGIA, Mr (E)
BUGEJA, Mr (T/W)

Maroc/Morocco/Marruecos
BENKHALIL, M. (G)

Maurice/Mauritius/Mauricio
LI PIN YUEN, Mrs (G)
DURSUN, Mr (E)

Mexique/Mexico/México
LUNA CAMACHO, Sra. (G)
FLORES LIERA, Sra. (G)
CARVAJAL BUSTAMANTE, Sr. (E)
MEDINA TORRES, Sr. (T/W)

Mongolie/Mongolia
ADIYA, Ms (G)
NARANTSOGT, Mr (E)
ENEBISH, Mr (T/W)

Myanmar
MYINT, Mr (G)
MYAT, Ms (G)
MAUNG, Mr (T/W)

Namibie/Namibia
SHINGUADJA, Mr (G)
YA TOIVO, Ms (G)
PARKHOUSE, Mr (E)

Nicaragua
ZEPEDA LÓPEZ, Sr. (T/W)

Nigéria/Nigeria
OLAWALE, Mr (E)
WABBA, Mr (T/W)

Norvège/Norway/Noruega
SAMUELSEN, Mrs (G)
GEDE VIDNES, Mrs (G)
MUNTHE, Mr (E)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia
HOBBY, Mr (G)
RUSSELL, Ms (G)
HOPE, Mr (E)
MACKINTOSH, Ms (T/W)

Oman/Omán
AL MULLAHI, Mr (G)

Ouganda/Uganda
ONZOMA, Mr (G)
MWANIKA, Mr (G)
OPIO, Mr (E)

Pakistan/Pakistán
AWAN, Mr (T/W)

Panama/Panamá
GÓMEZ RUILOBA, Sr. (G)
NUÑEZ MORALES, Sr. (G)
LEDEZMA VERGARA, Sr. (E)
MÉNDEZ, Sr. (T/W)

Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua New Guinea/Papua Nueva Guinea
FISI'IHOI, Ms (E)

Paraguay
LÓPEZ BENÍTEZ, Sra. (G)
ZAYAS MARTINEZ, Sr. (T/W)

Pérou/Peru/Perú
ALFARO ESPINOZA, Sra. (G)
SOTO HOYOS, Sra. (G)
BARRENECHEA CALDERÓN, Sr. (E)

Philippines/Filipinas
PERIDA-TRAYVILLA, Ms (G)

Pologne/Poland/Polonia
LEMIESZEWSKA, Ms (G)
NOJSZEWSKA-DOCHEV, Ms (G)
MAKSYMIUK, Mr (E)
DUBINSKI, Mr (T/W)

Portugal
RIBEIRO, Mme (G)
NUNES, M. (G)
VIEIRA LOPES, M. (E)
PRAÇA, M. (T/W)

Qatar
ALOBAIDLY, Mr (G)
AL-MARRI, Mr (G)
AL-MEER, Mr (E)
AL-KAABI, Mr (T/W)

Rép. démocratique du Congo/Democratic Republic of the Congo/Rep. Democrática del Congo
TSHIMUANGA MINCHIABO
MUTOMBO, Mme (G)
GIESKES VERINGA, Mme (E)
NDONGALA N'SIBU, M. (T/W)

Roumanie/Romania/Rumania
TACHE, M. (G)
TUDORIE, M. (G)
HOSSU, M. (T/W)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido
PERCIVAL, Mr (E)
BROWN, Ms (T/W)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia
ZHUKOV, Mr (G)
ALIMOV, Mr (G)
ZHARKOV, Mr (T/W)

Rwanda
MUREKATETE, Mr (E)

Saint-Marin/San Marino
BECCARI, M. (G)
BOSSI, Mme (E)
GIARDINIERI, M. (T/W)

Samoa
UIESE RIMONI, Ms (G)
LAFI-SIMAMAO, Ms (G)
AFAMASAGA, Mrs (T/W)

Sénégal/Senegal
CISSE, M. (G)
FALL, Mme (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M. (T/W)

Serbie/Serbia
STANIC, Ms (G)
SAVIC, Ms (G)
SAVKOVIC, Mr (E)
STOJILJKOVIC, Mr (T/W)

Seychelles
BAKER, Mr (G)
MOREL, Ms (G)

Sierra Leone/Sierra Leona
CONTEH, Mr (T/W)

Singapour/Singapore/Singapur
CHI, Ms (G)
TAN, Mr (G)
YEE, Mr (E)
TEE, Ms (T/W)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia
PODHORSKÝ, Mr (G)
BERINEC, Mr (G)
OCENÁŠ, Mr (E)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia
DRAKSLER, Ms (G)
ZUPANCIC, Ms (G)
ILEŠIC CUJOVIC, Ms (T/W)

Somalie/Somalia
NUR, Mr (T/W)

Soudan/Sudan/Sudán
AGIED, Mr (G)
ABBAS, Mr (G)
ELGURASHI, Mr (E)

Sri Lanka
WEERASINGHE, Mr (E)

Suède/Sweden/Suecia
SPÅNT, Mrs (G)
JANSON, Mr (G)
BECKMAN, Mr (E)
NYGREN, Mrs (T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza
BERSET BIRCHER, Mme (G)
PEREZ-LA PLANTE, M. (G)
MATTHEY, M. (E)

Suriname
PIROE, Mr (G)
MANGROE, Ms (G)
TORILAL, Mr (E)
GORISSON, Ms (T/W)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria
IBRHEM, Mr (G)
ALKAWA, Mr (G)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania /República Unida de Tanzanía
MLIMUKA, Mr (E)

République tchèque/Czech Republic/República Checa
GORGOL, Mr (G)
FUCHS, Mr (G)
DRBALOVÁ, Ms (E)
STŘEDULA, Mr (T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia
KITTISUWAN, Ms (G)
WALEEITTIKUL, Mr (G)
SRIPIEAN, Mr (E)

Togo
SAMA, Mme (E)
AGBENOU, M. (T/W)

Tunisie/Tunisia/Túnez
GHORAB, Mme (G)
ZRELLI, M. (G)
HAMMAMI, Mme (T/W)

Turquie/Turkey/Turquía
TUNCAY, Mr (G)
KOÇ, Mr (E)

Ukraine/Ucrania
OSOVYI, Mr (T/W)

Uruguay
BARRETTO, Sr. (G)

Viet Nam
NGUYEN, Mr (G)

Contre/Against/En contra: 9

Egypte/Egypt/Egipto
HUSSEIN, Mrs (G)
NAZMY, Mr (G)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos
NEWTON, Mrs (G)
MORGAN, Ms (G)

Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos
VAN DE SANDE, Mr (G)
POST, Mrs (G)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido
O'CONNOR, Mr (G)
STEIJGER, Ms (G)

Seychelles
HOARAU, Mrs (E)

Abstentions/Abstentions/ Abstenciones: 1

Bolivie (État plurinational de)/Bolivia (Plurinational State of)/Bolivia (Estado Plurinacional de)
ALANOCA MAMANI, Sr. (G)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

5A

PRIMERA PARTE

Fecha: jueves 30 de agosto de 2019

Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

PRIMERA PARTE

INFORME GENERAL

Índice

Página

A. Introducción 1

B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo 10

C. Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART) 38

D. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución 47

E. Cumplimiento de las obligaciones específicas 53

F. Conclusiones adoptadas tras el examen de los casos individuales 62

G. Adopción del informe y observaciones finales 88

Anexo 1. Trabajos de la Comisión 100

Anexo 2. Casos sobre los cuales los gobiernos son invitados a comunicar informaciones a la Comisión 115

A. Introducción

1. De conformidad con el artículo 7 de su Reglamento, la Conferencia estableció una Comisión para considerar e informar sobre el punto III del orden del día: «Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones». Integran la Comisión 235 miembros (123 miembros gubernamentales, 8 miembros empleadores y 104 miembros trabajadores). También formaron parte de la Comisión, 15 miembros gubernamentales adjuntos, 89 miembros empleadores adjuntos y 206 miembros trabajadores adjuntos. Además, 36 organizaciones no gubernamentales internacionales estuvieron representadas por observadores [1].

2. La Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa:

Presidente:	Sr. Patrick Rochford (miembro gubernamental, Irlanda).
Vicepresidentes:	Sra. Sonia Regenbogen (miembro empleadora, Canadá) y Sr. Marc Leemans (miembro trabajador, Bélgica).
Ponente:	Sra. Corine Elsa Angonemane Mvondo (miembro gubernamental, Camerún).

3. La Comisión celebró 18 sesiones.

4. De conformidad con su mandato, la Comisión procedió al examen de los siguientes asuntos: i) memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, presentadas de conformidad con los artículos 22 y 35 de la Constitución; ii) las memorias solicitadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 19 de la Constitución en relación con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y iii) las informaciones sometidas en virtud del artículo 19 de la Constitución sobre la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia [2].

Sesión de apertura

5. Presidente: *«Dia dhuit agus fáilte roimh gach duine inniu go dtí seisiún céad agus ocht den chomhdháil saothair idirnáisiúnta agus an nócha ceathrú seisiún den choiste ar an iarratas de chaighdeáin»*. Buenas tardes y bienvenidos a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y a la 94.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas.

6. Les agradezco sinceramente la confianza que han depositado en mí para dirigir la labor de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Es un gran honor para mi país, Irlanda, representar al grupo de Europa Occidental, así como asumir la responsabilidad de presidir la Comisión en el año del centenario de la Organización Internacional del Trabajo.

[1] Para la composición inicial de la Comisión, véanse *Actas Provisionales* núm. 2. Para la lista de organizaciones no gubernamentales, véanse *Actas Provisionales* núm. 1.

[2] Informe III de la Conferencia Internacional del Trabajo – Parte A: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; Parte B: Estudio General.

Por supuesto, es para mí un privilegio dirigir esta reunión de la Comisión en una fecha histórica.

7. La Comisión siempre ha constituido la piedra angular del sistema de control regular de la OIT, así como el centro neurálgico del sistema tripartito de la Organización. Constituye el foro para el diálogo tripartito en el que la Organización debate la aplicación de las normas internacionales del trabajo y el funcionamiento del sistema normativo desde 1926. Precisamente mi país tiene un vínculo muy especial con la Comisión de Aplicación de Normas. Fue en la Conferencia de 1925 cuando se sugirió por primera vez que se buscase un sistema de control más efectivo de la aplicación de las normas adoptadas. En esa reunión, el delegado gubernamental de Irlanda, el profesor Alfred O'Rahilly, propuso por primera vez que la OIT estableciese una comisión de control especial en futuras reuniones de la Conferencia. Como dijo el profesor O'Rahilly hace más de 90 años: «Quería decir unas palabras acerca de las memorias que se han enviado. Es ahora cuando estas memorias están empezando a ser útiles y creo que no apreciamos suficientemente su valor. Si podemos supervisar la aplicación de cada convenio, tenemos un sistema completo de control recíproco. Y me atrevo a esperar que en futuras Conferencias se establezca una comisión que examine dichas memorias, y compruebe si estas contienen el grado de detalle que garantice de manera universal que se cumplan las obligaciones contraídas por los mandantes». Esta innovación enseguida fue apoyada de inmediato por el Director General de aquel entonces, el Sr. Albert Thomas, y así se inició el mecanismo único de control tripartito de la OIT.

8. Las conclusiones adoptadas por la Comisión y la labor técnica de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante, la Comisión de Expertos), junto con la asistencia técnica de la Oficina, son herramientas esenciales que están a la disposición de los Estados Miembros a la hora de aplicar las normas internacionales del trabajo. Una vez más este año, el Informe de la Comisión de Expertos ofrece una base sólida para nuestros debates.

9. Aprovecho la ocasión para resaltar la presencia del Presidente de la Comisión de Expertos saliente, el juez Abdul Koroma. Asimismo, destaco la presencia de la Presidenta de la Comisión de Expertos recientemente elegida, la jueza Graciela Dixon Caton. Tengo el honor de informar a los miembros de la Comisión que el profesor Evance Kalula, Presidente del Comité de Libertad Sindical, también está aquí con nosotros por primera vez para presentar el informe anual del Comité.

10. Les aliento firmemente a participar de forma activa en los debates de la Comisión. Confío en que en el curso de estas dos semanas de reunión de la Conferencia, la Comisión podrá cubrir las expectativas de los mandantes de la OIT, con un espíritu de diálogo constructivo. Si quisiésemos resumir el mandato de esta Comisión de Aplicación de Normas en una palabra, ésta tendría que ser «diálogo». La fuerza de esta Comisión reside en la voluntad constante de establecer un diálogo entre empleadores, trabajadores y gobiernos de los Estados Miembros. Como dijo Seamus Heaney, poeta irlandés y ganador del premio Nobel: «La historia dice: No esperes de este lado de la tumba. Pero, después, a lo largo de la vida, puede surgir el tan ansiado oleaje de la justicia, y hacer que rimen la esperanza y la historia. Si tienes las palabras, siempre es posible que encuentres el camino».

11. *«Go raibh maith agat ó chroi arís don phribhléid a bhain leis an seisiún tábhachtach stairiúil seo den choiste seo a stiúradh».* Les agradezco sinceramente una vez más que me hayan concedido el privilegio de presidir esta reunión tan importante e histórica de la Comisión.

12. Miembros empleadores: Este año celebramos el aniversario del centenario de la OIT conmemorando los logros del pasado y reflexionando sobre ellos, y también mirando al

futuro. La presente Comisión constituye uno de los éxitos de la OIT. Fundada en 1926, la Comisión de Aplicación de Normas es un órgano tripartito permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo y un componente esencial de sistema de control de la OIT. La Comisión sigue demostrando lo importante e indispensable que es su papel en las funciones de control de la Organización Internacional del Trabajo. La Comisión brinda una plataforma regular para el diálogo social entre los mandantes tripartitos de todos los Estados Miembros de la OIT sobre las obligaciones de aplicación de los convenios ratificados y las relacionadas con otras normas. Estas discusiones se centran en las repercusiones prácticas que tienen las normas sobre el mundo del trabajo y la justicia social para la vida real. Aprovechamos esta oportunidad para congratularnos por el compromiso activo que desde 1926 mantienen los representantes gubernamentales, los empleadores y los trabajadores en su participación y en la supervisión de las normas internacionales del trabajo.

13. Este año del centenario supone también un momento importante para reflexionar sobre el mandato de la Comisión. Como estipula el artículo 7 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, corresponde a la Comisión el control de la aplicación de las normas. En la realización de sus tareas, la Comisión recibe apoyo técnico preparatorio de la Comisión de Expertos y de la Oficina y utiliza el informe de la Comisión de Expertos como punto de partida para su examen del cumplimiento y la aplicación por parte de los distintos Estados Miembros de las normas internacionales del trabajo. Seguidamente la Comisión, tras la discusión, el debate y el análisis del informe y el diálogo social, parte de ello para presentar el panorama completo del cumplimiento de las obligaciones de un país en relación con las normas. Todo lo anterior forma parte de un sano diálogo social y de una franca libertad de expresión para asegurar que la labor de nuestra Comisión sea sólida y confiera autoridad moral.

14. Teniendo en cuenta que los dos pilares del sistema de control deben llevar a cabo sus labores conjuntamente, de manera constructiva y continua, los miembros empleadores aprecian la presencia del Presidente de la Comisión de Expertos, el juez Koroma, en la discusión general de la Comisión y en el debate sobre el Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). En nuestra opinión, el diálogo permanente y directo entre la Comisión, la Comisión de Expertos y la Oficina es importante, no sólo para que los mandantes de la OIT entiendan mejor los requisitos relacionados con las normas, sino también para facilitar que la Comisión de Expertos entienda las realidades y necesidades de los usuarios del sistema de control. Es fundamental que la labor de la Comisión de Expertos no se lleve a cabo de manera aislada del mundo real.

15. Los miembros empleadores se congratulan por la presencia de la jueza Dixon Caton, y afirman su compromiso de buscar nuevas oportunidades para el mantenimiento del diálogo entre los miembros de la Comisión y la Comisión de Expertos durante el próximo año con el fin de compartir periódicamente nuestros puntos de vista, opiniones, problemas y necesidades, y los logros de estos dos singulares mecanismos.

16. Los miembros empleadores esperan que este año haya un diálogo tripartito orientado a los resultados que reafirme la función de la Comisión en la supervisión de las normas de la OIT, en particular en esta muy especial reunión del centenario. Las opiniones expresadas por los empleadores en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas y también, cosa importante, las recomendaciones que figuran en las conclusiones de la Comisión, deben ser consideradas por otros órganos de control de la OIT, por la Oficina en apoyo del conjunto del sistema y de la asistencia técnica que proporciona y también por todas las iniciativas y discusiones de la OIT en el contexto de la Agenda 2030.

17. Con el fin de que mantenga su pertinencia en los próximos cien años, el sistema de control de la OIT debe seguir trabajando para asegurar que en la supervisión de las normas internacionales del trabajo se tenga en cuenta la fuerte naturaleza tripartita de la OIT, así

como las realidades cambiantes del mundo del trabajo y se trabaje por hacer posible la protección de los trabajadores, así como el equilibrio con la creación y el desarrollo de empresas sostenibles. Una cosa no puede existir sin la otra. Esto tendrá lugar junto con la labor que se está realizando en la iniciativa relativa a las normas para reforzar las normas del trabajo. Apoyamos un proceso con el cual tengamos un cuerpo de normas del trabajo sólidas y actualizadas para adentrarnos en los próximos cien años.

18. La gobernanza tripartita, la transparencia y la eficacia son valores esenciales que contribuyen al éxito y, cosa importante, al prestigio de la Comisión. Los miembros empleadores seguirán defendiendo estos valores mediante el compromiso que contraen en esta histórica reunión de la Comisión, y vuelven a reafirmar su firme determinación a participar y contribuir de forma activa a las discusiones con un espíritu dinámico y constructivo.

19. **Miembros trabajadores:** Este año, la labor de nuestra Comisión tendrá un sabor particular, ya que coincide con el centenario de la OIT. Un aniversario es un momento propicio para recordar el pasado y pensar en el futuro. En cuanto al pasado, la historia de nuestra Organización está repleta de acontecimientos y cambios que le han permitido afrontar con éxito todos los desafíos a los que se ha enfrentado. Permítanme recordar algunos. Fundada en 1919, la OIT se creó sobre las ruinas de la Primera Guerra Mundial. Su Constitución refleja la voluntad de encarnar un ideal de paz, supeditado a su vez a la consecución de la justicia social. La Organización ha sabido adoptar desde sus comienzos una serie de normas importantes, que han mejorado las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo. Citemos, por ejemplo, los convenios sobre las horas de trabajo en la industria, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres, el trabajo infantil, y también el convenio sobre el trabajo forzoso. Todas esas normas tenían por objeto sentar las bases de una policía social de la competencia internacional. Sin embargo, fueron esta competencia exacerbada entre las naciones y las heridas aún abiertas del primer conflicto mundial las que dieron lugar a otra guerra. Al final de la Segunda Guerra Mundial, la Conferencia Internacional del Trabajo se reunió en 1944 en Filadelfia y adoptó una Declaración Fundamental. En realidad, se trataba de un renacer para la Organización, que además de poner énfasis nuevamente en la estrecha relación entre la paz y la justicia social, tenía por objetivo establecer una solidaridad económica y social entre las naciones. En la Declaración se afirmaba que las políticas económicas y financieras deben evaluarse y aceptarse en función de este objetivo fundamental. La Declaración de Filadelfia sigue estando en vigor hoy en día. De hecho, constituye el fundamento del mandato de nuestra Organización. En efecto, hoy en día, las normas internacionales del trabajo son más necesarias que nunca para fomentar un régimen de trabajo realmente humano e impedir que el trabajo se equipare a una mercancía. Así, el ejercicio que renovamos año tras año en el seno de esta Comisión es la prueba más elocuente de lo anterior.

20. Desde su creación, la OIT ha tenido que enfrentarse a diversos obstáculos y superarlos, lo cual en lugar de debilitarla siempre la ha fortalecido. Algunos ejemplos son el episodio de la Guerra Fría, el proceso de descolonización al que la Organización tuvo que adaptarse reformando sus estructuras, o también el proceso de mundialización, que se ha acelerado en los últimos treinta años. Cada vez, la OIT ha sabido encontrar la manera de responder a estos desafíos, que han marcado su historia.

21. En lo que respecta al futuro, no partimos de cero. En el marco de la iniciativa del centenario, lanzada por el Director General en 2013, la Conferencia de este año servirá para examinar el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Sin querer prejuzgar la declaración que va a debatirse, deseamos recalcar algunos elementos clave: *a)* debemos reafirmar que la justicia social, el trabajo decente y la protección de los trabajadores en el marco de un modelo de mundialización justo siguen siendo la mejor receta para la paz y la estabilidad; *b)* estamos convencidos de que no puede haber un crecimiento inclusivo si no se respetan los derechos sindicales y el mundo del trabajo, y *c)* tenemos que reavivar el

contrato social con el fin de dar a los trabajadores una parte equitativa del progreso económico. El respeto a los derechos de los trabajadores debe estar en el centro de este contrato social renovado.

22. Por otra parte, es muy significativo que la Conferencia de este año vaya a adoptar un convenio dirigido a eliminar la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo. La igualdad de participación de las mujeres en el mercado laboral, la igualdad salarial entre mujeres y hombres, y la eliminación de la violencia y el acoso son necesarias para alcanzar la integración económica de las mujeres. Nuestras sociedades están y seguirán estando confrontadas a múltiples transiciones ecológicas, demográficas y tecnológicas. La dirección que tomarán estas transiciones no está escrita en los astros ni es fruto de la fatalidad. Por el contrario, la convicción y la fuerza que pongamos en el buen fin de estas transiciones serán determinantes. Éstas deben ser justas para los trabajadores. Con el fin de controlar estos cambios, es preciso volver a centrar nuestros objetivos y programas de acción en las personas, de manera que puedan desarrollar todo su potencial, reforzar las instituciones laborales y asegurar el carácter decente y duradero del trabajo.

23. En cualquier caso, objetivos y programas de acción ambiciosos no bastan si no se respaldan en unas normas sólidas y concretas reconocidas a escala internacional. Así, la consecución de estas metas exigirá seguramente, bien actualizar, bien elaborar nuevas normas. Para dar a las normas su plena efectividad, es indispensable contar con mecanismos de control y supervisión eficaces como el que lleva a cabo la Comisión.

24. Celebrar el aniversario de una gran organización como la OIT, también consiste en reafirmar sus principios. A este respecto, los miembros trabajadores quieren destacar dos principios fundamentales de la Organización: el tripartismo y el multilateralismo. En primer lugar, el multilateralismo, que es una característica que compartimos con los demás organismos de las Naciones Unidas. Este principio sigue estando vigente y representa incluso una clave para el futuro, al contrario de lo que muchos afirman. En efecto, estamos en un mundo multipolar en el que ninguna potencia puede pretender hacerse con la hegemonía. Los Estados se enfrentan a desafíos cruciales como la mundialización de los intercambios de bienes y servicios, el cambio climático, los flujos migratorios y la proliferación de las desigualdades. Una mundialización sin trabas refuerza el reparto desigual de la riqueza y la inseguridad del empleo y de los ingresos en los diversos países y regiones. Una mundialización desenfrenada es una amenaza para la paz y la estabilidad. Las poblaciones que se vuelven nacionalistas y xenófobas se ven abocadas a exigir el cierre de las fronteras y la construcción de muros. Una mundialización sin reglas sólo lleva al aumento del *dumping* social y a la explotación de los trabajadores, así como a enfrentarlos entre sí. El mundo es hoy tres veces más rico que hace veinte años, pero nuestros servicios públicos y sistemas de protección social se ven debilitados por medidas de austeridad devastadoras. Pensar que la solución a todos estos desafíos podría residir únicamente en los debates bilaterales, constituye, o bien una negación, o bien un desconocimiento de los engranajes que mueven nuestro mundo. Ahora más que nunca necesitamos un foro como el que ofrece la OIT para intercambiar múltiples puntos de vista, tener en cuenta la complejidad y encontrar soluciones.

25. En cuanto al tripartismo, creo que éste ha demostrado toda su vitalidad y utilidad a lo largo de la historia. La riqueza de la OIT reside en permitir a los empleadores y los trabajadores participar plenamente en los debates sobre temas en los que en otras organizaciones sólo se expresa la voz oficial de los gobiernos. El hecho de garantizar a los interlocutores sociales y a los gobiernos la posibilidad de dictar y supervisar normas que los atañen representa un ejercicio de democracia social, sin duda mejorable, pero extremadamente saludable. Al fin y al cabo, el diálogo social no es más que la expresión de la democracia en el lugar de trabajo.

26. El rol de la OIT consiste en aportar una respuesta a un desafío, el de la justicia social. Incluso en la Constitución de la OIT se proclama que, mientras haya condiciones de trabajo que impliquen injusticia, miseria y privaciones, la paz y la armonía universales se encontrarán en peligro. La cuestión, más que nunca, sigue siendo actual. Incluso se ha ido engrosando con otros problemas y cuestiones suplementarias y, por lo tanto, no puedo dejar de afirmar o, al menos, desear que nuestra Organización tenga muchos días por delante.

Trabajos de la Comisión

27. Durante la sesión de apertura, la Comisión adoptó el documento D.1, que establece el modo en el que la Comisión lleva a cabo sus trabajos [3]. En esa ocasión, la Comisión examinó sus métodos de trabajo, según se establece en el epígrafe siguiente.

28. De conformidad con la práctica habitual, la Comisión inició sus trabajos con un examen de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones y del cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relacionadas con las normas dimanantes de la Constitución de la OIT. En esta discusión general se hizo referencia a la Parte I del Informe de la Comisión de Expertos. En los epígrafes pertinentes de las secciones A y B de la Parte I del presente Informe se presenta un resumen de la discusión general.

29. La Comisión examinó a continuación el informe relativo al personal docente del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos. Esta discusión figura en la sección C de la Parte I del presente Informe. La parte final de la discusión general se consagró al Estudio General. La discusión que tuvo lugar al respecto figura en la sección A de la Parte II del presente Informe. Los resultados de dicha discusión aparecen en la sección D de la Parte I del presente Informe.

30. Al término de estas discusiones, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de presentar memorias e informes, así como de otras obligaciones relacionadas con las normas. El resultado del examen sobre esos casos figura en la sección E de la Parte I del presente Informe. En la sección B de la Parte II del presente Informe figura información más detallada sobre la discusión que tuvo lugar al respecto.

31. La Comisión examinó a continuación 24 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios. El examen de los casos individuales se basó principalmente en las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos y en las explicaciones orales y escritas comunicadas por los gobiernos interesados. Como es habitual, la Comisión se refirió también a sus discusiones de años anteriores, a las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en los casos en que hubiera procedido, a las memorias de otros órganos de control de la OIT y otras organizaciones internacionales. Una vez más, la Comisión tuvo que seleccionar un número limitado de casos individuales entre las observaciones de la Comisión de Expertos debido a las restricciones de tiempo. En cuanto a su examen de estos casos, la Comisión reiteró la importancia que otorga a la función que cumple el diálogo tripartito en su labor y confió en que los gobiernos de todos los países seleccionados harán todo lo posible por adoptar las medidas necesarias en cumplimiento de las obligaciones que habían asumido en virtud de los convenios ratificados. El resultado del examen de estos casos figura en la sección F de la Parte I del presente Informe. El resumen de la información presentada por los gobiernos, las deliberaciones, y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección B de la Parte II del presente Informe.

[3] Trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas, CIT, 108.ª reunión, C.App./D.1 (véase anexo 1).

32. La adopción del Informe y las observaciones finales figuran en la sección G de la Parte I del presente Informe.

Métodos de trabajo de la Comisión

33. Presidente: Uno de los retos importantes a los que se enfrenta nuestra Comisión este año de nuevo es el de llevar a cabo una labor crucial en un margen de tiempo muy reducido. Para asegurar el éxito, tenemos que ceñirnos a nuestro programa de trabajo y aplicar estrictamente las medidas que figuran en el documento D.1, en especial en lo relativo a la gestión del tiempo, y concretamente los límites de tiempo de los turnos de palabra, que se aplicaran con un rigor extremo.

34. Las intervenciones deben ser pertinentes para el tema que se debate y se debe evitar hacer referencia a otros asuntos. Mi papel y mi tarea consisten en mantener el orden y garantizar que esta Comisión no se desvíe de su cometido fundamental de ofrecer un foro tripartito internacional para entablar un debate pleno y franco dentro de los límites del respeto y el decoro esenciales, que permita avanzar hacia las metas de la Organización Internacional del Trabajo.

35. Los Gobiernos que están en la lista de casos individuales pueden aportar información por escrito antes de que se examine su caso. Estas respuestas escritas deben presentarse a la Secretaría al menos dos días antes de la discusión del caso en cuestión, y no deben constituir una repetición de la respuesta oral ni de cualquier otra información que ya haya proporcionado el Gobierno. Esta respuesta no podrá ocupar más de cinco páginas. La Secretaría elaborará un resumen de la información escrita que se compartirá con la Comisión en un documento D, que estará disponible en línea.

36. En las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, que se celebraron en noviembre de 2018 y en marzo de 2019, se decidió que las discusiones de esta Comisión se difundirían en forma de actas literales. Cada intervención se reproducirá *in extenso* en la lengua de trabajo en la que se haya expresado el orador o, en su defecto, en la lengua que elija el gobierno, entre inglés, francés o español. Se invitará a los delegados que intervengan en una lengua que no sea inglés, francés o español a indicar a la Secretaría en cuál de estas lenguas de trabajo desea que se refleje en los proyectos de actas literales.

37. Miembros trabajadores: En algunas ocasiones, las discusiones sobre los métodos de trabajo de esta Comisión han sido objeto de animados debates, lo cual es normal hasta un cierto punto dado que al debatir los métodos de trabajo se examina una parte del funcionamiento de la Comisión. Habida cuenta de que no existe ningún procedimiento que sea perfecto, los miembros trabajadores siempre han estado abiertos a todas las sugerencias pertinentes a fin de mejorar el funcionamiento de la Comisión, y, a este respecto, en la reunión de este año habrá algunas novedades. De este modo, a partir de ahora los gobiernos que figuran en la lista preliminar podrán proporcionar información escrita a la Comisión. Esta información sólo puede versar sobre los elementos que no han sido examinados por la Comisión de Expertos. Los miembros trabajadores expresan el deseo de que esta posibilidad que se ofrece a los gobiernos se utilice de forma atinada y permita que nuestra Comisión obtenga información sobre la aplicación de las normas en el país en cuestión. Para facilitar el acceso a los informes de nuestra Comisión, también se ha decidido reorganizar estos informes en dos partes: una primera parte que incluye la discusión general, y las conclusiones del Estudio General y de los casos individuales, así como las observaciones finales; y una segunda parte que incluye las actas literales de todas las discusiones. Nos gustaría mucho que esta nueva manera de trabajar facilite las labores de la Secretaría y la lectura del informe de la Comisión. Además, a fin de facilitar el trabajo de la Secretaría, a partir de ahora las discusiones se transcribirán en forma de actas literales.

38. Por último, en cuanto a la cuestión de la gestión del tiempo, y más concretamente la reducción de la duración del turno de palabra que se aplica cuando hay muchas intervenciones, los miembros trabajadores señalan que la discusión en torno a estas modalidades no debería tomar demasiado tiempo. En efecto, cabe recordar que todos estos elementos sólo tienen por objetivo permitir que la Comisión cumpla su mandato, y en particular garantizar el control del cumplimiento de las normas de la OIT.

39. Miembros empleadores: Desde la última reunión de la Comisión, observamos que tuvieron lugar dos consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, una celebrada en noviembre de 2018 y otra, en marzo de 2019. Observamos que ambas reuniones han sido fructíferas en cuanto a las discusiones y decisiones adoptadas para trabajar en aras de mejorar, de manera continua, los métodos de trabajo de esta Comisión. Saludamos los comentarios constructivos y la participación de gobiernos y trabajadores en los esfuerzos encaminados a seguir mejorando nuestros métodos de trabajo y aprovechar mejor los avances tecnológicos para la presentación de nuestro trabajo.

40. Hemos participado en el grupo de trabajo para alcanzar un compromiso que lleve a una mejora continua de la gobernanza tripartita, en la transparencia y en la eficacia de los trabajos de la Comisión. En particular, destacamos la utilización más adecuada del documento D.1, una mejora que fue propuesta por el Grupo de los Empleadores y que cuenta con el apoyo del resto del grupo, lo cual nos complace enormemente. Esperamos que esta enmienda sea de utilidad para los gobiernos, que pueden ahora presentar información actualizada sobre las observaciones de los expertos antes de que tenga lugar la Comisión. De todos modos, el Grupo de los Empleadores considera de gran utilidad esta enmienda para la negociación de la lista de casos con los trabajadores y para el comienzo de nuestros preparativos de la discusión de los casos. Apoyamos la utilización continuada de estas consultas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, dado que ello representa una excelente ocasión para que la Comisión siga mejorando, de manera continuada, la eficacia y pertinencia de su labor, ante las cambiantes realidades y necesidades de los mandantes. Con estos comentarios, respaldamos plenamente la adopción del documento D.1 que se nos presenta.

41. Miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC): El GRULAC ha expresado en numerosas ocasiones, incluso en las últimas reuniones de la Conferencia y del Consejo de Administración, la necesidad de revisión de los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas. Nuestro grupo regional ha participado activamente en las consultas tripartitas sobre dichos métodos de trabajo. Lamentamos profundamente que las posiciones del GRULAC todavía no estén reflejadas en el documento D.1, aunque se vean pequeños progresos, como la publicación de actas literales de todos los segmentos de la discusión. El documento D.1 sigue conteniendo elementos no consensuales que nos alejan a todos de un mecanismo transparente, previsible, eficaz y plenamente tripartito. Eso no contribuye a la construcción de confianza y a la credibilidad del sistema.

42. En tales condiciones, el GRULAC reitera sus puntos de vista sobre los métodos de trabajo de la Comisión, con énfasis en lo que sigue: *a)* la lista final de los casos bajo examen de esta Comisión debería ser divulgada con mayor antelación, para permitir a los gobiernos — a los cuales no se faculta ninguna participación en su elaboración — la adecuada preparación y la respuesta de alto nivel a tal fin; *b)* se debe demostrar con transparencia y objetividad como los criterios señalados en el documento D.1 se han aplicado en la elaboración de las listas de casos; *c)* defendemos que los casos de mayor gravedad, según el Informe del Comité de Expertos y criterios técnicos, tengan prioridad; *d)* con referencia a la redacción de las conclusiones de la Comisión sobre los casos de países, el Presidente de la Comisión podría también tener un rol en buscar recomendaciones lo más cercanas posibles del consenso tripartito; *e)* los gobiernos concernidos también deberían ser informados de aquellas conclusiones en sus respectivos casos con suficiente antelación, para que puedan transmitir

a sus autoridades competentes todas las informaciones relevantes a las coordinaciones internas que les permitan reaccionar adecuadamente; *f)* una mejor práctica parlamentaria debería ser utilizada en la Comisión en el momento de la adopción de las conclusiones de los casos. Al gobierno interesado se le debe facultar realizar intervención, si así lo desea, antes de la adopción de las conclusiones por el plenario. Con ello, el gobierno concernido tendría alguna oportunidad — inexistente hoy — para aportar su opinión y realizar las precisiones que entienda convenientes sobre las conclusiones antes de su adopción; un pequeño cambio en ese sentido podría mejorar de forma significativa la percepción de respeto a los gobiernos, y *g)* el Estudio General debe ser discutido tripartitamente en sesiones informales con antelación, para que los mandantes tengan, antes de llegar a la Comisión, condiciones de comprender las opiniones de los distintos grupos. Además, se pide un seguimiento más activo de las conclusiones de dicho Estudio, que será más exitoso en la medida que los mandantes se sientan parte integrante del proceso y si hay éxito en incrementar la calidad de su contenido. Un documento tan importante no debería ser aprobado con menos de veinticuatro horas de análisis en una muy breve sesión sin ninguna discusión sobre su contenido.

43. También es fundamental ampliar la participación de los gobiernos en las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, que deberían realizarse con mayor frecuencia. Sin embargo, no será posible un progreso duradero y sustantivo sin una atención más decisiva de parte de los interlocutores sociales a las solicitudes de los gobiernos, especialmente de aquellos que más participan del sistema de control, por su compromiso con la OIT y el trabajo decente y por su tasa de ratificaciones. Dichas propuestas no ofrecen ninguna dificultad para su aceptación. Son, de hecho, de inmediata obviedad, aunque de gran relevancia. El GRULAC las vuelve a presentar porque valora la importancia de la Comisión dentro del sistema de control de las normas de la OIT y porque defiende un tripartismo efectivo que no permita dejar de lado la opinión de los gobiernos y que esté en conformidad con la búsqueda del consenso, característica central de la OIT.

44. Finalmente, teniendo en cuenta que la Comisión tiene como objetivo examinar las medidas adoptadas por los Miembros para implementar las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los Miembros sobre el resultado de las inspecciones, sería muy importante que la Comisión examinara casos de progreso, en los cuales se puedan ver reflejados los esfuerzos y las medidas adoptadas por los Estados para el cumplimiento de los convenios tanto en la legislación como en la práctica. Que la Comisión de Aplicación de Normas examine casos de progreso, seguramente tendrá un alto impacto en futuras ratificaciones, en razón de que se expondrían buenas prácticas que podrían servir de ejemplo para otros Estados. La Conferencia del centenario sería la oportunidad perfecta para retomar la práctica de destacar y discutir los casos de progreso además de hacer un llamado a la cooperación internacional y al diálogo social constructivo.

45. Miembro gubernamental de Argelia: Argelia considera que los métodos de trabajo actuales de la Comisión no se han reforzado lo suficiente, y comparte la preocupación de varios gobiernos a este respecto. Por lo tanto, consideramos que tendríamos que concentrar nuestros esfuerzos en la puesta en práctica efectiva de nuevos métodos de trabajo dirigidos sobre todo a mejorar el funcionamiento de la Comisión, así como aumentar la transparencia de su actividad y reforzar los intercambios tripartitos. Esta mejora de los métodos de trabajo puede considerarse como una de las facetas más importantes de la reforma de los órganos de control.

46. Sin embargo, hemos observado ciertas mejoras en lo relativo a la gestión del tiempo, al igual que los intentos de reflejar de forma fiel el contenido de los debates que se celebran en el seno de la Comisión mediante la difusión de los proyectos de actas literales. Hemos constatado, asimismo, la iniciativa de reestructurar el examen del Estudio General en torno a cuestiones concretas. Así, creemos que es posible alcanzar un consenso tripartito con el fin

de lograr, en el marco de la iniciativa relativa a las normas, avanzar hacia el objetivo clave de la Organización, que consiste en otorgar una mayor visibilidad a las normas internacionales del trabajo para mejorar su pertinencia gracias a un mecanismo de control apropiado.

47. Argelia considera que la reforma de nuestros métodos de trabajo es una oportunidad que hay que aprovechar para reforzar la eficacia y la transparencia de nuestra Comisión, y renunciar a la práctica, según la cual, algunos grupos ejercen un monopolio implícito al redactar las conclusiones. Se trata de propuestas modestas, pero nos gustaría que el proceso fuese más participativo en cuanto a los casos individuales, y creemos que eso contribuiría a crear una cultura que nos permita llegar a unas conclusiones de mejor calidad y más concertadas. Asimismo, Argelia quiere agradecer los esfuerzos destinados a crear una base de datos adecuada relativa a los progresos realizados a la hora de aplicar las normas internacionales del trabajo. En este sentido, Argelia anima a todos los Estados Miembros a que presenten información relativa a las iniciativas tomadas a escala nacional en sus memorias anuales sobre el cumplimiento de sus compromisos.

Adopción de la lista de casos individuales

48. En el curso de la segunda sesión, la Comisión ha adoptado la lista de casos individuales para su discusión [4].

49. **Miembro gubernamental de la India:** La India, miembro fundador de la OIT, tiene un profundo respeto por las normas internacionales del trabajo y un alto nivel de compromiso con las mismas, lo cual se refleja en su política y práctica nacionales. En lo referente al caso específico relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), cabe señalar que mi país proporcionó por escrito toda la información pertinente y disponible correspondiente a la oportunidad brindada a un Estado Miembro esta vez, con el fin de abordar de manera sustantiva las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, entre otras cosas. Es inexplicable y lamentable que, a pesar de esto, el caso relativo al Convenio núm. 81, que se discutió de manera adecuada en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2017 y al que mi Gobierno dio el debido seguimiento, se haya incluido en una lista corta. En lo que respecta a una cuestión tan importante como la elaboración de una lista corta, es de lamentar, asimismo, que no se hayan celebrado consultas previas con los gobiernos interesados, o dentro de los respectivos grupos, las cuales serían útiles y altamente recomendables. Por lo tanto, nos preocupa enormemente que se adopte esta lista corta de países entre los que figura la India, y quisiéramos pedir a la Mesa de esta Comisión que indique las razones concretas, claras y objetivas, así como los criterios que rigen la inclusión o la exclusión de dicha lista.

B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo

Declaración de la representante del Secretario General

50. Quiero agradecer la presencia del juez Koroma, que fue Presidente de la Comisión de Expertos durante su última reunión, que se celebró en noviembre de 2018, que como Presidente saliente de la Comisión de Expertos que ha finalizado sus dos mandatos se dirigirá a ustedes por última vez. En esta ocasión, no sólo quiero darle la bienvenida sino sobre todo

[4] CIT, 108.ª reunión, Comisión de Aplicación de Normas, C.App./D.4 (véase anexo 2).

expresarle toda nuestra gratitud, así como la del Secretario General, por la forma ejemplar en que se ha hecho cargo de sus importantes — y a veces pesadas — responsabilidades durante sus seis años de presidencia de la Comisión de Expertos. También quiero dar la bienvenida a la jueza Dixon Caton que se dirigirá a ustedes durante la clausura de la discusión general.

51. En cuanto al mandato constitucional y los trabajos de su Comisión, como saben, su Comisión es una Comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo. Desde 1926, se reúne cada año y su mandato, que se encuentra en el núcleo de las actividades de la OIT, consiste en examinar lo que figura a continuación e informar a la Conferencia reunida en sesión plenaria, por una parte, las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a los convenios de los que son parte y, por otra parte, las informaciones y las memorias sobre los convenios y recomendaciones trasmitidas por los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución. En virtud de este artículo, cada año esta Comisión examina un Estudio General sobre la legislación y la práctica de los Estados Miembros en un ámbito determinado.

52. El documento D.1 contiene toda la información necesaria para el buen desarrollo de los trabajos de la Comisión. Da cuenta de las numerosas mejoras introducidas en los métodos de trabajo de la Comisión desde 2006. Este año también se han realizado discusiones tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas y se han adoptado diversas decisiones que tienen un impacto directo sobre su labor. De este modo, los gobiernos incluidos en la larga lista de casos individuales tienen ahora la posibilidad de presentar, de forma totalmente voluntaria, información escrita a la Comisión sobre los cambios recientes que no han sido examinados por la Comisión de Expertos. Quince gobiernos han aprovechado esta oportunidad y han trasmitido información que se encuentra disponible en la página web de esta Comisión. Además, a partir de la presente reunión las discusiones que se realicen en la Comisión se reproducirán íntegramente en las actas literales. El Presidente les dará información más amplia a este respecto. Sin embargo, permítanme señalar a su atención otra decisión que concierne al informe que será adoptado por esta Comisión. La primera parte del informe contendrá las actas literales de toda la discusión general, del resultado de la discusión del Estudio General, así como de las conclusiones adoptadas a raíz del examen de los casos automáticos e individuales. Como el año pasado, la primera parte del Informe figurará en un documento consolidado que se traducirá a los tres idiomas para su adopción en sesión plenaria de la Conferencia. En lo que respecta a la segunda parte del informe, consistirá en actas literales trilingües de la discusión del Estudio General y de la discusión de los casos automáticos y de los casos individuales. Estas actas estarán disponibles, sólo en Internet (en la página web de esta Comisión), a medida en que se vayan adoptando. La segunda parte del Informe se presentará a la Conferencia para su adopción en sesión plenaria el último viernes de la Conferencia. Sin embargo, estará disponible únicamente en formato electrónico. El Informe completo traducido a los tres idiomas estará disponible en Internet treinta días después de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo.

53. Además, durante las anteriores consultas tripartitas informales expresaron ustedes el deseo de dedicar tiempo adicional a la discusión del Estudio General para permitir un examen en profundidad. Esta decisión se ha tenido en cuenta y, siempre que lo permita su calendario, les invito a aprovechar plenamente esta ocasión para informar a la Comisión sobre los problemas y prácticas nacionales en relación con los pisos de protección social teniendo en cuenta el examen realizado por la Comisión de Expertos en su Estudio General.

54. Por último, les recuerdo que todos los documentos de la Comisión se pueden encontrar en la página web de la Comisión. Ésta será nuestra manera principal de compartir documentos siguiendo la política de racionalización del uso del papel aplicada por la Oficina.

55. Quiero hacer referencia al mandato normativo de nuestra Organización en este año del centenario. El hecho de que la OIT sea el organismo más antiguo del sistema de las Naciones Unidas pone claramente de relieve la vigencia de los valores que defiende, pero también significa que un mundo que ya no existe ha dejado su rastro en ella. Sin embargo, a medida en que se hace acuciante la necesidad de unas reglas del juego globales en el ámbito social se espera cada vez más de la OIT y parece más claro que su mandato inicial — elaborar normas, promover su ratificación, y apoyar y controlar su aplicación proporcionando el apoyo técnico necesario — sigue siendo totalmente pertinente. La actualidad normativa de la Organización en este año del centenario lo pone de relieve. Abordemos ahora la adopción de nuevas normas. Tras la primera discusión que se realizó el año pasado, este año la Conferencia llevará a cabo una segunda discusión en la que se examinará la adopción de nuevos instrumentos a fin de acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Estos instrumentos deberían ser un convenio acompañado de una recomendación.

56. Como pone de relieve regularmente la actualidad, estas cuestiones constituyen una realidad lamentablemente demasiado extendida en el mundo del trabajo. A este respecto, permítanme reiterar lo que dije el año pasado, a saber, que todas las personas que participan en esta Conferencia están invitadas a ser conscientes de sus propias acciones, así como de las de sus colegas y a señalar los problemas que pudieran plantearse. Nos incumbe a todos velar por que la Conferencia Internacional del Trabajo sea, en particular este año del centenario, un referente en la materia que pueda servir a otros de inspiración.

57. Mientras se están examinando nuevas normas, el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas continúa la labor que inició en 2015 en el marco de una de las siete iniciativas del centenario. Parece oportuno recordar que la iniciativa relativa a las normas tiene por objetivo fortalecer la función normativa de la OIT en su segundo siglo de existencia mediante un corpus normativo claro, sólido y actualizado, y un sistema reconocido para el control de la aplicación de esas normas, que se sustente en un consenso tripartito consolidado. La labor del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas progresa de forma constructiva. Durante su cuarta reunión, que se celebró en septiembre de 2018, el Grupo de Trabajo finalizó su examen en profundidad de todos los instrumentos en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de los relacionados con las estadísticas y la inspección del trabajo. El próximo mes de septiembre, el Grupo de Trabajo continuará su examen en profundidad de los instrumentos que figuran en su programa de trabajo inicial ocupándose de los instrumentos relativos a la política y la promoción del empleo. Después de esto, quedarán por examinar 75 de las 235 normas internacionales del trabajo que figuran en el programa de trabajo inicial del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas. Por último, a fin de garantizar el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, la Oficina continúa adoptando medidas para apoyar la elaboración de planes de acción tripartitos nacionales sobre las normas internacionales del trabajo. En marzo de 2019, el Consejo de Administración saludó los progresos realizados y pidió a la Organización y a sus mandantes tripartitos que adoptarán las medidas adecuadas para dar seguimiento a todas las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas.

58. El segundo componente de la iniciativa relativa a las normas se refiere al fortalecimiento del sistema de control de la OIT. En este ámbito, las discusiones continúan progresando. Durante su última reunión, el Consejo de Administración examinó diversas cuestiones relacionadas con las mejoras que pueden introducirse en el sistema de control, en particular la de ampliar de cinco a seis años el ciclo de presentación de memorias relativas a los convenios técnicos y reforzar la planificación de las solicitudes de memorias por tema. Los diferentes órganos de control han continuado examinando sus métodos de trabajo e introduciendo las innovaciones necesarias.

59. En lo que respecta a la asistencia técnica de la Oficina, que se centra en la realización de progresos tangibles en la aplicación de las normas a nivel nacional, también este año la página web contiene información actualizada regularmente sobre las medidas adoptadas por la Oficina para dar seguimiento a las recomendaciones de esta Comisión. Esta información se irá actualizando a medida que avance su labor. Me complace anunciarles que, con arreglo a las conclusiones y recomendaciones adoptadas el año pasado por esta Comisión, se ha llevado a cabo recientemente una misión de alto nivel en Argelia y tres misiones de contactos directos han visitado Bahrein, Honduras y Myanmar. Además, otros países han solicitado y obtenido la asistencia técnica de la Oficina. Quiero hacer hincapié en que las memorias recibidas de los gobiernos que se han beneficiado de esta asistencia ponen a menudo de relieve en qué medida las discusiones y las conclusiones de esta Comisión pueden favorecer un apoyo específico y verdaderamente eficaz por parte de la Oficina. No quería dejar de destacar este punto. En los casos de incumplimiento grave, por parte de los Estados Miembros, de sus obligaciones en materia de presentación de memorias, la Oficina envió, tras las discusiones celebradas en el seno de esta Comisión en 2018, unas 60 cartas a los Estados interesados, y propuso una asistencia técnica adaptada especialmente a sus necesidades. Mientras tanto, algunos de estos Estados Miembros cumplieron, en parte al menos, con sus obligaciones en materia de presentación de memorias. El documento D.2 contiene más información al respecto y está disponible en la página web de su Comisión.

60. Por último, junto con el Centro de Formación de Turín, la Oficina sigue impartiendo formación personalizada en los planos nacional, subregional y regional, sobre las normas internacionales del trabajo. La Academia de Normas Internacionales del Trabajo se reunió este año por tercera vez. Es nuestro programa de referencia para la formación y la difusión de conocimientos y herramientas sobre las normas internacionales del trabajo ante los mandantes tripartitos de la OIT, jueces, abogados, profesores de derecho y profesionales de los medios de comunicación.

61. Ahora quisiera hacer referencia a un último aspecto normativo. Como sabrán sin duda, el Director General emprendió, en el marco del centenario, una campaña de ratificación titulada «Uno cada uno». Pueden entender el concepto de «Uno cada uno» de diferentes maneras: una invitación a cada uno de los 187 Estados Miembros de la OIT a ratificar al menos un convenio internacional del trabajo en 2019; el compromiso de aplicar normas relativas a un aspecto del trabajo decente para todos los hombres y todas las mujeres; un compromiso político en pro del desarrollo sostenible para todos. Ahora bien, en el marco de esta campaña, la ratificación de un instrumento de la OIT es un gesto tanto político como jurídico en pos de una cooperación entre los Estados en la búsqueda de la justicia social, lo que debe seguir siendo uno de los pilares del sistema multilateral. Desde el inicio de esta campaña, se han registrado 22 nuevas ratificaciones, y la dinámica creada por la Conferencia debería aumentar rápidamente el número de ratificaciones estos próximos días. Por último, es fundamental destacar que, tras la reciente ratificación por Eritrea, sólo faltan dos ratificaciones para lograr la ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Esta ratificación universal marcará un hito en la historia de la lucha contra el flagelo que representa el trabajo infantil. Por otra parte, ocho de esas nuevas ratificaciones conciernen al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), que sigue siendo ratificado a un ritmo sostenido. Cabe señalar asimismo que las enmiendas de 2016 a este Convenio entraron en vigor en enero de 2019. Contienen disposiciones innovadoras sobre la prevención del acoso y la intimidación a bordo de los buques. Se trata de la segunda serie de enmiendas al Convenio que habrán de entrar en vigor, después de las de 2014, sobre la garantía financiera, en caso de abandono, muerte o discapacidad prolongada. Confiamos en que el MLC, 2006, obtenga 100 ratificaciones el año del centenario.

62. Al mismo tiempo, el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), suscita un creciente interés y su aplicación permitirá mejorar significativamente las condiciones de vida y de trabajo, a menudo difíciles, a bordo de los buques pesqueros.

63. Para concluir, la campaña *«50 for Freedom»* sigue avanzando en la consecución de su objetivo de alcanzar, antes de finalizar el año, 50 ratificaciones del Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, con 32 ratificaciones registradas hasta la fecha.

64. Este panorama de la política normativa de la Organización demuestra que, aunque centenaria, la OIT ha conservado su dinamismo y su pertinencia normativa en todos los frentes: la elaboración de nuevas normas; el examen del corpus normativo existente; la supervisión, y el acompañamiento de la aplicación a través de la asistencia técnica y la ratificación.

65. Volviendo a su Comisión, y en un tono un poco más filosófico, permítanme hacer mías las reflexiones de un gran personaje de la antigüedad. Hace 2 300 años, Aristóteles, célebre filósofo griego, decía que «la sociedad justa es el fruto del diálogo y el resultado de un equilibrio entre los extremos». El espíritu del tripartismo propio de esta Comisión, marcado por intercambios francos, por el diálogo, y por el compromiso y el consenso, sin duda habría tenido el pleno respaldo del sabio Aristóteles.

66. Por otra parte, tengan la certeza de que la Oficina está decidida a apoyar y consolidar la participación constructiva de todos los mandantes tripartitos en estos trabajos. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo está comprometido a mantener la tradición de una función pública de excelencia y pone todos sus conocimientos especializados al servicio de esta Comisión para que pueda desempeñar la función primordial que le incumbe en el marco constitucional de la OIT.

67. Permítanme concluir recordando el lema inscrito en el pergamino colocado a principios del siglo XX en la primera piedra angular del antiguo edificio de la OIT en Ginebra, que rezaba: «Si deseas la paz, cultiva la justicia». Si bien la humanidad tenía en 1919 una gran responsabilidad ante la historia — la de asegurar la paz universal sobre la base de la justicia social —, estarán de acuerdo conmigo en que nosotros, mujeres y hombres de 2019, tenemos una responsabilidad igualmente importante.

Declaración del Presidente saliente de la Comisión de Expertos

68. En nombre de la Comisión de Expertos deseo manifestar nuestro aprecio a la Comisión de Aplicación de Normas por haber renovado la invitación cursada a los Presidentes de la Comisión de Expertos desde 1993. Me siento privilegiado por participar como observador en la discusión general de su Comisión, así como en su discusión sobre el Estudio General. La jueza Graciela Dixon Caton fue elegida nueva Presidenta de la Comisión de Expertos en diciembre pasado. Nos enorgullece haber elegido por tercera vez a una mujer para ocupar este puesto, y por primera vez una mujer de la región de América Latina. Este año será por tanto el último en el que asistiré a la discusión de su Comisión. Por tanto, me gustaría dar las gracias por la colaboración estrecha y positiva que durante estos últimos años ha reinado entre nuestras dos Comisiones, colaboración que ha estado orientada por un espíritu de respeto mutuo y de responsabilidad. Para mí ha sido un gran honor servir como Presidente de la Comisión de Expertos y representarla al ser invitado a sus discusiones anuales. Finalmente, aprovecho la ocasión para dar las gracias a todos mis compañeros de la Comisión de Expertos por la confianza que han depositado en mí y por la rica y provechosa colaboración que ha habido entre nosotros a lo largo de los años.

69. A lo largo de toda su existencia, la OIT siempre se ha valido de sus actividades normativas como medio de promover la justicia social, y las normas internacionales del trabajo constituyen todavía los pilares fundamentales en los que se basa la labor de nuestra Organización. Esto sitúa a nuestras dos Comisiones, que se encargan de supervisar la aplicación de estas normas, en el corazón del mandato de la OIT. Me llena de orgullo, al mirar hacia atrás, ver la repercusión perdurable que a lo largo de estos años ha tenido nuestras Comisiones. Confío que en el futuro nuestras dos Comisiones mantendrán este diálogo significativo en interés del sistema de control de la OIT, reconocido y fehaciente, que defiende la causa de la justicia social en todo el mundo.

70. Al mismo tiempo, está claro que estas reafirmaciones de la pertinencia contemporánea del derecho internacional del trabajo no justifican la autocomplacencia. A este respecto, hemos de mantener la vigilancia sobre los problemas que se perfilan en el horizonte para el control eficaz de las normas internacionales del trabajo. Algunos de ellos tienen que ver con las rápidas transformaciones del propio mundo del trabajo y de la correspondiente atención que el control internacional tendrá que prestar a la oportuna valoración de problemas delicados. Cualquier novedad en el sistema de control se tiene que basar en las fortalezas del sistema. Las normas internacionales del trabajo constituyen no sólo la fuente principal del derecho internacional del trabajo, sino también el cimiento del derecho nacional del trabajo en muchos países del mundo. Las normas internacionales del trabajo han conseguido ejercer este influjo y mantener su pertinencia a lo largo de los años gracias en gran parte a las observaciones de los órganos de control de la OIT, vinculando los convenios ratificados con las circunstancias nacionales en constante evolución. Las observaciones de la Comisión de Expertos no habrían dado los mismos resultados de no haber sido resaltados por el impacto producido por la discusión tripartita en la Comisión de la Conferencia. Una condición importante para mantener la repercusión de las observaciones de la Comisión de Expertos ha sido siempre la coherencia entre nuestros dos órganos, que se basa en la complementariedad de los mandatos y en la cooperación que han generado con el paso del tiempo.

71. Permítanme informarles de algunos de los resultados de la última reunión de la Comisión de Expertos. Encontrarán un relato detallado de la discusión en la parte general del Informe de la Comisión de Expertos. Me limitaré a resaltar unos cuantos aspectos.

72. Como cada año desde principios de los 2000, la Comisión ha examinado sus métodos de trabajo y ha acordado determinadas medidas. La Comisión, a través de su subcomisión sobre los métodos de trabajo, centró sus discusiones en su reunión de 2018 en cuatro cuestiones principales: *a)* las consecuencias de las discusiones y decisiones del Consejo de Administración en la iniciativa relativa a las normas en los métodos de trabajo de la Comisión; *b)* el tratamiento de las observaciones transmitidas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en virtud del párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT; *c)* las mejoras en la racionalización del tratamiento de las repeticiones y los llamamientos urgentes, y *d)* el refuerzo de los plazos para la recepción de memorias presentadas en virtud del artículo 22.

73. La subcomisión examinó las importantes decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 334.ª reunión y sus implicaciones para los métodos de trabajo de la Comisión. Prestó especial atención a mejorar la presentación de los Estudios Generales a fin de velar por que el enfoque y el formato utilizados sean sencillos y potencien al máximo su valor para los mandantes. La Comisión de Expertos prestó asesoramiento a la Secretaría, que el próximo año tratará de presentar el Estudio General con un formato revisado. Ya este año el Estudio General contiene un resumen ejecutivo en el que se ponen de relieve nuestras principales conclusiones. La Comisión también tuvo la oportunidad de examinar el proyecto experimental para el establecimiento de criterios de referencia electrónicos que facilitaran la presentación de memorias por los gobiernos y el intercambio de información sobre las

prácticas conformes. Los expertos expresaron un interés particular en este proyecto y continuarán siguiendo de cerca su desarrollo en colaboración con la Oficina.

74. En relación con la presentación puntual de las memorias, la Comisión de Expertos reiteró la preocupación que desde hace tiempo viene manifestando por la baja proporción de memorias recibidas el 1.º de septiembre de cada año y destacó una vez más que esta situación perturba el buen funcionamiento del procedimiento de control regular. Por tanto, la Comisión de Expertos decidió reforzar la práctica de los llamamientos urgentes establecida el pasado año, sobre la base de la experiencia acumulada en la aplicación de dicha medida. Ya en su última reunión, la Comisión de Expertos remitió llamamientos urgentes a ocho países que no habían presentado una primera memoria durante al menos tres años. La Comisión de Expertos decidió que, a partir de su próxima reunión, generalizará esta práctica haciendo llamamientos urgentes con respecto a todos los casos en que no se hayan presentado memorias con arreglo al artículo 22 durante tres años consecutivos. Así, la repetición de observaciones formuladas anteriormente se limitará a un máximo de tres años; tras este período, y sobre la base de la información pública disponible, la Comisión de Expertos procederá a examinar a fondo la cuestión de la aplicación del convenio de que se trate incluso cuando el gobierno no haya enviado la memoria correspondiente, lo que permitirá llevar a cabo un examen de la aplicación de los convenios ratificados al menos una vez dentro del ciclo de presentación de memorias.

75. La Comisión examinó además las implicaciones que el nuevo ciclo de seis años para la presentación de memorias tiene para los convenios técnicos en base a los criterios fijados para el examen de observaciones presentadas por organizaciones de empleadores y de trabajadores fuera del ciclo regular para la presentación de memorias. Sobre la base del examen en profundidad de estas cuestiones, la Comisión llegó a determinadas conclusiones que se detallan en la parte general de nuestro Informe.

76. Por último, al igual que en años anteriores, la Comisión de Expertos pidió a todos los gobiernos que velaran por que se hicieran llegar copias de las memorias sobre los convenios ratificados a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores con el fin de salvaguardar este importante aspecto del mecanismo de control. También este año algunos gobiernos incumplieron esta obligación fundamental. La participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los trabajos de la Comisión de Expertos, formulando observaciones sobre la aplicación de los convenios y las recomendaciones, ha sido un importante atributo del mecanismo de control y un indicador de su vivacidad. Este año, el número de observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores fue ligeramente inferior al del año pasado, en el que alcanzó un nivel sin precedentes. Para su última reunión, la Comisión recibió un total de 745 observaciones. De ellas, 173 fueron comunicadas por organizaciones de empleadores y 572 por organizaciones de trabajadores.

77. Quisiera también señalar a la atención de la Comisión los casos en que, habida cuenta de la gravedad de las cuestiones abordadas, la Comisión de Expertos ha pedido a los gobiernos que comuniquen información completa a la Conferencia, lo que se conoce como casos de «doble nota a pie de página». Como siempre, la Comisión de Expertos ha meditado detenidamente la identificación de estos casos, que figuran en el párrafo 80 de su Informe General.

78. El Estudio General es singular, al ser el primero que se centra en una única Recomendación aislada. Lo que refleja la importancia de la protección social en la agenda mundial para el desarrollo y la pertinencia de la Recomendación para orientar las medidas a fin de combatir la pobreza, la desigualdad y la exclusión social y para el logro de los derechos universales que conjuntamente garantizan poder vivir con salud y dignidad. Con motivo del centenario de la OIT, este Estudio General es la contribución de la Comisión a la promoción de la

protección social universal y la justicia social en todo el mundo. El Estudio examina el impacto de la Recomendación a nivel nacional e internacional y proporciona orientación para aumentar la protección social de conformidad con la Recomendación. La Recomendación sobre los pisos de protección social es el primer instrumento internacional que define las garantías básicas de seguridad social de los pisos de protección social de los que deberían disfrutar todos los seres humanos para tener una vida con salud y dignidad. Como muestra el Estudio, se ha consolidado como una referencia en el derecho internacional y es utilizado por los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados y por expertos como un marco de orientación para promover el derecho humano a la seguridad social, un nivel de vida adecuado y el nivel más alto posible de salud física y mental. La aplicación de la Recomendación núm. 202 también sirve para conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La inclusión de los pisos de protección social entre las metas para los ODS ilustra la pertinencia de los objetivos de la Recomendación para el desarrollo social y económico y el crecimiento inclusivo y su función de marco para la orientación de las políticas. Los sistemas de protección social desempeñan un papel central en la reducción y la prevención de la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social. Como muestra el Estudio, la mayoría de los países hacen un buen uso de las políticas, los regímenes y las prestaciones de protección social para combatir la pobreza y la desigualdad.

79. Con todo, el Estudio General también ha detectado que en las leyes y las prácticas nacionales hay algunas cuestiones problemáticas. En él se indica que asegurar el acceso efectivo y universal a la atención de salud esencial sigue siendo un desafío a nivel mundial. Aunque en muchos países de ingresos altos y medios se ha conseguido la cobertura universal de salud, en otros muchos países la población sólo puede acceder a determinados componentes de la atención de salud esencial. Existen importantes brechas entre la mayoría de los países y dentro de ellos, cubriendo la legislación sólo al 61 por ciento de la población mundial y careciendo más del 50 por ciento de ésta de acceso a una adecuada atención de salud esencial, por ejemplo la atención prenatal y los tratamientos más básicos contra la malaria, el VIH y el sida y la tuberculosis. En la mayor parte de los países, la accesibilidad y la asequibilidad de la atención esencial de salud escasean o no están garantizadas. También sigue habiendo importantes brechas en cuanto a garantizar una seguridad básica del ingreso. Menos del 60 por ciento de los gobiernos informan de la existencia de regímenes y prestaciones que garantizan la seguridad de los ingresos para los niños. Si bien la cobertura total de las personas en edad activa prácticamente se ha conseguido en todos los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y los Estados miembros de la Unión Europea, en otros países la cobertura a menudo se limita a ciertas categorías de personas y está condicionada al tipo de actividad económica, sector de empleo, situación jurídica u otros factores. A nivel mundial, sólo el 68 por ciento de las personas que han alcanzado la edad de jubilación reciben algún tipo de pensión. En muchos países de bajos ingresos, menos del 20 por ciento de las personas de edad que han alcanzado la edad reglamentaria de jubilación reciben alguna pensión. Por tanto, la Comisión recomendó que las prestaciones ofrecidas por los sistemas de protección social se establezcan a un nivel que sea suficiente para asegurar, como mínimo, las garantías básicas de seguridad social que aseguren una protección encaminada a impedir o aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social, sin lo cual no se puede considerar que satisfagan el principio de adecuación establecido por la Recomendación.

80. En el Estudio General también se indica que en la procura de un sistema de protección social universal e integral es fundamental, como propone la Recomendación, adoptar y aplicar una política nacional de protección social. Tales procesos de elaboración de políticas también resultan óptimos para hacer frente a los desafíos relacionados con la economía informal. Además, la Comisión ha concluido que es clave que haya un diálogo social efectivo durante la elaboración y la aplicación de las políticas, pues hace de potente catalizador para erigir un sistema más sólido de protección social.

81. Cabe esperar que el presente Estudio General inspire la preparación de la próxima discusión recurrente sobre la protección social por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2020, en la que se examinarán las tendencias y novedades en materia de protección social y se determinará cómo puede la OIT abordar más eficientemente las necesidades de los Estados Miembros, por ejemplo mediante medidas de tipo normativo, cooperación técnica e investigación.

82. Permítanme asegurarles que la Comisión de Expertos está firmemente comprometida en seguir avanzando por el camino de un diálogo fructífero con su Comisión y con todos los demás órganos de control de la OIT en aras de un sistema de control reconocido y fehaciente que promueva el trabajo decente y la justicia social en todo el mundo.

Declaración del Presidente del Comité de Libertad Sindical

83. Es un privilegio y un honor para mí dirigirme hoy a ustedes en este momento histórico que es la celebración del centenario de la OIT. En efecto, esta primera invitación al Presidente del Comité de Libertad Sindical es una excelente oportunidad para que presente a su Comisión el informe anual del Comité de Libertad Sindical para el año 2018.

84. La idea de un informe anual del Comité de Libertad Sindical se mencionó por primera vez en la declaración conjunta de los Grupos de los Trabajadores y de Empleadores de marzo de 2017, en la que se estableció que: «en base a una adecuada 'aclaración de la función y el mandato del Comité de Libertad Sindical [...] en lo referente al mecanismo regular de control de las normas', cada año la Presidencia del Comité de Libertad Sindical puede presentar a la Comisión un informe de actividades». La declaración puso énfasis en que esta información resultaría importante al demostrar la complementariedad entre el Comité y las Comisiones y podría limitar la duplicación de procedimientos. Hablamos de complementariedades porque, a diferencia de su Comisión, el Comité de Libertad Sindical es un mecanismo basado en la presentación de quejas. Al tiempo que comparte la naturaleza tripartita de su augusta asamblea, su papel es examinar las quejas presentadas ante él relativas a violaciones de la libertad sindical, independientemente de la ratificación de los convenios sobre libertad sindical pertinentes, y elaborar conclusiones y recomendaciones para orientar a los gobiernos y a las autoridades nacionales. Por lo tanto, el Comité de Libertad Sindical brinda una oportunidad única para asegurar que, en todo el mundo, exista una igualdad de condiciones y se garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores.

85. La libertad sindical es un pilar fundamental de la OIT desde su creación. Anclada en el Preámbulo de la Constitución y vinculada a la meta del desarrollo sostenible y del progreso, y a la dignidad humana plasmada en la Declaración de Filadelfia, la creencia en los principios que inspiraron los convenios cuya aplicación examinarán ustedes en las dos próximas semanas se reafirmó en la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles de 1970. La libertad de los trabajadores y los empleadores para constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, y de esas organizaciones para desarrollar libremente sus actividades y sin injerencia es un eje central de la gobernanza democrática participativa del mercado de trabajo, y un elemento esencial para la promoción — y protección — de unas sociedades libres en todo el mundo. Por consiguiente, es un tópico afirmar que el respeto de la libertad sindical es una condición *sine qua non* para la legitimidad de todos los órganos tripartitos de esta Organización y, por lo tanto, que es igualmente esencial para el funcionamiento efectivo de la labor primordial que ustedes realizan al supervisar la aplicación de los convenios ratificados. Su Comisión y nuestro Comité tienen su propio papel y contribuyen de una manera particular a garantizar estos derechos fundamentales a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. Los informes del Comité de Libertad Sindical sobre casos concretos no se presentan para que los valore su Comisión, pero pueden proporcionar el método para

promover el diálogo social a nivel nacional de tal manera que se responda a las preocupaciones pendientes que tal vez se hayan planteado en su foro público mundial.

86. A este respecto, el informe anual del Comité de Libertad Sindical proporciona información sobre el funcionamiento del Comité y estadísticas relativas a la utilización de este procedimiento especial, que puede compararse con la base de referencia establecida en su primer informe de 2017. A juzgar por los casi 170 casos activos presentados ante el Comité en 2018, no sería una exageración afirmar que la labor del Comité es conocida y valorada como una voz autorizada para identificar las deficiencias y hallar soluciones viables a los retos que se plantean en relación con la libertad sindical en todo el mundo. En algunos casos en los que el gobierno ha ratificado el convenio pertinente, el Comité transmite los aspectos legislativos a la Comisión de Expertos. En 2018, esta práctica, que asegura la complementariedad en el sistema para realizar un seguimiento a través del mecanismo regular de control y evita la duplicación de las discusiones, se utilizó en cuatro casos.

87. Si bien, lamentablemente, el informe muestra que la mayoría de las quejas examinadas por el Comité de Libertad Sindical en 2018 hacen referencia a amenazas a los derechos sindicales y las libertades civiles y a la protección inadecuada contra la discriminación antisindical, tengo el placer de informarles de que ha habido una serie de casos importantes de progresos indicados por el Comité tras sus recomendaciones, incluida la reintegración de dirigentes sindicales despedidos, conclusiones sobre conflictos de larga data a través de la firma de convenios colectivos, mejoras en los procesos de registro, investigaciones aceleradas y cambios legislativos para permitir el pluralismo sindical.

88. Además, el Comité de Libertad Sindical es plenamente consciente del importante apoyo que puede prestarse a los gobiernos y a los interlocutores sociales a través de la asistencia técnica de la OIT, tal como han solicitado directamente los gobiernos en muchos casos. Dicha asistencia fue proporcionada por el Comité en 11 casos y recibida por tres gobiernos en 2018. Esta forma de colaboración y cooperación efectiva es una herramienta importante para que tanto los gobiernos como los interlocutores sociales resuelvan los asuntos pendientes a través de soluciones nacionales.

89. Permítanme concluir recordando que el objetivo del procedimiento especial en relación con la libertad sindical — la labor del Comité de Libertad Sindical — no es culpar ni castigar, sino entablar un diálogo constructivo con la experiencia y los conocimientos técnicos que los Miembros han extraído de la economía real, a fin de promover el respeto de la libertad sindical en la legislación y en la práctica. No quisiera pasar por alto esta oportunidad para decirles que es para mí un honor presentar este informe con los miembros gubernamentales, trabajadores y empleadores de la Comisión que han demostrado continuamente su compromiso para reunirse con miras a hallar soluciones comunes para mejorar el respeto de este derecho humano fundamental.

Declaración de los miembros trabajadores

90. Permítanme expresar mi agradecimiento al juez Koroma, que concluirá, al final de esta Conferencia, su segundo mandato en la Presidencia de la Comisión de Expertos. Ejerció su mandato de manera ejemplar a lo largo de estos seis años, siendo su contribución decisiva para la excelente cooperación que existe hasta el día de hoy entre nuestras Comisiones. Estoy convencido de que la jueza Dixon Caton proseguirá la dinámica positiva habitual.

91. Más que nunca, debemos hacer frente a movimientos que tienden a cuestionar la legitimidad de nuestra Organización. En términos más generales, es la legitimidad de las normas establecidas por el sistema multilateral internacional la que está cuestionada. Este cuestionamiento se expresa principalmente bajo la bandera de la competitividad económica.

Deberían eliminarse las normas democráticas, sociales y medioambientales, si éstas vienen a frustrar esta competitividad económica. Y de hecho, debemos constatar un retroceso de estas normas. La erosión de las normas democráticas se manifiesta por el surgimiento de movimientos ciudadanos que buscan nuevas formas de representatividad, para tratar de poder influir en las políticas que se llevan a cabo. Es fundamental estar atento a la implicación de la sociedad civil en nuestro proceso de toma de decisiones. La OIT ha sido pionera en la materia. Este modelo debería exportarse y ampliarse. En cuanto al debilitamiento de las normas sociales, éste se manifiesta por el aumento de las injusticias sociales y por las privaciones en un número creciente de ciudadanos. Los frutos del crecimiento son, además, cada vez menos equitativamente redistribuidos. Es, en cualquier caso, una constatación que ha podido hacer la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, recordando que el aumento de los salarios no ha seguido al de la productividad y que disminuyó la proporción del ingreso nacional de los trabajadores. La desvinculación de las grandes naciones respecto de las normas medioambientales obligatorias ocasionará, principalmente y en primer lugar, un perjuicio a las poblaciones más vulnerables. Ahora bien, no olvidemos que, en última instancia, nos veremos todos, vulnerables y menos vulnerables, afectados por las consecuencias del cambio climático inducido por la actividad humana. Los movimientos democráticos no deben subestimar, ni desdeñar estos aspectos fundamentales. Deben tomarlos con seriedad y actuar con rapidez. De no hacerlo, se abrirá un espacio para los populistas, muchas veces en detrimento de aquellos que tengan más necesidad de normas democráticas, sociales y medioambientales sólidas.

92. Cuando se hace de la competitividad económica el valor cardinal de una política, sea nacional o internacional, vuelve a surgir el espectro de peligros como el repliegue sobre uno mismo, la exacerbación del sentimiento nacionalista, la amenaza de que la competencia se convierta rápidamente en un enemigo que hay que vencer, y así sucesivamente. Es precisamente para luchar contra estas tentaciones del repliegue sobre uno mismo que fue necesario fundar una organización como la nuestra.

93. Los efectos adversos de estos movimientos se hacen sentir, no sólo en el terreno socioeconómico. También en el terreno de las libertades fundamentales, desafortunadamente, debemos observar graves retrocesos. Pienso especialmente en el retroceso de la libertad de prensa, de la libertad de enseñanza y, por supuesto, de la libertad de asociación, que incluye la libertad sindical. Estos movimientos se acompañan asimismo de una liberación del discurso discriminatorio y de una recrudescencia de la violencia contra toda forma de oposición. Como comprenderán, los movimientos asociativos, entre los que figuran las organizaciones sindicales, están particularmente expuestos a los efectos adversos de estos movimientos. Tendremos la ocasión de contar con ejemplos desafortunados a lo largo del examen de los casos individuales.

94. Entre estos casos se encuentran también los problemas relativos al derecho de huelga. El Grupo de los Trabajadores considera importante recordar que el derecho de huelga debe ser reconocido en el marco del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y que es un principio y un derecho fundamental de la OIT. La libertad sindical quedaría vacía de todo su contenido sin este corolario indispensable para cualquier democracia.

95. Hablaba hace un momento del debilitamiento de las normas democráticas, sociales y medioambientales. El mandato de nuestra Comisión es el de promover la buena aplicación, en el derecho y en la práctica, de las normas vigentes. Nuestra Comisión es, en consecuencia, un actor esencial en la lucha contra el debilitamiento de estas normas.

96. Tampoco hay que olvidar que la OIT trabaja asimismo para el establecimiento de nuevas normas internacionales del trabajo de vocación universal. Es precisamente por el desarrollo de normas internacionales del trabajo vinculantes que podremos aportar una respuesta a las

injusticias sociales vividas por un número cada vez mayor de ciudadanos en todo el mundo. Por ello, también debemos contar con un compromiso firme de los Estados Miembros.

97. Por eso, hacemos un llamamiento a los gobiernos aquí presentes para reiterar el compromiso que contrajeron hace cien años con los trabajadores y los empleadores, y trabajar juntos en aras de la justicia social, con el fin de garantizar una paz universal y duradera. Debemos, hoy más que nunca, demostrar que podemos aportar una respuesta a las injusticias sociales.

98. Para los miembros trabajadores, es esencial y necesario promover y aplicar un sistema de normas internacionales vinculantes con vocación universal que venga a consolidar los derechos humanos y a regular los aspectos sociales, medioambientales y democráticos de nuestras sociedades. Ello es fundamental para reorientar las políticas hacia las personas y ya no hacia la competitividad económica. Dicho de otro modo, una economía al servicio del ser humano y no a la inversa. Es este el principio que debe guiar a todas nuestras iniciativas, tanto en el plano nacional como en el plano internacional. Nuestra Comisión, garantizando que los Estados Miembros respeten las normas laborales, contribuye a situar al ser humano en el centro de nuestras preocupaciones y a trabajar para la instauración de un régimen de trabajo verdaderamente humano. Esta misión se encuentra en el centro del mandato de la OIT y de la Declaración de Filadelfia. También estará, sin duda, en el centro de la Declaración del Centenario.

99. Como destaca el proyecto de Declaración del Centenario, el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo reviste una gran importancia para el conjunto de las actividades de la OIT. Para que estas normas se apliquen, en el derecho y en la práctica, es necesario que se sometan a un control eficaz y autorizado. El Informe de la Comisión de Expertos es una herramienta fundamental en la que se basan las labores de nuestra Comisión. El trabajo de los expertos puede llevarse a cabo, entre otras cosas, gracias a las contribuciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Como señala la Comisión de Expertos, este año se ha registrado una disminución del número de observaciones trasmitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Esperamos que esta disminución no se deba a la frustración, que sienten a veces algunos mandantes, por el hecho de que las observaciones que transmiten no se reflejen siempre en el Informe. Por supuesto, los expertos deben poder juzgar por sí mismos la pertinencia de las observaciones que reciben pero quizá los diversos servicios de la OIT podrían realizar un trabajo de acompañamiento de los mandantes.

100. Sin embargo, a fin de alimentar mejor los debates es importante garantizar que un máximo de observaciones trasmitidas se refleje en el Informe. Para ello, deben proporcionarse a la Secretaría los medios necesarios para poder hacer frente a una carga de trabajo considerable. Esto garantizará el examen de las observaciones formuladas durante el año en que está previsto. Lo anterior resulta especialmente importante debido a la extensión del ciclo de envío de memorias para los convenios técnicos, lo que conlleva un plazo de espera más largo para el examen de las observaciones. Sin embargo, saludamos la ampliación de los criterios que permiten interrumpir el ciclo y tratar una observación fuera del ciclo normal de envío de memorias. Se trata de una medida de compensación necesaria.

101. Otra manera de compensar esta prolongación del ciclo de envío de memorias podría ser reflexionar sobre el cambio del estatus de ciertos convenios: el ciclo de envío de memorias sobre los convenios fundamentales es, en efecto, más corto. Por lo tanto, ciertos convenios técnicos podrían convertirse en convenios fundamentales. Tal como sugirió la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, ya sería hora de que se reconozcan como derechos fundamentales el derecho a un salario que asegure condiciones de vida aceptables, el derecho a la limitación del tiempo de trabajo y el derecho a la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

102. También es importante que las observaciones formuladas por los interlocutores sociales sean objeto de observaciones en el informe de los expertos en lugar de que se reproduzcan en las solicitudes directas. Lamentablemente, lo que se reproduce en las solicitudes directas no puede debatirse en nuestra Comisión, aunque en ellas se reproducen numerosas cuestiones pertinentes. A este respecto sería útil establecer criterios distintivos claros que permitan determinar las cuestiones que pueden ser objeto de una observación o de una solicitud directa.

103. Además de las observaciones de los interlocutores sociales, para el funcionamiento de los órganos de control también son necesarias las observaciones de los Estados Miembros. Ahora bien, y lo veremos en la sesión especial consagrada a los casos de incumplimiento grave, año tras año se observa una disminución del número de memorias que llegan a tiempo a la Comisión de Expertos. Y aún peor, cada vez hay más memorias que simplemente no llegan a la Comisión de Expertos. Se trata de un problema fundamental que pone en peligro la eficacia del funcionamiento de los órganos de control.

104. La experiencia de la Comisión de Expertos, la calidad de su examen y, sobre todo, su independencia son elementos fundamentales para la promoción del cumplimiento de las normas internacionales y de su aplicación correcta en los países interesados. Las observaciones concretas de los expertos nos permiten realizar un trabajo sustantivo. Esta independencia no significa que nuestras Comisiones respectivas no puedan cooperar con miras a reforzar mutuamente sus labores. El Presidente de nuestra Comisión señaló ayer de forma muy atinada la complementariedad de los diferentes órganos de control. Reforzar esta complementariedad es precisamente el objeto de los encuentros informales organizados cada año con la Comisión de Expertos y los Vicepresidentes del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores. Durante esos encuentros tenemos la ocasión de discutir puntos que nos parecen importantes para mejorar aún más la eficacia de nuestras acciones respectivas.

105. Ya hemos tenido la oportunidad de expresar nuestra preocupación por el hecho de que en los últimos años se haya reducido el informe. Debido a ello los casos no se pueden debatir de manera tan detallada como antes. Sin embargo, para realizar las recomendaciones más eficaces y pertinentes que sea posible resulta indispensable poder realizar un debate pormenorizado.

106. Existen numerosas interacciones entre nuestra Comisión y la Comisión de Expertos. El diálogo entre nuestras Comisiones debe realizarse de igual a igual. Nuestra Comisión no tiene ninguna autoridad sobre la Comisión de Expertos, y así debe ser. Hay que respetar imperativamente el mandato de los expertos.

107. Las interacciones entre los diferentes órganos de control son esenciales para desarrollar la interpretación, y, por lo tanto, la evolución de los convenios internacionales del trabajo. Además de nuestras Comisiones, el Comité de Libertad Sindical también desempeña un papel a este respecto. Por lo tanto, resulta muy positivo haber tenido la oportunidad de escuchar las observaciones realizadas del Presidente del Comité de Libertad Sindical. A fin de afianzar su legitimidad, es esencial poder garantizar una coherencia global del sistema de control. De ahí la importancia de que los distintos componentes de este sistema de control entablen un diálogo para reforzarse mutuamente.

108. Asumiendo plenamente su mandato, nuestra Comisión contribuirá a reforzar las normas sociales, medioambientales y democráticas necesarias para alcanzar los objetivos constitucionales de nuestra Organización.

Declaración de los miembros empleadores

109. Queremos agradecer la presencia del juez Koroma, así como su gran dedicación a la Comisión de Expertos. El juez Koroma siempre se ha esforzado por favorecer un diálogo abierto y constructivo entre nuestros dos Grupos. También me gustaría empezar dando una calurosa bienvenida a la jueza Graciela Dixon Caton como nueva Presidenta de la Comisión de Expertos. Nos congratulamos especialmente al contar con una mujer tan calificada y experimentada como usted a la cabeza de nuestra Comisión, lo cual refleja el genuino compromiso de la OIT respecto de la igualdad de género.

110. También queremos empezar destacando una serie de cambios positivos en el mecanismo habitual de control de las normas que se han introducido desde el año pasado y formular algunas propuestas constructivas para seguir mejorándolo. Comenzamos saludando las dos observaciones generales acerca del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Esperamos que estas observaciones generales aporten claridad para que los gobiernos puedan proceder a la aplicación plena de las disposiciones tanto en la ley como en la práctica. De hecho, nos gustaría proponer que todas las observaciones generales que formula la Comisión de Expertos a lo largo de los años se recopilen en una publicación para que los mandantes de la OIT puedan consultarlas fácilmente, si lo desean.

111. Asimismo, volvemos a formular una propuesta que ya habíamos hecho para que la Comisión de Expertos contemple la posibilidad de presentar el informe de forma que resulte más práctico. Pensamos que la presentación de las observaciones por país, en lugar de por convenio, ayudaría a los mandantes a obtener una visión más global y completa de los problemas que plantea la aplicación en un país determinado. Así, invitamos a la Comisión de Expertos a examinar seriamente esta propuesta para que pueda debatirse y, si fuera necesario, aplicarse en la próxima reunión. Como alternativa proponemos que se publique también una versión electrónica del informe, organizada por países.

112. En cuanto a la Comisión, saludamos los cambios que se han aceptado, tales como reproducir las discusiones con el formato de actas literales en su informe. En nuestra opinión, esto contribuirá a mejorar la precisión de los informes al evitar posibles problemas de mala interpretación o errores en el proceso de resumir las declaraciones, así como a ahorrar tiempo y dinero. Creemos que se trata de una medida importante para aumentar la eficacia de los métodos de trabajo de nuestro Grupo.

113. Asimismo, respaldamos las modificaciones que se han realizado de los métodos de trabajo de la Comisión para permitir a los Estados Miembros que presenten información de última hora sobre los casos de la lista preliminar en un documento D. Confiamos en que esto sirva para mejorar la transparencia, relevancia y eficacia de la Comisión, y ayude a los interlocutores sociales a tomar decisiones con pleno conocimiento de causa sobre la lista final de casos. El Grupo de los Empleadores se compromete como siempre a realizar esfuerzos en el grupo de trabajo por seguir mejorando la transparencia y eficacia de las labores de la Comisión de Aplicación de Normas.

114. En lo referente a la cuestión de la falta de presentación de las memorias de los gobiernos en tiempo oportuno, observamos que la Comisión de Expertos ha expresado nuevamente este año su preocupación por el escaso número de memorias de los gobiernos recibidas antes de la fecha límite del 1.º de septiembre. Incluso al final de la reunión de la Comisión de Expertos, no se habían recibido más de dos tercios, concretamente, sólo el 62,7 por ciento de las memorias. Según el anexo del informe de la Comisión de Expertos, entendemos que se trata de la tasa más baja desde 1999. Asimismo, parece ser que muchas memorias de los gobiernos no contenían la información necesaria para realizar un examen pleno y completo. Esto se deduce claramente del elevado número de solicitudes directas realizadas, que, según

explica la Comisión de Expertos, se usan para aclarar determinados puntos cuando la información disponible no permite una valoración completa de la medida en que se están cumpliendo las obligaciones. Dada la situación, la Comisión de Expertos expresa una vez más su preocupación por el gran número de observaciones y solicitudes directas que no han recibido respuesta.

115. En lo relativo a la presentación de memorias en virtud del artículo 22, observamos que, a pesar de todos los esfuerzos y las medidas que se han tomado hasta la fecha, no hemos sido capaces de mejorar de forma satisfactoria y duradera la cuestión de la presentación de memorias. Por el contrario, este año se ha producido un retroceso. Resaltamos que, si bien la OIT asume la responsabilidad de facilitar el procedimiento introduciendo la presentación por medios electrónicos y simplificando los formularios para que los gobiernos puedan presentar la memoria de la forma más sencilla y directa posible, la responsabilidad última de presentar memorias en virtud del artículo 22 recae en los propios gobiernos. Esta responsabilidad y este compromiso, que en realidad es una obligación legal, se derivan de la decisión autónoma de los gobiernos de ratificar los convenios de la OIT. La no presentación y la presentación fuera de plazo de memorias de forma persistente inducen a pensar que el problema es de carácter estructural. Para entender mejor este problema y solucionarlo desde la raíz, proponemos realizar un estudio exhaustivo con el fin de aclarar y transparentar las cuestiones que implica. Así, deseamos saber a qué otra información alternativa recurren la Oficina y la Comisión de Expertos a falta de la memoria de un gobierno. En especial, nos preguntamos en qué medida la Comisión de Expertos puede usar otras vías de información al margen de los datos que aportan las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

116. Además, también constatamos que parece haber un problema recurrente en lo relativo a la capacidad de la Oficina y los expertos de examinar el gran número de memorias recibidas. La Comisión de Expertos indicó en el párrafo 69 de su informe que, habida cuenta del gran volumen de trabajo de la Secretaría, debido principalmente al elevado número de memorias recibidas tardíamente, a saber, después del 1.º de septiembre, algunas memorias no se pusieron en conocimiento de la Comisión y se examinarán en su próxima reunión. En el párrafo 11, la Comisión de Expertos indicó que el examen de algunas memorias que sí se recibieron a tiempo podría aplazarse por otros motivos, por ejemplo, la necesidad de traducirlas a las lenguas de trabajo de la OIT.

117. Por consiguiente, nos gustaría saber a qué número ascienden las memorias de las que se ha aplazado el examen, así como las razones específicas de esta demora. Sería útil también saber cuál es el número máximo de memorias de los gobiernos que puede examinar la Oficina. Si la Oficina necesita más recursos, sería conveniente saber qué recursos adicionales se requerirían, cómo se puede mantener el volumen de trabajo de la Oficina y asegurar al mismo tiempo un proceso de control de normas adecuado. Creemos que este debate serviría para seguir avanzando hacia el buen funcionamiento del sistema de control a largo plazo.

118. La segunda cuestión que queremos abordar es la falta de una distinción clara en la práctica entre las solicitudes directas y las observaciones. El año pasado planteamos la cuestión de la diferenciación que hace la Comisión de Expertos entre observaciones y solicitudes directas. Tomamos nota de la explicación adicional facilitada por la Comisión de Expertos en el párrafo 27 de su informe de 2019 según la cual, aun cuando los criterios podrían parecer claros a primera vista, su aplicación algunas veces requiere un delicado equilibrio y la Comisión necesita cierto margen de discreción razonada en este ámbito. Aunque el Grupo de los Empleadores reconoce esa necesidad de la Comisión de Expertos, reiteramos que es preciso que la distinción entre estas dos categorías de comentarios sea transparente y clara en la práctica, dadas las notables consecuencias que implica para el proceso de control. Aunque las observaciones están incluidas en el informe de la Comisión de Expertos y pueden discutirse en el seno de la Comisión, no es el caso de las solicitudes directas. Nos preocupa el hecho de que, a resultas de formular numerosos comentarios de fondo en forma de

solicitudes directas, la Comisión de Expertos excluya de nuestra discusión una parte sustancial de todo lo que abarca la aplicación de las normas. Este año, la Comisión de Expertos ha formulado 1 075 solicitudes directas, y sólo 535 observaciones, por lo tanto, consideramos que se trata de una cuestión relevante que merece la pena discutir más detenidamente. Así, pedimos una vez más a la Comisión de Expertos que elabore todo comentario que contenga evaluaciones del cumplimiento, y que no sean meras solicitudes de información o de aclaraciones, en forma de observación.

119. Por otra parte, reiteramos nuestra solicitud a la Comisión de Expertos de que explique claramente los motivos por los que introduce en el informe una doble nota a pie de página en un caso. Creemos que esta información adicional sería útil para aumentar la trasparencia en cuanto a la selección de los casos cada año y permitiría a todos los grupos conocer las circunstancias en las que se han tomado las decisiones sobre los casos.

120. Queremos comentar la respuesta de la Comisión de Expertos a las observaciones de la Cámara Naviera Internacional en lo relativo a la regla 2.5 sobre el derecho a la repatriación y el derecho de la gente de mar a renunciar a este derecho en determinados casos. La Comisión de Expertos está de acuerdo con la interpretación de esta disposición, sin embargo, considera también en este contexto la regla 2.4 sobre las vacaciones anuales mínimas, que son de un mes al año. Si bien se pueden celebrar acuerdos para renunciar a las vacaciones, la norma A2.4, párrafo 3, permite a la autoridad competente prever algunas excepciones. No obstante, la Comisión de Expertos considera que para no ir en contra del propósito de la regla 2.4, párrafo 3, la norma A2.4 debe entenderse en sentido restrictivo. No estamos de acuerdo con este punto de vista ya que la disposición permite a las autoridades competentes establecer las excepciones que crean convenientes. A nuestro modo de ver, no hay un requisito específico en estas disposiciones que determine que las excepciones deban definirse de forma restrictiva, aparte de que deban ser reales y no convertirse en la norma general. Así, solicitamos que la Comisión de Expertos proporcione una aclaración a este respecto.

121. Asimismo, los miembros empleadores desean realizar un comentario sobre el párrafo 43 de la Comisión de Expertos en lo concerniente al papel de la OIT de medir los progresos en la consecución de los ODS. En octubre de 2018, la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo adoptó la metodología para medir los progresos con respecto al indicador 8.8.2, relativo a la libertad sindical y la negociación colectiva, del cual la OIT es la principal organización responsable. En negociaciones previas, el Grupo de los Empleadores ha expresado su preocupación por los criterios de evaluación que se usan para el indicador 8.8.2, ya que contiene muchas interpretaciones controvertidas hechas por la Comisión de Expertos en este campo. Asimismo, el Grupo de los Empleadores tomó nota de que las opiniones divergentes de la Comisión sólo se tendrán en cuenta en el proceso de medición si se hace mención explícita a las mismas en sus conclusiones. El Grupo de los Empleadores ha dejado claro que nuestro acuerdo con la metodología no significa en modo alguno que aceptemos las interpretaciones de la Comisión de Expertos sobre este punto. Recordamos también que la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo pidió al Consejo de Administración que estableciese una comisión tripartita para seguir mejorando la metodología.

122. Finalmente, ya que los miembros trabajadores han abordado el tema del derecho de huelga, los miembros empleadores recuerdan que nunca han excluido la posibilidad de un debate tripartito sobre un instrumento de la OIT relativo al derecho de huelga. Sin embargo, a falta de ese instrumento, nuestra postura siempre ha consistido en que no debe pedirse a los gobiernos en las conclusiones de la Comisión que cambien su ley o práctica a este respecto, ya que en nuestra opinión las condiciones y prácticas de la acción colectiva, incluida la huelga, se regulan *de facto* a escala nacional. Al examinar la reputación y la credibilidad del sistema de control, los miembros empleadores consideran una vez más que es inaceptable que la Comisión de Expertos llegue unilateralmente a una interpretación amplia de un

convenio de la OIT sin tener en cuenta el punto de vista de la Conferencia Internacional del Trabajo tripartita en su conjunto, incluidas las opiniones de los mandantes de la Comisión.

123. Los miembros empleadores reafirman su compromiso firme y constante a respaldar el sistema de control de las normas de la OIT, que es claramente una institución de gobernanza relevante en el ámbito de la política laboral y social a escala internacional. A nuestro modo de ver, para que las normas de la OIT y el control de las mismas tengan el impacto y los resultados deseados en el mundo del trabajo real, es preciso encontrar un equilibrio entre estos dos componentes del sistema normativo de la OIT, y deben tenerse en cuenta la protección y los derechos de los trabajadores, así como las necesidades de las empresas sostenibles, y hay que ser conscientes de que el mundo del trabajo cambia todo el tiempo y con él cambian las situaciones y las necesidades. Nos alegra seguir cooperando con los representantes gubernamentales y de los trabajadores en un ambiente constructivo en esta reunión de la Comisión que coincide con el centenario, y estamos deseosos de proseguir nuestro respetuoso diálogo con la distinguida Comisión de Expertos.

Declaración de los miembros gubernamentales

124. **Miembro gubernamental de Rumania, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros:** Nos complace hacer uso de la palabra en esta ocasión especial y única para celebrar el centenario de la OIT. Las actividades normativas y de control de la OIT constituyen un elemento esencial de su mandato. Forman parte de su ADN y en el mundo de hoy cobran más pertinencia que nunca. De hecho, las normas de la OIT tienen una cobertura mundial y constituyen un buen ejemplo del multilateralismo basado en normas. También son esenciales para responder a los desafíos y las necesidades de las sociedades. Una ilustración de ello es el Convenio sobre la violencia y el acoso en el trabajo, cuya finalidad es ocuparse de un tema muy oportuno y que deberíamos adoptar al final de la presente Conferencia Internacional del Trabajo.

125. El mundo de hoy se enfrenta a muchos desafíos mundiales, incluida la persistencia de la desigualdad, los conflictos prolongados, la migración, los cambios climáticos, los cambios demográficos y las transformaciones tecnológicas sin precedentes que tendrán una repercusión en el mundo del trabajo. Entre los casos sobre los que discutiremos en el curso de la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo hay numerosos ejemplos de esos desafíos. Gracias a su función normativa, la OIT ha contribuido a menudo al progreso social y a la realización de los derechos humanos en relación con el mundo del trabajo y la justicia social. Uno de los primeros convenios adoptados en 1919, año en que se fundó la Organización, tiene que ver con la protección de la maternidad. Otros ámbitos históricos de progreso están relacionados con las horas de trabajo, los salarios, la salud y la seguridad en el trabajo, la seguridad social y el diálogo social. En 1998, con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo los Estados Miembros, hubieran o no ratificado los correspondientes convenios, se comprometieron a respetar y promover los principios y los derechos en cuatro importantes esferas, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

126. La comunidad internacional ha reconocido que asegurar el trabajo decente es esencial para el desarrollo y es condición previa para cumplir algunos de los objetivos y las metas para el desarrollo sostenible de 2030, principalmente el ODS 8.5, el ODS 8.7, el ODS 10 y el ODS 17, como se indica en el informe. Además, el cumplimiento de los convenios de la OIT es esencial para la estabilidad económica y social en cualquier país, y un entorno propicio para el diálogo y la confianza entre empleadores, trabajadores y gobiernos contribuye a crear una base para que el crecimiento sea sólido y sostenible y las sociedades, inclusivas. Las

normas internacionales constituyen un elemento fundamental del trabajo del sistema de las Naciones Unidas a nivel de país. Esperamos que la labor normativa y las prioridades de la OIT desempeñen una función destacada en la reforma que está teniendo lugar en el sistema de las Naciones Unidas. Resultaría ineficaz adoptar normas internacionales sin contar con un sistema de control sólido e independiente que supervise su aplicación. De hecho, ello es crucial para asegurar la credibilidad de la labor de la Organización. Por tanto, atribuimos gran importancia a los mecanismos de presentación de informes en el marco de la actividad regular de control de la OIT. Reconocemos que este proceso de presentación de informes es una carga para algunos Miembros de la OIT que han ratificado un elevado número de convenios, pero es esencial velar por el buen seguimiento de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Además, revisar con regularidad la aplicación de las normas del trabajo permite centrarse en aspectos técnicos de los casos de manera equilibrada y exhaustiva. A ninguno de los Estados Miembros de la OIT le alegra figurar en la lista corta de casos por razones obvias, pero nuestros Estados Miembros han aceptado las normas de la Comisión de Aplicación de Normas y se atienen a ellas. Consideramos que la Comisión es una herramienta que sirve para ayudar a los gobiernos a cumplir sus obligaciones. También facilita el diálogo social, obligando a los gobiernos a examinar la aplicación de las normas y a compartir esta información con los interlocutores sociales, que también pueden proporcionar información. El consiguiente diálogo social puede conducir a su vez a solucionar y prevenir problemas. También valoramos la asistencia técnica proporcionada por la Oficina en la redacción y la revisión de la legislación nacional para velar por que esté en conformidad con las normas internacionales del trabajo. Como algunas políticas e instrumentos de la Unión Europea hacen referencia a la promoción de las normas internacionales del trabajo y a los resultados de su supervisión, las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas también nos importan para evaluar el cumplimiento de esas normas. Los procedimientos especiales de representación y cumplimiento complementan la actividad regular de control, por lo que apoyamos los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para hacer uso de tales mecanismos en caso de violación de las normas de la OIT. En conjunto, este sistema tiene una repercusión real en la aplicación de los convenios de la OIT y hace posible el progreso en el campo de los derechos humanos relacionados con el mundo del trabajo y la justicia social desde su creación. Tan singular función y activo debería preservarse e incluirse como característica destacada en la Declaración del Centenario que deberíamos adoptar al final de la presente reunión de la Conferencia.

127. Hemos de cerciorarnos de que la OIT cuente con un cuerpo claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo que responda a las pautas cambiantes del mundo del trabajo y que esté sujeto a un control reconocido y efectivo. Por todas estas razones, la Unión Europea y sus Estados Miembros seguirán apoyando las normas y los mecanismos de control de la OIT y se mantendrán firmes contra todo intento de debilitar o socavar este sistema.

128. **Miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo:** Queremos expresar nuestra admiración por el trabajo de la presente Comisión y la Comisión de Expertos en el exhaustivo estudio que examina los desafíos que afrontamos en la actualidad, en aras de la justicia social para todos. Este informe describe nuestros esfuerzos encaminados a la justicia social en esta Organización, en condiciones difíciles y cambiantes. Entre los grandes desafíos que afrontamos hoy, se encuentra la manera en que se puede vincular la vida laboral con el futuro del trabajo, sobre todo dado el empobrecimiento de numerosos países. Entre los ODS de la Agenda 2030, se destacan los esfuerzos de las Naciones Unidas para alcanzar la justicia social y el progreso, en cooperación con los Estados Miembros de la OIT. En este informe, se resaltan los cambios y la transición del mundo del trabajo y todas las oportunidades para un pacto social que contribuya a cambiar la situación laboral, y alcanzar unas condiciones decentes y sostenibles. Los Estados del Golfo están comprometidos con el desarrollo sostenible como parte de una estrategia nacional y global para abordar los problemas a los que nos enfrentamos. Desde la

certeza de que se puede trabajar para lograr un mayor progreso económico basado en el respeto de los derechos humanos y el respeto a las personas, y de que los países del Consejo de Cooperación del Golfo, junto con la OIT y todos los colegas aquí presentes, trabajarán para la adopción de políticas dirigidas al trabajo decente y la mejora de las condiciones de vida.

129. Los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo esperan que las tres partes del sistema tripartito trabajen para garantizar el respeto de las normas internacionales del trabajo y que la labor de la Comisión tenga un éxito rotundo.

130. **Miembro gubernamental de Bélgica:** Bélgica se adhiere a la declaración de la Unión Europea y de sus Estados miembros. Nos complace celebrar el centenario de la OIT en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas. Bélgica es uno de los Estados fundadores de la OIT y uno de los nueve países que han contribuido a redactar los estatutos de la Organización. La adopción de normas internacionales del trabajo, la promoción de su ratificación y el control de su aplicación es una de las misiones fundamentales de la OIT desde su creación.

131. Las normas internacionales del trabajo tienen por objeto garantizar un trabajo decente a todos los trabajadores, y el principio más importante que orienta estas normas, que está anclado en la Declaración de Filadelfia y que hemos mencionado en reiteradas ocasiones, es que el trabajo no es una mercancía y que todos los seres humanos tienen el derecho de aspirar a su bienestar en libertad y dignidad, gozando de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. Las normas sirven asimismo para crear una igualdad de condiciones a fin de garantizar una competencia leal entre los países, ya que, como indica la Constitución de la OIT, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países. Sin embargo, para mejorar realmente las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, es esencial que estas normas sean ratificadas por un número creciente de países, y que se apliquen efectivamente en la legislación y en la práctica. Bélgica siempre se ha esforzado por ser un ejemplo en la materia. Concretamente, nuestro país ha ratificado todos los convenios fundamentales y de gobernanza, y al parecer hemos recibido la medalla de bronce después de Francia y España, y en pie de igualdad con Italia, en lo que respecta al número de convenios de la OIT ratificados.

132. La supervisión de las normas internacionales del trabajo es un aspecto fundamental de las actividades de la OIT, y la labor de la Comisión de Aplicación de Normas, como pilar del sistema de control, tiene una relevancia indiscutible e innegable. Su naturaleza tripartita constituye un modelo único de cooperación y de diálogo entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todo el mundo. El funcionamiento del sistema de control se basa ante todo en las memorias enviadas por los gobiernos. Así pues, a fin de que la Comisión de Aplicación de Normas pueda funcionar mejor, es importante que estos países cumplan con sus obligaciones en materia de presentación de memorias en los plazos establecidos. En relación con esto, preocupa el bajo índice de memorias recibidas. Bélgica advierte que el proceso de presentación de memorias constituye una labor considerable para los Estados Miembros que han ratificado muchos convenios; por lo tanto, consideramos fundamental seguir reflexionando sobre cómo simplificar el sistema actual de presentación de memorias, con miras a aligerar la carga administrativa de los Estados.

133. Al celebrar el centenario de la OIT, hay que centrarse decididamente en el futuro y pensar en el mundo en el que deseamos desenvolvernos. Uno de los principales desafíos será asegurar que la OIT cuente con un cuerpo de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido, actualizado y pertinente, en particular a través de la adaptación de las normas existentes o de la creación de nuevas normas que le permitan responder a los cambios del mundo del trabajo y brindar así una verdadera protección a todos los trabajadores. La

prevalencia de un sistema de control eficaz y fidedigno también será primordial para el futuro.

134. Por último, el Programa de Trabajo Decente y las normas internacionales del trabajo deben desempeñar un papel destacado al poner en práctica la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y al llevar a cabo la reforma del sistema de las Naciones Unidas. Bélgica reafirma su compromiso con las normas internacionales del trabajo como fundamento del trabajo decente y de la justicia social.

135. **Miembro gubernamental del Brasil:** El Brasil reconoce que los nuevos métodos de trabajo de la Comisión de Expertos en relación con la posible interrupción de los ciclos de envío de memorias para examinar los comentarios de los interlocutores sociales y para solicitar información adicional a los gobiernos pueden representar un paso en la dirección correcta. Sin embargo, a nuestro parecer esta interrupción sólo debería utilizarse en casos excepcionales y urgentes, y la justificación pertinente — no sólo una referencia a la regla general — debería señalarse claramente en el examen de los casos individuales. Exponer los argumentos y los motivos que sustentan las decisiones sobre las cuestiones de procedimiento también es un aspecto fundamental del Estado de derecho.

136. El Brasil también toma nota de que la *Guía sobre las prácticas establecidas del sistema de control,* que actualmente se encuentra en la fase final de preparación, se refiere a los procedimientos adoptados por el Consejo de Administración, y en particular por su Mesa, para la selección de los expertos. Ésta había sido una petición de nuestro grupo regional. En opinión del Brasil, este procedimiento debería inspirarse en las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas, garantizando un proceso de selección totalmente transparente y orientado por criterios claros y técnicos. La parte general del Informe de la Comisión de Expertos también debería reflejar, y cuando sea posible aclarar más, esos criterios con miras a fortalecer la Comisión y la importante función del Consejo de Administración a este respecto.

Respuesta de la Presidenta de la Comisión de Expertos

137. Es un gran honor para mí haber sido elegida por mis pares para presidir la Comisión de Expertos durante los próximos tres años por la trascendencia que tiene el trabajo que ésta realiza. El privilegio de estar presente en esta histórica sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, me permite valorar de primera mano el intercambio de las consideraciones que presentan los mandantes de la OIT sobre el informe y el Estudio General que han elaborado los expertos tras un detenido análisis.

138. Es innegable que el diálogo entre la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas que se ha venido desarrollando y fortaleciendo en varios niveles a lo largo de los últimos años, ratifica la complementariedad de la labor que desempeñan nuestras dos Comisiones, lo cual a su vez coadyuva al fortalecimiento de los pilares sobre las cuales se ha estructurado la OIT desde hace cien años. Una vez más se ratifica que los mecanismos de control de nuestra Organización la hacen singular y altamente efectiva.

139. Reconozco que uno de los elementos más valiosos de este encuentro es la sinergia generada a partir del examen riguroso de los informes presentados por la Comisión de Expertos en el seno del tripartismo. Si bien es cierto que entre los numerosos comentarios se han presentado opiniones divergentes, el desarrollo de las sesiones se ha dado en un contexto de respeto, cooperación y responsabilidad, lo que me permite devolver a mis colegas vuestras consideraciones con el objeto de retomar el análisis de los aspectos que aquí se han destacado, lo cual, a su vez, coadyuva a reforzar la calidad de nuestra labor. Tengan ustedes

absoluta certeza que he tomado nota de vuestros comentarios, los que serán debidamente transmitidos a mis colegas, miembros de la Comisión de Expertos, como corresponde.

140. Aprovecho la oportunidad para destacar que algunos de los elementos reiterados en esta Comisión, en cada oportunidad, han merecido una especial atención por parte de la Comisión de Expertos, al punto de aportar precisiones conceptuales, definiciones, aclaraciones y diferenciaciones como se refleja en varios de nuestros informes precedentes. Observo, sin embargo, que existen aún algunas preocupaciones en cuanto a temas tales como los criterios para distinguir las observaciones de las solicitudes directas, los criterios utilizados para el examen de los casos fuera del ciclo de presentación de memorias, el formato, modelo y extensión de nuestros informes, así como la incidencia que tiene en nuestra labor el cumplimiento por parte de los gobiernos de la sumisión de las memorias, entre otros. Pueden tener la certeza de que lo aquí expresado será compartido con los miembros de la Comisión de Expertos para su oportuno y puntual tratamiento; ahora bien, es mi responsabilidad anotar que en cada oportunidad la Comisión de Expertos en el marco del examen de sus métodos de trabajo ha dado seguimiento y se ha pronunciado sobre los aspectos puntuales resaltados durante las sesiones de vuestra Comisión. Sobre el Estudio General y antes de concluir mi exposición, permítanme expresar la inmensa complacencia que me ha generado las intervenciones sustantivas sobre el Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Han sido 39 las intervenciones recibidas en representación de los tres sectores de las distintas regiones del mundo aquí representadas, lo que evidencia la alta relevancia otorgada a la protección social contenida en dicha Recomendación objeto del Estudio General.

141. Deseo reiterar mi agradecimiento sincero por las propuestas formuladas por los Vicepresidentes y los delegados gubernamentales, las cuales enriquecen la labor de la Comisión de Expertos y refuerzan nuestro sistema de control como uno de los mecanismos esenciales en la promoción del diálogo social, elemento vital para alcanzar la justicia social y continuar en la construcción de la paz permanente en el mundo por cien años más.

Respuesta de la representante del Secretario General

142. Permítanme comenzar mi respuesta a su Comisión compartiendo una muy buena noticia. Hoy es 12 de junio, Día Mundial contra el Trabajo Infantil. En mi discurso de apertura, les comuniqué que faltaban dos ratificaciones para alcanzar la ratificación universal del Convenio núm. 182. Tengo el inmenso privilegio de anunciarles que el Director General de la OIT registró ayer la ratificación de Tuvalu de dicho Convenio, y que por lo tanto ya sólo falta una ratificación para la ratificación universal del Convenio núm. 182. Entenderán que, en este Día Mundial contra el Trabajo Infantil, quisiera empezar así. En lo relativo a la campaña de ratificación del centenario, de la que les hablé en mi discurso de apertura, como saben, el Secretario General inició dicha campaña, que han respaldado de manera activa los mandantes de la Organización y la Oficina. Esta campaña sigue recibiendo un gran apoyo y dando sus frutos. Desde la inauguración de la Conferencia, además de la ratificación por parte de Tuvalu, hemos registrado la ratificación por parte de Singapur del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y por parte del Níger del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

143. En primer lugar, deseo agradecerles todas sus contribuciones, comentarios, propuestas, sugerencias y reflexiones, que han ido formulando a lo largo de la discusión general. Esta discusión siempre es muy animada y los puntos de vista suelen ser muy variados y abordar varias temáticas. Les aseguro que hemos tomado nota escrupulosamente del conjunto de las propuestas, los comentarios y las sugerencias formulados. Deseo, llegado este momento, responder a algunas de las propuestas, sugerencias y comentarios que los delegados han realizado en esta discusión general.

144. El primer tema sobre el que deseo volver se refiere a la visibilidad y la accesibilidad del informe de la Comisión de Expertos, el Estudio General y las observaciones generales. Su petición relativa a una mayor visibilidad coincide en realidad con la solicitud de la propia Comisión de Expertos. La Oficina se ha comprometido a innovar en términos de presentación del Estudio General. Además del resumen ejecutivo, que era una novedad este año, estamos trabajando en otras innovaciones para sorprenderlos — me atrevo a esperar que de forma favorable —, el año que viene y, en especial, para satisfacer la demanda de la propia Comisión de Expertos. Hemos escuchado una valoración positiva sobre las publicaciones por separado de las observaciones generales de la Comisión de Expertos, por parte de los empleadores, entre otros. Hay una serie de publicaciones por separado disponibles, si quieren consultarlas, sobre las observaciones generales que se han publicado este año, por una parte, acerca del Convenio núm. 111, y por otra parte en lo relativo al Convenio núm. 169. Vamos a proseguir esta práctica y hemos tomado nota de la sugerencia de estudiar la posibilidad de publicar un compendio de todas las observaciones generales. La Oficina va a valorar en qué medida podríamos tener en cuenta esta propuesta en el futuro. Somos plenamente conscientes, por eso nos reconforta en extremo haber oído su valoración positiva, de la utilidad de las observaciones generales de la Comisión de Expertos en la medida en que proporcionan información práctica muy útil para la aplicación de los convenios por parte de todos los Estados Miembros. Vamos a continuar nuestra reflexión y seguir innovando en la materia.

145. Los miembros empleadores han sugerido que se considere la posibilidad de difundir una publicación por separado de la discusión del Estudio General por su Comisión. Esta propuesta será objeto de examen por nuestra parte. Sin embargo, quería recordarles ya que, con las nuevas modalidades que su Comisión ha adoptado este año, todas las transcripciones de la discusión estarán disponibles mañana mismo. A partir de mañana, tendrán a su disposición en el sitio web de su Comisión las transcripciones de toda la discusión sobre el Estudio General. Esto responde en gran medida a la propuesta formulada. Por otra parte, estas transcripciones estarán disponibles en las tres lenguas en un plazo de treinta días después de la clausura de la Conferencia.

146. En lo relativo a la propuesta de que el Informe de la Comisión de Expertos se presente por países, este debate deberá continuarse. Sin embargo, a este respecto, quiero ya adelantarles que la base de datos sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX) contiene una pestaña de fácil uso, muy visible, que se llama «perfiles por país». Con un solo clic, tienen acceso a toda la información del sistema de control en su conjunto, que comprende no sólo los comentarios de la Comisión de Expertos, sino también los comentarios de los demás órganos de control. Por lo tanto, con un solo clic, pueden acceder ya a toda la información disponible por países.

147. Muchas indicaciones se referían a la asistencia técnica de la Oficina. Me alegro de ver hasta qué punto esta asistencia técnica resulta útil y que todo el mundo la solicita. Es útil, por una parte, para reforzar la capacidad de los mandantes de la Organización de respetar sus obligaciones de presentar memorias, pero también para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales de contribuir a los mecanismos de control. Como saben, la Oficina responderá siempre en primer lugar a estas solicitudes, ya sea desde la sede de la Organización, en Ginebra, o desde nuestros equipos multidisciplinarios *in situ.* El apoyo a los mandantes tripartitos — gobiernos, empleadores y trabajadores — para su participación efectiva en las actividades normativas es una prioridad del actual Programa y Presupuesto y deberá mantenerse como prioridad en el próximo ejercicio.

148. Algunos interlocutores han mencionado la cuestión de los recursos. En efecto, este tema se plantea porque el presupuesto de nuestra Organización no es ilimitado. Por consiguiente, la Oficina ha considerado también la posibilidad de utilizar recursos extrapresupuestarios. Quiero agradecer una vez más este año a la Comisión Europea, en particular, el

financiamiento de un programa sobre una temática que suele resultar muy poco atractiva para los donantes, pero que nos permite apoyar de forma mucho más sólida a 12 países de cara a una aplicación más adecuada por su parte de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales. Su apoyo, sea gubernamental o por parte de los empleadores y los trabajadores, para movilizar recursos es bienvenido. Estoy totalmente a su disposición para debatir la manera de actuar juntos con el fin de conseguir más recursos que nos permitan ofrecer la asistencia técnica que tanto solicitan.

149. En cuanto a la cuestión más concreta de la asistencia técnica y el incumplimiento de la obligación de presentar memorias, quería poner nuestra discusión mínimamente en perspectiva. En comparación con las demás organizaciones internacionales, la tasa de memorias que recibe la OIT figura entre las más altas de todas las organizaciones internacionales. Es importante destacar este dato porque eso demuestra el sólido compromiso de los gobiernos a la hora de participar y comprometerse con el sistema de control. Ahora bien, siempre se puede mejorar. La Oficina está decidida a explorar todas las vías y los medios para mejorar. ésta ha seguido perfeccionando el análisis de los factores que están en el origen del problema para poder responder mejor.

150. Además de las situaciones de crisis particulares que pueden explicar, en ciertos casos, que algunos países tengan dificultades y no puedan cumplir a tiempo sus obligaciones relativas a las memorias, una de las causas principales depende de la rotación de los funcionarios en el seno de los ministerios de trabajo y, por lo tanto, la pérdida de memoria institucional y de conocimientos en las administraciones nacionales. Esta realidad no es nueva, es una realidad recurrente, que hemos visto anteriormente, que vemos hoy y a la que seguiremos confrontados mañana; así, es una realidad que nos acompaña y nos acompañará. Pueden creer que no desperdicio ninguna ocasión, cuando me reúno en encuentros bilaterales con ministros del trabajo para evocar esta cuestión y ver de qué manera la Oficina podría apoyar mejor esta transmisión de memoria institucional en el seno de las diversas administraciones nacionales.

151. Gracias a todos estos encuentros e intercambios, la Oficina está desarrollando actualmente, en el Centro de Turín, un programa de formación en línea dirigido precisamente a los funcionarios recién nombrados que están a cargo de la obligación de transmitir información, y por lo tanto de preparar y coordinar la elaboración de las memorias. Esta tarea está en curso actualmente y en cualquier caso debería ayudar a los funcionarios a asumir estas nuevas responsabilidades. Éste es concretamente el tipo de iniciativas que la Oficina está tomando en lo relativo al asunto de la rotación frecuente de los funcionarios a cargo de las obligaciones relativas a las memorias.

152. La cuestión más amplia de la carga que representa presentar memorias y del envío tardío de éstas me lleva a hacer varias puntualizaciones. Por una parte, se trata de una cuestión que atrae toda nuestra atención y a la cual, en el seno de la Oficina, concedemos la máxima prioridad. Quiero aprovechar para asegurar a cada uno de los gobiernos, presentes en este momento, que los escuchamos con gran interés y que tenemos en cuenta sus preocupaciones en cuanto a la dificultad de cumplir esta obligación de presentar memorias, y que hemos oído las declaraciones de apertura, entre otras, la del representante de Bélgica, medalla de bronce en ratificación junto con Italia, detrás de Francia y España, países que han ratificado muchos convenios y que soportan un gran volumen de trabajo en materia de memorias. Llevamos mucho tiempo escuchándolos y hemos examinado esta cuestión bajo distintos ángulos y, la primera lección que hemos extraído es que no debemos hacernos ilusiones. No hay una solución única, milagrosa, que nos permita atender de forma satisfactoria la solicitud que formulan ustedes. Por lo tanto, la estrategia que la Oficina está aplicando actualmente es pluridimensional.

153. La iniciativa relativa a las normas, una de las iniciativas lanzadas con ocasión del centenario, nos ha brindado la ocasión única de proponer una serie de medidas cuyo efecto combinado producirá los resultados que anhelan ustedes y que estamos llevando a la práctica. Este paquete de medidas consiste en:

a) El Consejo de Administración ha aprobado la extensión del ciclo de memorias de los convenios técnicos de cinco a seis años.

b) El Consejo de Administración también ha aprobado, en el marco de la iniciativa relativa a las normas, que emprendamos un proyecto piloto, dirigido a preparar proyectos de memorias que sirvan como referencia en lo relativo al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). En el marco de este proyecto piloto, la Oficina elabora un proyecto de memoria consolidada sobre los convenios relativos a la seguridad y salud en el trabajo a partir de la información que ya ha presentado previamente el gobierno en sus memorias anteriores. Así, la Oficina toma la información que tiene a su disposición, que el gobierno ha presentado anteriormente, y rellena por adelantado el proyecto de memoria consolidada que servirá de referencia. Este proyecto de memoria se envía después al gobierno para que lo actualice, compruebe la información y consulte con los interlocutores sociales. Esta nueva modalidad de presentar las memorias debería aligerar y acelerar el trabajo relativo a las memorias, gracias a esta medida doble que consiste en consolidar las memorias, siempre que sea posible, y que la Oficina rellene previamente estas memorias antes de enviar el proyecto de memoria a los gobiernos en cuestión. Este nuevo método se está poniendo a prueba actualmente con seis países, a los que deseo dar las gracias por haber aceptado probar este nuevo enfoque. Se trata del Reino Unido, Tailandia, Togo, Turquía, Viet Nam y Zambia. Muchas gracias una vez más a estos seis países, que nos van a permitir descubrir cómo perfeccionar este método de elaborar las memorias y si es posible que funcione de forma eficaz.

c) Estamos desarrollando también una aplicación informática que nos permita extraer la información contenida en las memorias que presentan los gobiernos, para responder a la solicitud que se ha formulado de publicar también la abundante información que consta en estas memorias sobre las legislaciones y las prácticas que aplican los convenios del modo prescrito. Esta información permanece en las memorias, mientras que en las observaciones de la Comisión de Expertos figura sólo de manera muy resumida. Por lo tanto, en efecto, es una fuente muy rica en información, y estamos desarrollando una aplicación informática a partir de este proyecto piloto que nos permita extraer todos esos datos y poder publicarlos en línea y compartirlos con todos los Estados Miembros.

d) La Oficina aplica una iniciativa de la Comisión de Expertos de hace ya unos años, que es el desarrollo de comentarios consolidados sobre varios convenios a la vez. Esta iniciativa ha tenido una muy buena acogida por su parte, en la Comisión de Aplicación de Normas, y también por el Consejo de Administración y la Comisión de Expertos. La Comisión de Expertos nos ha pedido ahora que la extendamos, en la medida de lo posible, a otros convenios.

e) Recurrir a la informática para facilitar el examen, por parte de la Oficina, a su vez, de las memorias cuyo número aumenta inevitablemente habida cuenta del número creciente de ratificaciones. Es cierto que tenemos unos métodos de trabajo que no están informatizados en el seno de la Oficina, y a menudo, en particular, los expertos de la Comisión de Expertos, nos han pedido desde hace varios años ya que utilicemos medios informáticos para facilitar la tarea a todos. Hemos emprendido un análisis extremadamente minucioso de nuestros métodos de trabajo en el marco de la iniciativa más general de las reformas de los procedimientos que sigue la Oficina. Hemos solicitado el apoyo de esta iniciativa para que nos ayude a realizar este análisis de fondo

de nuestros métodos de trabajo y hemos encontrado algunas soluciones. Dichas soluciones se van a aplicar de forma planificada y coordinada este año y el año próximo. Esto nos va a permitir, a nosotros también, ser más eficaces al examinar las memorias recibidas y preparar los documentos necesarios para la Comisión de Expertos, pero todo esto tiene un costo. El presupuesto para la informatización está disponible este año. Sin embargo, el presupuesto para informatizar las actividades que quedarán pendientes para el año que viene se debatirá en su momento y aún no es una certeza que lo obtengamos.

f) Para terminar, las decisiones que toma el Consejo de Administración en el marco del mecanismo de examen de las normas, también van a conllevar sin lugar a dudas una descarga, aunque sea mínima, del volumen de memorias en lo relativo a determinados instrumentos, respecto de los cuales ya no van a pedirse memorias puesto que se considera que no están actualizados.

154. El efecto combinado de todas estas medidas juntas es lo que nos va a permitir obtener el resultado que todos esperamos y responder así a las solicitudes de los gobiernos, y también de los interlocutores sociales, así como de los órganos de control, y al mismo tiempo encontrar unos métodos de trabajo más modernos con el fin de reducir el volumen de trabajo relacionado con las memorias y ser más eficaces.

155. Por último, como algunas de las observaciones y sugerencias se referían a los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos y, sin repetir la intervención de la Presidenta de la Comisión de Expertos, la Oficina insiste en que todas las observaciones y sugerencias sobre la distinción entre las observaciones y las solicitudes directas, los criterios para el examen de las observaciones de los interlocutores sociales y para la ruptura del ciclo, la cuestión de que las observaciones de los interlocutores sociales se ignoran en ocasiones o se reflejan únicamente en las solicitudes directas y el número creciente de solicitudes directas con respecto al número de observaciones, por citar sólo algunas, van a transmitirse fielmente a la Comisión de Expertos para que los debata y examine. En el marco de las discusiones sobre sus métodos de trabajo, la Comisión de Expertos está realmente decidida a seguir innovando e incita a la Oficina a superarse, y nos estamos preparando para esas discusiones con la Comisión de Expertos al final del año en las que sabremos qué otras innovaciones desea que la Oficina lleve a cabo en lo concerniente a su labor.

Observaciones finales

156. **Miembros empleadores:** Suscribimos plenamente tanto la declaración de apertura del Presidente saliente de la Comisión de Expertos, como la respuesta de la recién nombrada Presidenta de la Comisión de Expertos. La presencia de ambos es reflejo del respeto mutuo y la cooperación entre las dos Comisiones, en el marco de su labor. Los miembros empleadores quieren expresar su gratitud a la Sra. Vargha por su respuesta, detallada y completa.

157. Seguimos convencidos de que la labor de la Comisión de Expertos es una contribución clave al buen funcionamiento de nuestra Comisión, así como a todo el mecanismo de control regular de las normas. Nos congratulamos por el compromiso de la Comisión de Expertos por mejorar las sinergias entre las dos Comisiones. Consideramos importante el diálogo permanente entre la Comisión de Expertos y nuestra Comisión, porque es importante no sólo para que los mandantes de la OIT entiendan mejor los requisitos relacionados con las normas, sino también para que la Comisión de Expertos comprenda las realidades prácticas y las necesidades de los usuarios del sistema de control.

158. Al mismo tiempo que mantiene su independencia, la Comisión de Expertos debe escuchar y tener en cuenta a los mandantes tripartitos de la OIT, así como seguir trabajando para adoptar

medidas con el fin de que el control regular de las normas sea más sencillo, efectivo y transparente. Creemos que estos esfuerzos generales servirán para propiciar el entendimiento y la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Consideramos importante que los expertos, aunque sean totalmente independientes y libres a la hora de formular sus observaciones, tomen en consideración las realidades prácticas del mundo del trabajo con el fin de conservar su relevancia y autoridad dentro de un sistema multilateral.

159. La Sra. Vargha ha resumido una serie de iniciativas que están en curso y apreciamos estos esfuerzos, tanto desde el punto de vista humano como tecnológico, dirigidos a introducir mejoras para aumentar la eficiencia y gestionar lo que claramente constituye un gran volumen de trabajo. En resumen, animamos a la Oficina a seguir examinando nuestra propuesta, en lo relativo a la presentación de memorias en virtud del artículo 22, de realizar un estudio de fondo que aclare y arroje luz sobre las cuestiones que implica esta obligación. Específicamente a este respecto, nos gustaría saber qué otra alternativa existe para que la Oficina y la Comisión de Expertos obtengan información cuando no disponen de las memorias de los gobiernos. Asimismo, en lo relativo al problema persistente que representa para la Oficina y la Comisión de Expertos examinar las memorias recibidas, hemos pedido que se dé alguna indicación del número de memorias cuyo examen se ha aplazado, además de una explicación de las razones de esta demora, para que podamos evaluar y conocer mejor la capacidad de la Oficina a este respecto.

160. Ponemos también de manifiesto varios motivos de preocupación en particular en lo relativo a la distinción que hace la Comisión de Expertos entre las observaciones y las solicitudes directas. Así, en este ambiente de respeto mutuo y de comprensión, invitamos a la Comisión de Expertos a examinar el uso de las solicitudes directas y preguntarse si en determinados casos es realmente la manera más apropiada y transparente de comunicarse con los Estados Miembros. Estamos impacientes por proseguir el debate sobre este aspecto.

161. Asimismo, hemos expresado nuestra preocupación acerca de los criterios de evaluación que sigue la Comisión de Expertos para medir los progresos que se realizan con respecto al indicador 8.8.2 de los ODS, ya que abarca muchas interpretaciones controvertidas en este ámbito.

162. Por último, queremos suscitar también, para que se siga examinando, el tema de la interpretación del Convenio núm. 87, el uso de solicitudes directas a este respecto, así como el análisis de la interpretación del derecho de huelga y las orientaciones que se dan a los gobiernos en la materia.

163. Creemos en el diálogo continuo e invitamos a que se prosiga para encontrar la mejor solución. Insistimos en que esperamos que la Comisión de Expertos tenga en cuenta la opinión de los miembros empleadores sobre el derecho de huelga, así como los puntos de vista de la mayoría de los mandantes tripartitos sobre este asunto.

164. Saludamos la reacción inicial de la Sra. Vargha a las propuestas de los empleadores y aprovecharemos las oportunidades de entablar un diálogo con la Oficina para seguir adelante a partir de estos esfuerzos en un ambiente de cooperación entre nuestro Grupo y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina. Confiamos en que tanto la Comisión de Expertos como la Oficina tengan en consideración nuestros constructivos comentarios dirigidos a respaldar la labor de los expertos. Los miembros empleadores se congratulan por el diálogo entre la Comisión y la Comisión de Expertos que proseguirá a lo largo de 2019. Además, éstos se muestran dispuestos a entablar el diálogo en otras ocasiones, si surgiesen.

165. A modo de conclusión, deseamos reafirmar nuestro pleno compromiso con la mejora continua del sistema de normas internacionales del trabajo, incluido el control regular de las

normas, con el fin de garantizar que siga siendo fiable, pertinente y transparente ahora que la OIT entra en su segundo siglo de vida. Más concretamente, renovamos nuestro compromiso para lograr el funcionamiento adecuado, eficiente y transparente de la Comisión, así como a favor del mecanismo de examen de las normas y la labor que se realiza en este sentido.

166. **Miembros trabajadores:** Nuestros intercambios han sido productivos y nos han permitido entrever algunas posibilidades de mejorar aún más la eficacia de nuestros órganos de control respectivos. Es evidente que los órganos de control están evolucionando permanentemente, y, como muy bien ha explicado el juez Koroma en su intervención, toda evolución de un sistema de control debe basarse en sus puntos fuertes. Es obvio que las reformas que llevamos a cabo están dirigidas a reforzar los órganos de control. He tenido la ocasión de escuchar sugerencias interesantes que podrían contribuir a aumentar esta eficacia.

167. Por ejemplo, la propuesta formulada por la portavoz de los miembros empleadores de elaborar una compilación de las observaciones generales de la Comisión de Expertos sobre algunos convenios es una idea excelente, ya que permitiría tener una visión en un momento concreto de las principales constataciones de la Comisión de Expertos acerca de un convenio determinado. De hecho, la representante del Secretario General ya ha enseñado algunos ejemplares.

168. La posibilidad que se ofrece a los Estados Miembros de presentar informaciones a la Comisión a partir del momento en que se publica la larga lista de casos que pueden ser objeto de examen es, como lo ha destacado la portavoz del Grupo de los Empleadores, una iniciativa muy positiva, que ya está dando sus frutos. Nos permite entablar la discusión de un caso individual sobre la base de los últimos acontecimientos. No obstante, debemos tomar estos elementos con la distancia necesaria, ya que no da tiempo a comprobar esta información.

169. Nos hacemos eco de las observaciones formuladas en lo relativo a la obligación de presentar memorias de los Estados Miembros. Hemos tenido la ocasión de debatir este asunto largo y tendido en la discusión sobre los casos de incumplimiento grave esta mañana. La realización de un estudio exhaustivo con el fin de entender las razones intrínsecas del descenso constante de la tasa de respuestas recibidas de los Estados Miembros es algo que merece la pena explorar. Sin embargo, la OIT parece tener una idea clara de los factores que explican el bajo índice de respuesta, como ha podido explicar la representante del Secretario General. Al parecer, la Oficina analiza constantemente esta cuestión, lo cual es algo positivo.

170. Creemos que es necesario relativizar algunos elementos que se han suscitado durante nuestras discusiones. El Grupo de los Empleadores desea que se presenten las observaciones de los expertos por países para que el informe sea más práctico. Sin embargo, la presentación del informe nos parece totalmente adecuada y ya contiene un índice por países, en el que figuran todos los convenios sobre los cuales se han emitido observaciones.

171. Por otra parte, tememos que, si se establecen los comentarios por países, los Estados Miembros no tengan una visión precisa de las observaciones y recomendaciones formuladas en lo relativo a las distintas obligaciones consagradas en los convenios objeto de examen. Además, la presentación actual tiene la ventaja de agrupar toda la información en un solo lugar, lo que facilita el acceso a la misma. Por otra parte, y como lo ha indicado también la representante del Secretario General, la base de datos NORMLEX, disponible en el sitio web de la OIT, contiene ya perfiles por país que permiten consultar la totalidad de la información relativa al examen de la aplicación de los convenios por parte de los diversos órganos de control. Realmente se trata de un instrumento muy útil e interesante que puede utilizarse con este fin.

172. En lo relativo a los comentarios de los miembros empleadores acerca de la interpretación del MLC, 2006, los miembros trabajadores suscriben plenamente la interpretación realizada por los expertos. Es evidente que el período máximo de permanencia continuada a bordo de un buque no puede exceder de once meses. Interpretar el Convenio en otro sentido sería contrario a su objetivo, que consiste en garantizar a la gente de mar unas vacaciones adecuadas de al menos treinta días al año.

173. Se ha cuestionado la metodología utilizada para medir los progresos relativos a los ODS, es decir, al indicador 8.8.2, que mide el índice de cumplimiento de los derechos laborales (libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva) a nivel nacional. Sin embargo, parece ser que esta metodología se aprobó mediante una resolución tripartita en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo celebrada en octubre de 2018, hace apenas ocho meses. Es conveniente respetar el mandato establecido y las decisiones tomadas en dicha Conferencia. Según el acuerdo celebrado a raíz de las consultas llevadas a cabo por la OIT antes de esa Conferencia de Estadísticos, un grupo técnico de referencia se encargará de examinar esta metodología al cabo de dos años.

174. Los miembros empleadores consideran que la Comisión de Expertos no debería poder ampliar la interpretación de los convenios sin que exista un consenso tripartito de los mandantes de la Organización sobre la interpretación que debe darse a las disposiciones de un convenio. El mandato de la Comisión de Expertos implica el examen del ámbito jurídico, el contenido y el significado de las disposiciones de los convenios. Imponer a la Comisión de Expertos que obtenga un consenso tripartito de los mandantes sobre la interpretación que da a las disposiciones de los convenios equivaldría a imponerles una tutela incompatible con la independencia de este órgano. La mejor prueba de la mesura con la que la Comisión de Expertos hace uso de su competencia de interpretación se refleja en la integración de sus dictámenes y recomendaciones en las legislaciones nacionales, los instrumentos internacionales y las decisiones de los tribunales. Por otra parte, nos parece que en un mundo en constante transformación y mutación, la interpretación de los convenios es una necesidad para que evolucionen los instrumentos dinámicos que son, y deben ser, los convenios internacionales del trabajo.

175. La independencia de la Comisión de Expertos es, a nuestros ojos, una garantía esencial del mecanismo de control de la OIT y permite reafirmar principios fundamentales evidentes que las exigencias de consenso, desgraciadamente, no siempre permiten afirmar.

176. No hay ninguna duda de que la Oficina Internacional del Trabajo tiene un papel primordial en cuanto a la coherencia que debe existir entre los diversos órganos de control y, por supuesto, también en la promoción de las normas internacionales del trabajo de la OIT, en especial alentando a los Estados Miembros a ratificar los convenios.

177. Asimismo, es importante resaltar que, en lo relativo al derecho de huelga, hay una divergencia de opiniones entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, queremos reafirmar también la posición del Grupo de los Trabajadores. A su modo de ver, el derecho de huelga debe reconocerse en el marco del Convenio núm. 87. Es un principio y un derecho fundamental reconocido por la OIT. La libertad sindical estaría vacía de toda sustancia sin este corolario indispensable a toda democracia.

178. Por último, nos alegramos de haber podido escuchar a lo largo de nuestra discusión a la Presidenta y el Presidente saliente de la Comisión de Expertos, así como al Presidente del Comité de Libertad Sindical, a los que agradecemos su participación. Esperamos poder llevar a cabo una cooperación constructiva desde el respeto de nuestra independencia mutua.

C. Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART)

179. Representante del Secretario General (Directora del Departamento de Políticas Sectoriales): El Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART) celebró su 13.ª reunión en Ginebra en la sede de la Organización Internacional del Trabajo, del 1.º al 5 de octubre de 2018. Creado en 1968, el CEART se reúne cada tres años, alternando entre París y Ginebra, a fin de examinar la aplicación tanto de la Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) como la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997). Al igual que en el pasado y de conformidad con su mandato de 1999, el CEART examinó una serie de cuestiones urgentes que afectan al personal docente. Esta reunión ha permitido abordar temas como el de las escuelas privadas poco onerosas con ánimo de lucro en los países de ingresos más bajos; las condiciones de la educación y formación técnica y profesional (EFTP) en la enseñanza secundaria y superior; los docentes y el futuro del trabajo; la evaluación del personal de la enseñanza superior, y la financiación de la educación. El Comité Mixto también examinó una serie de alegaciones presentadas por las organizaciones de docentes relativas a la aplicación de las recomendaciones. En vista de su 50.º aniversario en 2018, el CEART adoptó asimismo una declaración titulada: «La educación no es una mercancía: docentes, el derecho a la educación y el futuro del trabajo». La Declaración subraya el principio de que la educación es un derecho humano fundamental y no una mercancía, y establece una reflexión sobre el papel de los docentes en el futuro del trabajo en relación con métodos como la tecnología, la migración y las competencias exigidas por los mercados de trabajo. El Consejo de Administración, en su 335.ª reunión, celebrada en marzo de 2019, autorizó al Director General a publicar su informe final y lo reenvió a la Conferencia Internacional del Trabajo actual junto con todas las observaciones formuladas por el Consejo de Administración para su examen, en primer lugar, por la Comisión. El Consejo Ejecutivo de la UNESCO también tomó nota del informe en su 206.ª reunión, celebrada en abril de 2019, e invitó a la Directora General de la UNESCO a ayudar al CEART a llevar a cabo su próximo ciclo de trabajo y a comunicar el informe a los miembros de la UNESCO. Dada la importancia continua de la Meta 4.3 sobre los docentes calificados en el marco del ODS 4 sobre una educación de calidad, y dando seguimiento a la discusión sobre el futuro del trabajo dimanante de esta Conferencia, la labor del CEART podría ayudar considerablemente a mejorar las condiciones profesionales y laborales de los docentes, que son quienes se encargan de proporcionar una educación de calidad y de desarrollar las competencias.

180. Miembros empleadores: La educación es la piedra angular del desarrollo. Puede mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales generales. También puede fortalecer el bienestar social y la cohesión social, como la productividad, la competitividad, la movilidad social, la reducción de la pobreza y la identidad social. La educación — tanto pública como privada — es determinante para permitir que los jóvenes se incorporen al mercado laboral. Es, en consecuencia, esencial que el sector privado se comprometa en el desarrollo de las políticas educativas y de los planes y programas de estudios, para garantizar que los jóvenes reciban los conocimientos y las calificaciones esenciales que se requieren para el mercado laboral de hoy y mañana. Del mismo modo, reconocemos el importante papel que desempeñan los docentes en la facilitación de la comprensión oportuna y en la inculcación de los valores del «mundo del trabajo», al igual que los relacionados con las empresas sostenibles.

181. Los miembros empleadores acogen con agrado el informe del CEART sobre las Recomendaciones de 1966 y de 1997, así como sobre la mayoría de las recomendaciones del informe relativas al personal docente. Este informe aporta una base sólida para que esta Comisión examine las cuestiones apremiantes vinculadas con el trabajo en el sector educativo. Este informe sintetiza el análisis del Comité Mixto de las principales cuestiones que afectan al personal docente a escala mundial, en todos los niveles de la educación y sus recomendaciones. También incluye el examen por el Comité Mixto de algunas quejas presentadas por los sindicatos de docentes sobre el incumplimiento de los principios contenidos en la Recomendación relativa al personal docente. Observamos que las recomendaciones del Comité Mixto, dirigidas a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tienen un carácter jurídico no vinculante.

182. En cuanto a la promoción de las dos Recomendaciones y al trabajo del CEART, el Grupo de los Empleadores recomienda implicar a los miembros del sector privado en el Comité y entablar consultas activas con empresas e instituciones privadas sobre asuntos educativos. Esto permitirá una mayor visibilidad de las Recomendaciones, así como un fortalecimiento del carácter inclusivo y de la eficacia del trabajo del CEART. En lo que respecta a los docentes y al futuro del trabajo, el Grupo de los Empleadores considera que ésta es una tendencia muy importante que se vincula con el tema general de la CIT y que se centra este año en el futuro del trabajo.

183. Los miembros empleadores están de acuerdo con la recomendación del párrafo 37, *a),* en cuanto a la necesidad de revisar y actualizar los planes de estudios de formación de los docentes. Sin embargo, esto no es sólo a los efectos de una mejor preparación de los nuevos docentes, sino también de garantizar que los estudiantes obtengan las calificaciones requeridas para el empleo futuro. Pueden citarse como ejemplos las diversas formas de empleo, así como los puestos de trabajo impulsados por la tecnología, que siguen añadiendo valor a las economías nacionales, al igual que permiten que los trabajadores gocen de una mejor calidad de vida. Para conseguirlo, los miembros empleadores consideran que es vital incluir asociaciones de colaboración con el sector privado y las empresas privadas, dado que generan oportunidades de empleo, para comprender las competencias pertinentes de cara a las futuras necesidades del mercado. No puede subestimarse el papel fundamental que desempeñan los docentes en la orientación a los estudiantes para sus futuros cometidos. Las competencias vinculadas con la orientación profesional, constituyen un elemento esencial que debería brindarse a los docentes, debiendo los recursos desviarse de modo que los estudiantes se beneficien de esos servicios a una temprana edad.

184. En relación con la financiación de la formación de los docentes, en virtud del párrafo 37, *d),* de la Recomendación, los empleadores sugieren que también debería incluirse la financiación privada y el desarrollo profesional privado, que actualizarán y harán avanzar los conocimientos de los docentes para las futuras necesidades del mercado. La utilización de la tecnología constituye una parte fundamental de esta estrategia.

185. Con respecto a las condiciones de la educación y formación técnica y profesional (EFTP) de la enseñanza secundaria y superior, los miembros empleadores apoyan las recomendaciones del Comité Mixto dirigidas a los interlocutores sociales, incluidos los empleadores, para que participen de forma activa en la elaboración y aplicación de las políticas de EFTP mediante asociaciones, y que promuevan el trabajo decente.

186. Como se mencionó al comienzo, los empleadores y las empresas tienen percepciones y conocimientos valiosos sobre el mercado de trabajo y pueden añadir valor al proceso de elaboración de políticas.

187. Los miembros empleadores son conscientes del importante papel que desempeñan los docentes en el diseño de cursos que son relevantes por su contenido y recomiendan modos

de impartición que aprovechen las ventajas de la tecnología. La educación a distancia sigue llegando a un gran número de personas, independientemente de su edad, y es un estímulo para aquellos que aspiran a mejorar sus habilidades y competencias, de forma continua. Los empleadores pueden complementar estos esfuerzos a través de asociaciones efectivas a largo plazo.

188. Los miembros empleadores reconocen la importancia de desarrollar un enfoque consistente en la provisión de una educación de calidad de la EFTP, a través de estándares de calificación, procesos de certificación y métodos de evaluación válidos para lograr resultados aceptables.

189. En cuanto a la valoración y a la evaluación del personal de la enseñanza superior, los miembros empleadores acogen con agrado la recomendación del Comité Mixto de encomendar a la UNESCO y a la OIT la dirección de la labor de elaboración de un marco aceptado internacionalmente para definir y evaluar una enseñanza eficaz. Esto ayudará a mejorar la calidad de una enseñanza eficaz y contribuirá aún más a la labor que estas organizaciones han realizado en estas esferas. Observan que tales iniciativas conjuntas centradas en áreas comunes de intereses y objetivos, son coherentes con las políticas de gestión de las Naciones Unidas y ayudan a las partes interesadas a dar prioridad a sus actividades y a la canalización de los recursos.

190. En general, los miembros empleadores apoyan los programas de aprendizaje en línea, ya que permiten que la sociedad desarrolle una actitud de aprendizaje permanente y brindan un mayor acceso a las oportunidades de aprendizaje a las personas cuando y donde quieran. Además, la educación superior puede ayudar a las personas a actualizar sus competencias y a adquirir otras nuevas para cambiar de profesión.

191. En relación con las escuelas privadas de bajo costo, los miembros empleadores acogen con agrado la recomendación del párrafo 58, en el sentido de que los interlocutores sociales y las partes interesadas encuentren maneras de permitir que los docentes que trabajan en escuelas privatizadas, tengan el derecho de organizarse y de ser reconocidos y respetados. Somos partidarios, desde hace mucho tiempo, de un diálogo social inclusivo y del derecho de negociación colectiva y de libertad sindical, en los sectores público y privado.

192. Los miembros empleadores saludan el 20.º aniversario de la Recomendación de 1997 relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior. Esta Recomendación sigue siendo pertinente e importante en la actualidad para el sector educativo. Apoyamos la recomendación del párrafo 64 de continuar supervisando con regularidad y adecuadamente la aplicación de este instrumento.

193. Los miembros empleadores están de acuerdo en que debería reconocerse el cometido de las instituciones del sector privado en la financiación de la educación. Sin embargo, vuelven a destacar que los empleadores se oponen a la recomendación que establece un fondo global para la financiación de la enseñanza, a través de un impuesto a la educación. Convenimos en que debería invertirse más dinero en educación, pero éste debería proceder del régimen contributivo vigente, no debiendo crearse un impuesto específico. Los impedimentos que pueden tener un impacto negativo en el logro de resultados positivos, deben ser identificados y eliminados en primera instancia.

194. Felicitan al CEART por el 50.º aniversario de la Declaración conjunta, titulada «La educación no es una mercancía». Los docentes, el derecho a la educación y el futuro del trabajo, van de la mano. Consideran que este documento capta bien el valor de la educación y aporta acciones y principios sólidos que todas las partes interesadas pertinentes deben seguir.

195. Además, esta Declaración corresponde al amplio tema general de este año del futuro del trabajo, reconociendo la importancia del futuro del trabajo en el derecho a la educación y preparando a las futuras generaciones para el empleo.

196. Valoramos que en la Declaración se reconozca la contribución de la inversión privada y de las asociaciones entre el sector público y el privado al suministro de recursos y conocimientos tecnológicos para las instituciones educativas. Sin embargo, no estamos de acuerdo con que aquella represente una amenaza a la calidad y la equidad de la educación. Creemos más bien que fortalecerá y ampliará las oportunidades de educación para todos.

197. Un buen aprendizaje requiere un buen docente. En consecuencia, esperamos que las directrices del informe, cuando se apliquen, empoderen más a los docentes.

198. En lo que concierne a las quejas relativas a los casos del Japón, observamos que estos casos sobre los docentes japoneses que se trataron en el informe, pueden ya haberse resuelto entre el Gobierno del Japón y los principales sindicatos de docentes japoneses. Además, los casos también fueron rechazados por el Tribunal Supremo del Japón. Por consiguiente, el informe refleja sólo la voz de sindicatos minoritarios radicales, que no aceptamos o reconocemos. De hecho, con mucho respeto al CEART, le solicitamos humildemente que revise y enmiende estas disposiciones para asegurar su exactitud.

199. Confiamos en que el Comité Mixto seguirá mejorando las condiciones laborales de los docentes de todo el mundo y esperamos con interés el próximo informe en 2022.

200. **Miembros trabajadores:** Para los docentes, el futuro del trabajo es un desafío más importante que el mero aprendizaje de una nueva disciplina. La función de los docentes no se limita a impartir aptitudes. La educación consiste en un desarrollo integral de la persona. Los empleos del mañana exigirán comprender las complejidades de nuestras sociedades, gestionar el flujo de información, pensar de manera crítica, adaptarse creativamente a la evolución del entorno y colaborar con otras personas procedentes de entornos diversos y con otras culturas.

201. El informe de la Comisión de Expertos sobre la aplicación de las dos Recomendaciones para la profesión docente señala la importancia del personal docente en el aprendizaje y en el logro del objetivo 4 sobre la educación para los ODS. También destaca la función holística, y no sólo económica, de la educación y la función de la tecnología en la enseñanza y que la educación no es una mercancía. Mientras que hacen falta 69 millones de nuevos docentes sólo para conseguir educación primaria y secundaria de calidad para todos de aquí al año 2030, la enseñanza sigue siendo una profesión de poco prestigio. Los trabajadores de la enseñanza trabajan con contratos precarios, sus condiciones de servicio son malas y sus salarios bajos, la carga de trabajo va en aumento y el acceso al perfeccionamiento y las oportunidades profesionales lo tienen limitado. Se sigue presionando a los docentes para que se centren en los resultados del aprendizaje y la empleabilidad de los estudiantes debido a una agenda económica que invalida el discurso en torno a la enseñanza como derecho fundamental, una de las piedras clave de la democracia y elemento de igualdad para la justicia social. Hay países que incluso niegan a los trabajadores de la enseñanza el derecho a afiliarse a sindicatos y éstos no pueden participar en la negociación colectiva.

202. Los colegas presentes en esta sala pueden dar fe de la supresión de los derechos sindicales de los docentes, por ejemplo, en la República Islámica del Irán, Filipinas, Eswatini y Turquía. La falta de libertad sindical, la limitación del alcance de la negociación, las prohibiciones de huelgas y otras restricciones con frecuencia hacen difícil que los trabajadores de la enseñanza y el personal de apoyo en la enseñanza participen en el desarrollo de su profesión e influyan en la política educativa. No obstante, las recomendaciones del CEART prevén garantías de que los docentes y sus organizaciones

representativas sean consultados no sólo sobre las condiciones de trabajo, sino también sobre las reformas educativas, la organización escolar y el programa de estudios. Cabría pensar que con los beneficios económicos que trajo el siglo XX esto se podía conseguir. Sin embargo, los sistemas de educación, las autoridades educativas y los gurús de la educación todavía evitan hablar con sus docentes. Sabemos que el diálogo social es fundamental para incorporar a todos los actores, y ante numerosas alegaciones el Comité del CEART ha formulado la recomendación de restablecer o implantar un diálogo entre los legítimos representantes sindicales y las autoridades educativas.

203. La OIT lleva cien años trabajando para mejorar las condiciones y las realidades en las que la gente trabaja. La Recomendación de 1966 relativa a la situación del personal docente aún sigue siendo válida. Ahora el conocimiento de la misma es más amplio entre el personal docente y también entre los gobiernos. La Recomendación de 1997 añadió más claridad para el sector de la enseñanza superior. Las *Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia* están consiguiendo cierta influencia. Pedimos que las recomendaciones del CEART abarquen también al personal de educación de la primera infancia y que se encargue al CEART que supervise esas directrices. El informe del CEART se presentó el 5 de octubre del año pasado, y esa fecha es el Día Mundial del Docente. En dicha ocasión, la Internacional de la Educación, la federación mundial que representa a 32 millones de docentes, personal educativo de apoyo, trabajadores de la enseñanza y personal académico, presentaron un estudio sobre la situación de la profesión docente. ¿Cuáles son sus conclusiones principales? El deterioro de la democracia en muchos países y la importancia de la situación de los docentes para reconstruir el apoyo a los valores y las prácticas democráticos en la enseñanza y a través de ella. Una de las alegaciones ante el CEART denuncia que los ataques a la libertad académica y la autonomía profesional crean un entorno de limitaciones a la libertad académica en Dinamarca y el Reino Unido, aunque la presión no procede solamente de los Gobiernos, sino también de agentes no estatales, entre ellos grupos comunitarios, extremistas y, en ocasiones, los padres. La libertad académica también puede verse comprometida por la dependencia cada vez mayor de las universidades de la financiación empresarial. También es preocupante la precariedad en el trabajo y la salud de los docentes. Éstos reciben una remuneración inferior a la de profesiones con calificaciones similares. El informe del CEART habla también de un déficit de trabajo decente. Impera el trabajo precario, especialmente en las universidades y en el caso del personal de apoyo a la enseñanza. El estrés relacionado con el trabajo amenaza cada vez más la salud tanto de los trabajadores de la enseñanza como de los estudiantes. El estrés de los docentes no es inevitable. En el entorno adecuado, la docencia es una profesión enormemente gratificante.

204. La discriminación social contra los docentes también está adquiriendo importancia; un 16 por ciento informa de que es muy corriente la ejercida contra los docentes por expresar opiniones políticas; el 13 por ciento informa de acoso por activismo sindical. Esta estadística indica que las dificultades de los docentes no se deben sólo a la insuficiencia del gasto en enseñanza, sino también a que no hay bastante apoyo social para la profesión. Una de las alegaciones examinadas por el CEART tiene que ver con esta cuestión de la libertad de expresión. Se trata de un tema sensible y controvertido, pero hoy ese principio es esencial.

205. El partido ultraderechista alemán AfD ha creado un sitio web para informar de aquellos docentes que expresan opiniones críticas sobre la historia de Alemania. Hungría y Polonia están haciendo frente a cuestiones similares. En el Brasil, un miembro del Parlamento creó una plataforma en línea para informar sobre los docentes y el personal académico que se muestran críticos con el Gobierno actual. Los docentes constituyen el cambio que necesitamos en nuestros sistemas educativos. Es necesario que los gobiernos los cuiden. Se ha ensayado todo lo que está mal, desde la privatización, los reproches, la remuneración según el rendimiento, que es evidente que no funciona, la reforma estructural que con frecuencia equivale a segregación, la supresión de derechos y de seguridad en los contratos,

la ausencia de consultas, etc. Es necesario hacer de la enseñanza una profesión más atractiva con políticas educativas coherentes a través de la negociación colectiva. Quizá sea el momento de empezar a confiar en los docentes y en sus sindicatos, y crear unas condiciones beneficiosas para los estudiantes de todo el mundo.

206. **Observador de la Internacional de Servicios Públicos (ISP):** Tomamos la palabra en nombre de la Red Mundial de Trabajadores del Soporte de la Educación del Internacional de Servicios Públicos y de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA) para referirnos al informe del Comité Mixto OIT/UNESCO. En tal sentido, queremos expresar nuestras felicitaciones a los miembros del Comité, a nuestros hermanos y hermanas de la Internacional de la Educación, y resaltar la importancia de contar con un organismo que articule políticas sociolaborales en el contexto educativo. En primer lugar, expresamos que compartimos la conceptualización del Comité cuando expresa que la educación no es una mercancía para asociar ese concepto con la célebre frase de la Declaración de Filadelfia, y concluimos nosotros con claridad ideológica en que la educación es un derecho humano universal, un bien público y social que debe ser financiado y garantizado por los Estados para promover la movilidad social ascendente y el desarrollo de las personas.

207. Queremos destacar también la importancia de las recomendaciones OIT/UNESCO de 1966 y 1997, debemos profundizar sus objetivos, cobertura e impacto. Sin embargo, también debemos señalar que existe un sector muy importante de trabajadores y trabajadoras de la educación, el sector que nosotros representamos, los trabajadores técnicos, administrativos, personal de apoyo no docente que se encuentra excluido de todo el sistema protectorio sectorial. Es por ello que destacamos en esta Comisión los resultados del Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la educación superior, que tuvo lugar en esta misma casa en septiembre de 2018, en el cual concluimos en que la Oficina debería emprender, y difundir investigaciones sobre las condiciones de empleo del personal del soporte de la educación. Esta propuesta fue aceptada por el Consejo de Administración, y entendemos que se constituirá en una herramienta de análisis para proponer la inclusión de los trabajadores del soporte de la educación en las normas protectoras vigentes o en su caso proponer una norma específica para el colectivo que representamos.

208. Estamos entusiasmados desde la ISP y la CONTUA con esta tarea y listos para comenzar los trabajos junto a la Internacional de la Educación. Pondremos todo nuestro empeño para alcanzar resultados positivos basados en el consenso. Asimismo, queremos reafirmar desde el movimiento sindical que sostenemos la necesidad de garantizar la educación pública y gratuita, de calidad, con sentido inclusivo, igualitario y con equidad. Una educación centrada en el desarrollo local, nacional y regional, sin discriminaciones de ningún tipo. Creemos en la educación continua a lo largo de la vida, que cumpla con el objetivo principal de dar respuestas a los desafíos del futuro del trabajo, que se están abordando en las distintas comisiones de esta Conferencia.

209. No hay futuro del trabajo digno sin educación pública de calidad, igualitaria y con equidad. Podremos escribir cientos de documentos sobre el futuro del trabajo, sus desafíos y consecuencias, pero si no sustentamos los acuerdos en políticas públicas activas con suficiente financiamiento, sólo estaremos redactando catálogos de ilusiones. El contexto actual no parece llevarnos por el camino correcto. La tendencia es a la privatización y al incremento del poder del sector privado, incidiendo en las políticas educativas con fines mercantilistas. Aumenta la precarización laboral y se dificulta cada día más el ejercicio de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga del sector público en general, y en la educación, en particular; pero los trabajadores y las trabajadoras somos optimistas, creemos en la necesidad de un nuevo contrato social centrado en las personas, en la garantía laboral universal y en la vigencia del concepto del trabajo decente. Creemos en la OIT, el tripartismo y el diálogo social, y todo ello sólo es posible con educación pública

para todos y todas. Para lograrlo, sin ninguna duda, hay que garantizar los derechos laborales a los trabajadores y trabajadoras docentes, no docentes, técnicos administrativos y de soporte de la educación en cada rincón del mundo.

210. Observador de la Internacional de la Educación (IE): Intervengo en nombre de la Internacional de la Educación y el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza y de la Ciencia de Turquía. En primer lugar, quiero señalar a su atención las actitudes de los gobiernos que están utilizando la educación como una herramienta para demostrar su voluntad política. Por supuesto, en cierta medida, todos los gobiernos tienen la voluntad de utilizar la educación para lograr sus objetivos, pero, al tratarse de un servicio público, la educación debe ser autónoma en cierto grado. El contenido, la administración y la inspección de este servicio deben ser independientes de los poderes políticos y de los grupos políticos. Sin embargo, en la actualidad, en Turquía y en los demás países, ésta no es la situación. El Gobierno turco y el Ministerio de Educación han previsto promulgar una nueva ley que afectará negativamente la profesionalidad y las libertades profesionales, mencionadas en la Recomendación de 1966. Dada la falta de cooperación en lo que respecta a los temas de política, crear un clima que permita la discusión abierta no parece posible. Nosotros, como la comunidad internacional, tenemos que pronunciar algunas palabras en contra de esto. Debe haber mecanismos como esta Comisión, o como esta reunión, que intervengan en este tipo de situaciones cuando sea necesario.

211. En segundo lugar, si los cambios en los ámbitos de la economía y la tecnología se toman en consideración de manera conjunta, puede afirmarse que el futuro de la profesión docente también se verá negativamente afectado. La utilización de la inteligencia artificial y de otros instrumentos por las empresas mundiales, por una parte, ha permitido comercializar los datos de los estudiantes y la educación en general y, por otra, ha limitado y reducido el papel del docente en las aulas y la necesidad de docentes. Siempre debemos tener presente que la educación va más allá de la enseñanza y del aprendizaje. Es un largo camino en el que los niños aprenden, toman conciencia acerca de sus capacidades, y progresan social y psicológicamente. Así pues, los papeles de la tecnología y de los docentes deben redefinirse una vez más desde una perspectiva que sitúe al estudiante y al docente en el centro. Esto también está relacionado con las cuestiones de la profesionalidad, de la formación de los docentes, de las responsabilidades y de la cooperación en los temas de política.

212. En tercer lugar, los ministerios de educación y los gobiernos, al tomar decisiones sobre las políticas de educación, no suelen cooperar con las organizaciones de docentes, en particular con los sindicatos de docentes. Esto está inevitablemente abocado al fracaso. No pueden tener éxito si no hay cooperación. Comprendemos que las expectativas de la educación que tienen los gobiernos difieren de las de las sociedades, pero al tomar decisiones sobre las cuestiones relativas a la educación como un servicio público, el factor decisivo debe ser el interés superior del niño. Una vez más, la cuestión de la cooperación en lo que respecta a los temas de política plasmados en la Recomendación de 1966 se ignora en este sentido.

213. Como consecuencia, estamos firmemente convencidos de que la comunidad internacional debe establecer imperativamente en un consenso internacional para mejorar la situación de los docentes y protegerla, no sólo para los propios docentes, sino de cara al futuro común de la humanidad y también de nuestro mundo. La OIT y la UNESCO realizaron una labor valiosa e histórica hace 53 años. Ahora nos corresponde dar un paso más y mejorar los derechos y las condiciones de trabajo de los docentes. Ahora nos corresponde poner fin a la violencia contra los docentes y en el ámbito de la educación. Ahora nos corresponde reestructurar la escuela y las aulas en las que todos los docentes y estudiantes se sientan felices y satisfechos. Es hora de revisar y mejorar las Recomendaciones de 1966 y 1997. En Turquía creemos que si los docentes pierden, todos perdemos. Por este motivo, respaldar a los docentes y ser solidarios con ellos significa apoyar a la sociedad y velar por el futuro común.

214. Observadora de la Internacional de la Educación (IE): Los análisis del informe del Comité Mixto se apoyan en el reconocimiento de que el mundo ha cambiado. En efecto, la educación y los servicios públicos se han visto gravemente afectados por la crisis de 2008 y por las políticas de restricción presupuestaria establecidas a raíz de la misma. En Francia, se han llevado a cabo reformas que han conducido a potenciar desigualdad, en contra del ODS 4, que defiende el acceso de todas las personas a una educación de calidad. El salario de los docentes no ha aumentado desde hace diez años. Representaba el 180 por ciento del salario mínimo en los años ochenta, y actualmente representa el 110 por ciento del salario mínimo. La nueva evaluación establecida se percibe más bien como una fuente de presión y de estrés que como una ayuda. Esto resta atractivo a la profesión. En la enseñanza superior, los contratos de duración determinada constituyen un tercio de las contrataciones, y la rotación socava la calidad del servicio público. La contratación a través de contratos de corta duración no cesa de aumentar en los demás sectores, con miembros del personal que descubren la profesión y se enfrentan a enormes dificultades. El proyecto de ley sobre la educación y el proyecto de ley sobre la administración pública van a debilitar los estatutos y a generalizar el empleo contractual, en una lógica de flexibilidad cuyos motivos son únicamente presupuestarios. La reforma del bachillerato establecería un diploma local que no proporcionaría ninguna garantía a su titular. Esto fragilizaría las garantías colectivas y, por ende, la negociación colectiva y las organizaciones sindicales que la llevan a cabo.

215. En 2017, en Francia, la tasa de desempleo es del 16 por ciento para quienes no tienen un diploma, y del 6 por ciento para los titulares de un diploma «Bac + 2» (a saber, bachillerato y dos años de educación superior). Por lo tanto, la defensa de los diplomas nacionales es un pilar central de la misión de los docentes, en un contexto en el que deben protegerse las garantías colectivas. En este marco, las Recomendaciones de 1966 y de 1997 son más pertinentes que nunca. Es esencial abogar por el aumento masivo de las inversiones del Gobierno en los sectores públicos, especialmente en la educación pública de calidad. Es fundamental insistir en el fortalecimiento necesario de la contratación de docentes sobre la base del empleo permanente de titulares garantizado por un estatus acompañado de un derecho a la formación y de un salario que esté a la altura de una profesión exigente. Es esencial apoyar la titularización del personal en situación precaria. Ésta es la condición de una educación de calidad abierta a todos.

216. Miembro trabajadora de la República de Corea: Quisiera señalar nuevamente a la atención de la Comisión la violación de la libertad sindical y de los derechos sindicales de los docentes en la República de Corea, y en especial la desacreditación del Sindicato de Maestros y Trabajadores de la Educación de Corea. Ya en 2013, el Ministerio del Empleo y el Trabajo notificó que el Sindicato no era un sindicato de maestros en virtud de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos para Profesores, basándose en el hecho de que el Sindicato rechazó la orden de revisar su estatuto, que permite a los docentes despedidos afiliarse a sindicatos. Aunque aún está pendiente que el Tribunal Supremo ratifique esta medida administrativa del Ministerio, el Ministerio de Educación ordenó volver al trabajo a los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena. Treinta y cuatro de esos dirigentes que decidieron seguir con su dedicación a tiempo completo fueron despedidos y aún no han podido ser readmitidos. La decisión del Tribunal Supremo se demora, y eso que el Comité de Libertad Sindical de la OIT recomendó al Tribunal que basara su fallo basándose en el principio de libertad sindical.

217. El Sindicato ha solicitado enérgicamente al nuevo Gobierno, que declara su respeto por el mundo laboral, que anule la injusta medida administrativa por constituir una violación grave de la libertad sindical de los docentes. No obstante, el Gobierno mantiene que no puede adoptar ninguna medida antes de que se ratifique el Convenio núm. 87 y se revise en consecuencia la ley actual, y también porque el Tribunal Supremo emitirá su decisión. De manera que el Sindicato de Maestros de Corea sigue estando fuera de la ley y no puede ejercer ningún derecho sindical, incluido el de negociación colectiva, ni el derecho a permiso

remunerado por actividad sindical. Quisiera recalcar que el derecho de libertad sindical de los docentes es fundamental para la democracia en la sociedad y para la calidad del sistema educativo.

218. Miembro gubernamental del Japón: Permítanme dar las gracias a los miembros del CEART que han participado en el examen de las alegaciones relativas al Japón. El Gobierno japonés siempre ha administrado su política educativa de forma ajustada a las circunstancias y al sistema jurídico del Japón y respetando al mismo tiempo el espíritu de la Recomendación relativa a la Situación del Personal Docente. Hemos trabajado en pro de asegurar que el sistema fuera adecuado y justo, de lo que trataban las alegaciones. El Gobierno japonés ha explicado de manera apropiada su postura y sus opiniones con respecto a las alegaciones relacionadas con el Japón presentadas por las cinco organizaciones en cuestión. No obstante, el informe del CEART contiene secciones que se han escrito sin considerar suficientemente las circunstancias y el sistema jurídico del Japón. Nos decepciona que no se hayan entendido debidamente esas circunstancias y ese sistema. El Gobierno japonés dará prioridad a lo que sea bueno para los niños que serán responsables del futuro respetando también el espíritu de la Recomendación relativa a la situación del personal docente. Seguiremos administrando nuestra política de manera que se ajuste a las circunstancias y al sistema jurídico del Japón.

219. Miembro gubernamental, República de Corea: Tal como señaló mi colega trabajador, el artículo 2 de la Ley sobre el Sindicato de Maestros de la República de Corea prohíbe explícitamente que los trabajadores de la educación que han sido despedidos se afilien a sindicatos. Habida cuenta de que el litigio entablado por el sindicato de maestros de Corea en relación con la anulación de la notificación de que el sindicato es ilegal está pendiente ante el Tribunal Supremo después de que la notificación fuera considerada legítima por los tribunales de primera y segunda estancia, resulta difícil en la práctica que el Gobierno utilice su autoridad para revocar la decisión. El Gobierno considera que la cuestión de los trabajadores despedidos debe abordarse a través de una reforma legislativa. El proyecto de enmienda de la Ley sobre el Sindicato de Maestros que permitirá que los trabajadores despedidos se afilien a sindicatos se presentó el 21 de febrero de 2019 y está actualmente pendiente de aprobación en la Asamblea Nacional. El Gobierno apoyará la discusión en la Asamblea Nacional a fin de elaborar medidas razonables.

220. Miembros trabajadores: Agradecemos a todos los participantes sus intervenciones constructivas. Para concluir, queremos señalar que las dos Recomendaciones sobre el estatus de la profesión siguen siendo pertinentes. Ofrecen, entre otras cosas, disposiciones útiles en relación con los derechos sindicales de los trabajadores de la educación. Además, hacen hincapié en los valores del diálogo social, no sólo para mejorar las condiciones de servicio, sino también para dar a los trabajadores y a sus sindicatos la posibilidad de opinar sobre las políticas educativas, la financiación de la educación, el desarrollo profesional y los planes de estudio, entre otras cuestiones.

221. Por supuesto, como trabajadores, preferiríamos que las recomendaciones tuvieran el estatus de convenios en el marco de los mecanismos de control de la OIT. Asimismo, queremos impulsar la ampliación del mandato del CEART para que también supervise la aplicación de las *Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia.* Conjuntamente, las Recomendaciones de 1966 y 1997 proporcionan orientaciones pertinentes para los gobiernos y para lograr las siete metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre una educación inclusiva y de calidad para 2030.

222. El hecho de que en todo el mundo escaseen los docentes representa un desafío. La enseñanza no resulta atractiva debido al estatus inferior y poco prestigio de la profesión. Una elevada proporción de jóvenes docentes dejan la profesión durante los primeros cinco años de

ejercicio. Las condiciones del sector educativo, incluidas las del personal de apoyo, están empeorando, mientras que la carga de trabajo sigue aumentando.

223. Como sindicatos estamos comprometidos a: 1) entablar un diálogo social con las autoridades educativas a todos los niveles, y en particular, a promover la financiación de la educación pública porque consideramos que esta educación es un bien público que debe recibir el apoyo del Estado; 2) mejorar el estatus de la profesión docente y hacer que la enseñanza y el aprendizaje resulten atractivos; 3) reforzar la autonomía profesional de los docentes y académicos, y por último 4) a centrar la educación en el desarrollo de toda la persona y a enseñar competencias para la vida basadas en los principios de inclusión, democracia, ciudadanía, pensamiento crítico, colaboración y respeto. Con la adecuada aplicación de estas Recomendaciones, buscamos el logro total del Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre una educación inclusiva y de calidad para 2030.

224. **Miembros empleadores:** Queremos destacar la importancia de nuestras aspiraciones comunes por alcanzar las metas de la iniciativa sobre el futuro del trabajo, y que sería de suma importancia, en ese contexto, lograr la implicación del sector privado y de los empleadores en todo proceso educativo. También entendemos que la educación, al tratarse de uno de los ODS más relevantes para cualquier país, prosperará únicamente si hay inclusividad, y no creemos que tenga éxito si existe una falta de inclusión, como mencionaron algunos de los oradores. Por consiguiente, no hay que dejar a nadie atrás y especialmente el sector privado tiene mucho que ofrecer en términos de docentes bien formados y del objetivo común de beneficiar a los estudiantes.

D. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución

Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

225. La Comisión dedicó una sesión a la discusión del Estudio General realizado por la Comisión de Expertos relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). El acta de esta discusión figura en la sección A de la Parte II del presente Informe.

Observaciones finales

226. En la sesión de adopción de la conclusión de la discusión, los miembros de la Comisión formularon las declaraciones siguientes.

227. **Miembros trabajadores:** Acogemos con satisfacción la adopción de la conclusión de la discusión sobre el Estudio General, que reafirma el carácter central del tema de la protección social para la OIT y que su extensión figura entre sus objetivos prioritarios. Los pisos de protección social no sólo tienen como objetivo luchar contra la pobreza, sino también reducir las desigualdades y garantizar la consecución de la cohesión y de la justicia social.

228. Nuestras conclusiones también brindan una actualización de los envites y desafíos que deben abordarse. Citemos, por ejemplo, la accesibilidad a la atención de la salud, que es un derecho fundamental, pero que sigue planteando problemas importantes en muchos países, ya sean de ingresos elevados o bajos. Destacamos asimismo la importancia de que los mecanismos de protección social estén basados en la ley y en el principio de solidaridad. Los miembros trabajadores recuerdan a este respecto que los pisos de protección social no son un simple

mínimo, sino que constituyen una base para el desarrollo de sistemas de seguridad social cada vez más elevados, como se pide en la Recomendación núm. 202. Las conclusiones adoptadas insisten en la importancia de contar con unos sistemas de protección inclusivos para integrar a los trabajadores del sector informal.

229. Hemos podido también insistir en la importancia de garantizar una financiación basada en la solidaridad; y en que esto se sitúa en el propio corazón de la seguridad social. Además, no debe considerarse como un costo a reducir, sino como una inversión en potencial humano. Es importante asimismo insistir en el hecho de que la protección es, en primer lugar, una responsabilidad del Estado. Nuestras conclusiones contienen consideraciones importantes sobre principios subyacentes, como la relevancia que tiene la no discriminación y la promoción de la igualdad.

230. Por último, solicitamos a la Oficina que brinde su apoyo a los mandantes tripartitos. Ello pasa especialmente por el desarrollo de la cooperación, de la asistencia técnica y del respaldo a la ratificación de los instrumentos. Además, es esencial que la OIT tenga una mayor participación en el desarrollo de la coherencia en el ámbito de la protección social, entablando un diálogo con las demás instituciones internacionales activas en este terreno. La OIT debe desempeñar un papel preponderante en este sentido. Las conclusiones la invitan finalmente a que, en el cumplimiento de sus misiones, tenga en cuenta el Estudio General, las discusiones y las conclusiones de nuestra Comisión.

231. **Miembros empleadores:** Los miembros empleadores están satisfechos con las constructivas discusiones que hemos mantenido sobre el Estudio General de este año relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social (núm. 202). Consideramos que centrarnos en un único instrumento era beneficioso para que nuestra Comisión pudiera hacer un examen exhaustivo y profundo de todas sus disposiciones y examinar adecuadamente las diversas facetas de las cuestiones que abarca este instrumento.

232. En nuestra opinión, el Estudio fue muy útil para arrojar luz sobre las recomendaciones independientes en tanto que forma particular de norma de la OIT. Aunque no son ratificables, las recomendaciones independientes pueden aportar una orientación pertinente y amplia y, por lo tanto, pueden tener un efecto significativo en los Estados Miembros de la OIT. Las recomendaciones independientes también pueden sustituirse y actualizarse con mayor facilidad y rapidez según sea necesario para asegurar su pertinencia.

233. Quisiéramos reiterar algunas cuestiones importantes que ya afirmamos durante la discusión:

234. Primero, debe subrayarse la importancia de las políticas que favorecen la sostenibilidad de las empresas, el desarrollo de las competencias y la creación de empleo. La pobreza y la vulnerabilidad sólo pueden reducirse de manera sostenible mediante el empleo productivo y sostenible. Además, la eficacia de los pisos de protección social depende de la capacidad de las economías para proporcionar los recursos necesarios.

235. En segundo lugar, los sistemas de seguridad social deben ser parte integrante de la planificación nacional del desarrollo sostenible, se deben estructurar en función de las necesidades y los medios del país y deben incentivar el crecimiento del empleo formal y de las empresas sostenibles.

236. En tercer lugar, en la Recomendación núm. 202 se exponen ejemplos de los sistemas de prestaciones y mecanismos de financiación que pueden ofrecerse para los pisos sociales, pero no se expresa ninguna preferencia ni se contempla ninguna limitación a la innovación y a las novedades, siempre y cuando los sistemas se presten de manera eficiente y eficaz en el contexto nacional.

237. En cuarto lugar, para alcanzar los objetivos de los pisos de protección social establecidos en el párrafo 2 de la Recomendación núm. 202, a saber, la prevención o el alivio de la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social, es necesario prestar atención prioritaria a las medidas recomendadas en el párrafo 10. En particular, es imperativo promover la actividad económica productiva y el empleo formal.

238. En quinto lugar, aunque estamos de acuerdo en la importancia de un amplio diálogo social sobre el establecimiento de pisos de protección social, debemos con todo hacer hincapié en la necesidad de que en este diálogo haya un equilibrio razonable entre los representantes de aquellos que han de ser protegidos, por una parte, y los representantes de los que supuestamente deben financiar la protección, por otra. Este equilibrio es crucial.

239. En sexto lugar, en relación con las medidas de austeridad y las políticas de consolidación fiscal de los párrafos 646 y 647, no estamos de acuerdo con la opinión de los expertos de que las políticas de consolidación fiscal no pueden ser compatibles con los objetivos de la Recomendación núm. 202 sobre los pisos de protección social. Consideramos que en la definición de piso de protección social también se debe tener en cuenta las circunstancias económicas de un país.

240. Además, en relación con el párrafo 624 del Estudio General, estamos en desacuerdo con la apreciación negativa de los expertos con respecto a los «regímenes de cotizaciones definidas basados en el ahorro individual o en cuentas nocionales» y la declaración positiva con respecto a la «tendencia existente en varios países a reducir la privatización y fortalecer los regímenes públicos».

241. Por último, subrayamos que, si bien se han logrado muchos progresos, todavía existen lagunas que deben colmarse gradualmente siguiendo las orientaciones de la Recomendación núm. 202 en los Estados Miembros. Además, si bien el objetivo sigue siendo la plena cobertura de la protección social, las políticas gubernamentales deberían fijar las condiciones y los incentivos adecuados para promover la iniciativa privada y el compromiso de garantizar que el mayor número posible de personas pueda contribuir a los niveles mínimos de protección social.

242. Pasando a la conclusión de la discusión del Estudio General, deseamos destacar en particular algunos puntos importantes a este respecto.

243. En primer lugar, las políticas y los sistemas nacionales de pisos protección social deben concebirse de manera que fomenten la actividad económica productiva y el crecimiento del empleo formal, así como la educación, la formación profesional, las competencias productivas y la empleabilidad. En el diseño y la aplicación de sistemas eficaces de pisos de protección social también es importante combinar medidas preventivas, promocionales y activas, prestaciones y servicios sociales.

244. En segundo lugar, los mecanismos de financiación basados en la solidaridad están en el centro de la seguridad social y son un requisito previo para lograr pisos de protección social universales. Para ser eficaces, deben ir acompañados de medidas que potencien la generación de ingresos, el espíritu empresarial y las empresas sostenibles para reducir la pobreza y la desigualdad de manera sostenible.

245. En tercer lugar, entre los mandantes tripartitos debe haber un compromiso común para la formulación de políticas amplias de protección social, coordinadas y coherentes con otras políticas sociales, en particular las de educación y salud, así como con las políticas económicas, de educación y formación profesional y de empleo.

246. En cuarto lugar, la Comisión también señaló el firme compromiso de reforzar el diálogo social efectivo y los procesos participativos como elementos fundamentales de la formulación y aplicación de políticas sobre, y como requisitos previos de, la buena gobernanza, la sostenibilidad y la eficacia de los sistemas de pisos protección social.

247. Además, también alentó a la OIT a fomentar el intercambio de buenas prácticas en la aplicación de la Recomendación entre los Estados Miembros.

248. Por último, la Comisión pidió a la Oficina que, como se indicó en las conclusiones, tenga en cuenta el Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, las opiniones detalladas vertidas en la discusión que tuvo lugar a continuación y la conclusión de la discusión en la labor y los servicios técnicos en la materia.

249. Los miembros empleadores apoyan la adopción de la conclusión de la discusión sobre el Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social. Confiamos en que la Oficina tenga en cuenta los debates constructivos celebrados, las opiniones detalladas expresadas por los participantes, así como el contenido del documento final.

Resultado de la discusión del Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

250. La Comisión aprobó la conclusión de dicha discusión, cuyo texto se reproduce a continuación.

Introducción

251. En su examen del Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), la Comisión acogió con agrado la oportunidad de debatir una cuestión tan de actualidad y fundamental en el contexto del centenario de la OIT.

252. Recordó que la extensión de los sistemas de protección social a todos los que la necesiten ocupa un lugar central en el mandato de la OIT y es uno de los objetivos principales de la Organización, tal como se refleja en su Constitución y se reafirma en la declaración de Filadelfia de 1944. Como tal, la protección social es uno de los cuatro objetivos del Programa de Trabajo Decente.

253. La Comisión recordó que la protección social es una herramienta importante para prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, y tiene una función primordial para promover la dignidad humana, la justicia social y la cohesión social. Asimismo, tomó nota de que las inversiones en pisos de protección social estimulan el crecimiento económico y la estabilidad, y mejoran el rendimiento de las economías nacionales.

254. Además, la Comisión tomó nota de que los pisos de protección social contemplan algunas de las principales metas de desarrollo establecidas en la Agenda 2030 para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en particular la meta de poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

Necesidades de los Estados Miembros y realidad en el terreno

255. Teniendo en cuenta la aplicación de la Recomendación en los Estados Miembros y los progresos realizados en lo que respecta a alcanzar la protección social universal, la Comisión tomó nota de que siguen existiendo importantes lagunas y disparidades en el acceso a los servicios esenciales de atención de la salud y a una seguridad básica del ingreso durante el ciclo de vida.

256. En muchas partes del mundo se han realizado progresos importantes en lo que respecta al establecimiento de pisos de protección social y de regímenes y prestaciones que ofrecen unos niveles más elevados de protección. Esto ha redundado en una mejora de la cobertura, tanto en términos de personas como de contingencias, y de la eficacia de los sistemas de seguridad social. Reconoció que la combinación más efectiva y eficaz de prestaciones y regímenes contributivos y no contributivos se realiza a través de enfoques adaptados a las circunstancias nacionales. La Comisión recordó la necesidad de que los regímenes y las prestaciones eficaces se contemplen en la legislación, y se basen en la solidaridad social y otros principios establecidos en la Recomendación. A este respecto, observó que las políticas nacionales en materia de pisos de protección social que establecen objetivos tangibles, cuantificables y con plazos definidos desempeñan un papel importante en las estrategias de extensión.

257. La Comisión tomó nota en particular de las medidas innovadoras adoptadas por ciertos países para superar los obstáculos a los que tienen que hacer frente para lograr la protección social universal. A este respecto, también tomó nota de los desafíos específicos relacionados con la protección de las personas que trabajan en la economía informal y de las que tienen formas atípicas de empleo. Asimismo, observó que la expansión de las nuevas formas de empleo brinda nuevas oportunidades pero también plantea nuevos desafíos, incluso en lo que respecta al acceso a los sistemas de protección social y a la adecuación y sostenibilidad de éstos. En este contexto, y con arreglo a la Recomendación, hizo hincapié en la necesidad de que los sistemas y políticas nacionales sobre los pisos de protección social se conciban para promover las actividades económicas productivas y el crecimiento del empleo formal así como la educación, la formación profesional, las competencias productivas y la empleabilidad. Al diseñar y poner en práctica los pisos de protección social eficaces, también es importante combinar las medidas de promoción, preventivas y activas, y las prestaciones y los servicios sociales. A este respecto resulta fundamental la función de los servicios públicos. Además, la Comisión consideró que los nuevos contextos tecnológicos, demográficos y medioambientales ofrecen nuevas oportunidades y plantean nuevos desafíos a los sistemas de protección social de todo el mundo, que requieren ser examinados de forma detenida.

258. La Comisión también observó que los grandes déficits de protección social están estrechamente vinculados con la falta de financiación suficiente. Asimismo, tomó nota de que los mecanismos de financiación basados en la solidaridad están en el núcleo de la seguridad social y constituyen un requisito previo para el logro de los pisos de protección social universal. Estos mecanismos tienen que ir acompañados por medidas que aumenten la generación de ingresos, la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles a fin de reducir la pobreza y la desigualdad de manera sostenible. La protección social debe considerarse una inversión en potencial humano.

Compromisos comunes

259. La Comisión tomó nota del compromiso compartido de los mandantes tripartitos de redoblar los esfuerzos para el logro de los pisos de protección social universal a través de diversos medios y enfoques basados especialmente en la igualdad, la no discriminación y la

solidaridad social así como en la promoción de las actividades económicas productivas. Ofrecer protección social es una responsabilidad importante y general del Estado.

260. Asimismo, la Comisión tomó nota del compromiso de los mandantes tripartitos de progresar en la extensión de la protección social a fin de garantizar que los pisos de protección social no se conviertan en un techo sino en un trampolín para el logro de sistemas de seguridad social sostenibles que garanticen niveles efectivos de protección para el número mayor de personas posible.

261. La Comisión acogió con agrado el compromiso común de los mandantes tripartitos en lo que respecta a formular amplias políticas de protección social, que se coordinen y sean coherentes con otras políticas sociales, en particular en materia de educación y salud, así como con las políticas económicas, educativas y de formación profesional, y de empleo. También tomó nota del compromiso sobre la necesidad de un enfoque integrado y holístico de la protección social, en el contexto del desarrollo económico y social.

262. Además, tomó nota del firme compromiso de reforzar el diálogo social y los procesos participativos eficaces como elementos fundamentales de la formulación y aplicación de las políticas y como requisitos previos para la buena gobernanza, la sostenibilidad y la eficacia de los sistemas de pisos de protección social.

Medios de acción de la OIT

1. Acción normativa

263. La Comisión consideró que la plena promoción de la Recomendación desempeña una importante función en la mejora de su aplicación y en el fomento de la protección social en los Estados Miembros e instó a la OIT a mejorar sus actividades de promoción con este objetivo.

2. Cooperación para el desarrollo y asistencia técnica

264. La Comisión subrayó el gran valor que tiene la asistencia técnica de la OIT para la aplicación efectiva de la Recomendación y pidió a la OIT que continúe prestando apoyo a los mandantes para el establecimiento de sistemas amplios de protección social, incluidos los pisos de protección social, y para la formulación y aplicación de las políticas y estrategias conexas. Asimismo, la Comisión hizo hincapié en la importancia de apoyar los procesos de diálogo nacional, con la participación de los interlocutores sociales. También hizo hincapié en que la OIT debería prestar asistencia a los Estados Miembros a fin de elaborar herramientas para recopilar datos y realizar análisis para medir los progresos y las lagunas.

265. La Comisión pidió a la OIT que continúe realizando esfuerzos para fortalecer las capacidades de los mandantes tripartitos y las administraciones nacionales. Asimismo, alentó a la OIT a fomentar el intercambio de buenas prácticas entre los Estados Miembros en lo que respecta a la aplicación de la Recomendación.

266. La Comisión también subrayó la importancia de que haya una mayor sintonía entre los asociados internacionales para el desarrollo en el ámbito de la protección social y pidió a la OIT que continúe desempeñando un papel destacado a este respecto.

267. La Comisión pidió a la Oficina que tenga en cuenta el Estudio General relativo a los pisos de protección social, la discusión que tuvo lugar a continuación y el resultado de la discusión en los trabajos pertinentes de la OIT.

* * *

E. Cumplimiento de las obligaciones específicas

1. Casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas

268. Durante una sesión especial, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relativas a las normas [5]. Tal como se explica en el documento D.1, parte V, se aplican los siguientes criterios: incumplimiento durante al menos los dos últimos años de la obligación de envío de memorias sobre convenios ratificados; incumplimiento desde hace al menos dos años de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados; incumplimiento de la obligación de enviar información referente a todas o la mayor parte de las observaciones de la Comisión de Expertos; incumplimiento durante los últimos cinco años de la obligación de enviar memorias sobre convenios y recomendaciones no ratificados; omisión de la obligación de someter a las autoridades competentes los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia en al menos siete reuniones; y omisión de la obligación de indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina en virtud de los artículos 19 y 22. El Presidente explicó los métodos de trabajo de la Comisión con miras a la discusión de estos casos.

269. **Miembros empleadores:** El sistema de control de la OIT descansa principalmente en la información facilitada por los gobiernos en sus memorias para llevar a cabo su labor. Por tanto, el cumplimiento de las obligaciones de envío de memorias es absolutamente fundamental para que dispongamos de un control eficaz de las normas de la OIT.

270. En lo concerniente al cumplimiento de las obligaciones de envío de memorias por parte de los gobiernos, lamentamos constatar que hay un descenso de las memorias recibidas antes del plazo del 1.º de septiembre de 2018, únicamente el 35,4 por ciento, frente al 38,2 por ciento del año pasado. Nos decepciona que, a pesar de todos los esfuerzos realizados hasta la fecha, no hayamos podido constatar ninguna mejora apreciable de esta preocupante situación. Las memorias y las respuestas de los gobiernos proporcionan la información primordial que necesitamos a fin de que lo dispuesto en materia de normas se lleve a cabo adecuadamente.

271. La presentación de información por parte de trabajadores y empleadores puede servir de complemento a los elementos fundamentales fácticos y proporcionar una evaluación real de los hechos, pero no pueden sustituir sin más a las memorias de los gobiernos. Entendemos que la Oficina tiene recursos financieros y humanos limitados. No obstante, debería perseverar en sus esfuerzos de proporcionar asistencia y estimular a los gobiernos a que cumplan sus obligaciones de envíos de memorias. En último término, son los gobiernos los que corren con la responsabilidad principal de cumplir sus obligaciones de envíos de memorias, pues se han comprometido a hacerlo al ratificar los convenios.

272. Observamos con verdadera preocupación que, según el párrafo 57, ninguna de las memorias debidas fueron enviadas en los dos o más últimos años por los 13 países siguientes: Brunei Darussalam, Dominica, Guinea Ecuatorial, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Malasia-Sabah, Santa Lucía, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste y Trinidad

[5] Puede encontrarse información detallada sobre el examen de estos casos en la sección B de la Parte II del presente Informe.

y Tabago. En cuanto a las primeras memorias, observamos que al igual que el año pasado, sólo 61 de las 95 primeras memorias debidas se recibieron en la fecha en que terminó la reunión de la Comisión. De acuerdo con el párrafo 58, 11 Estados Miembros no han enviado primeras memorias durante dos o más años, a saber: Chad, Congo, Guinea Ecuatorial, Gabón, Kiribati, República de Maldivas, Países Bajos (Curaçao), Nicaragua, Rumania, San Vicente y las Granadinas y Somalia. De estos 11 Estados Miembros enumerados en el párrafo 58, nos preocupa en particular el incumplimiento grave de los siguientes países: Guinea Ecuatorial (ninguna memoria sobre los Convenios núms. 68 y 92 desde 1998); República de Maldivas (ninguna memoria sobre el Convenio núm. 185 y el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) desde 2016; San Vicente y las Granadinas (ninguna memoria sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, desde 2014), y Somalia (ninguna memoria sobre los Convenios núms. 87, 98 y 182 desde 2016).

273. Las primeras memorias son cruciales para sentar las bases de un diálogo oportuno entre la Comisión de Expertos y los Estados Miembros de la OIT sobre la aplicación de los convenios ratificados. Animamos encarecidamente a estos gobiernos afectados a que de ser necesario soliciten asistencia técnica de la Oficina y a que proporcionen a los expertos las primeras memorias debidas sin más demora.

274. De acuerdo con el párrafo 63, observamos con preocupación que el número de observaciones de los expertos que no han recibido respuestas se mantiene llamativamente alto. Nos gustaría que los gobiernos en cuestión nos dieran a entender las razones por las que no responden a las observaciones de la Comisión de Expertos. Sabemos que después de la discusión de la Conferencia en mayo-junio de 2018, la Oficina envió comunicaciones específicas a Estados Miembros con casos de incumplimiento. Nos agrada ver en el párrafo 66 del informe de la Comisión de Expertos que, en consecuencia, 13 de esos Estados Miembros han cumplido al menos una parte de sus obligaciones de envío de memorias desde que acabó la reunión de la Conferencia. Animamos a la Oficina a que mantenga este esfuerzo y a los Estados Miembros a ser más diligentes en el envío de sus memorias.

275. Acogemos favorablemente la decisión adoptada por la Comisión de Expertos de dar seguimiento a la propuesta de los empleadores de instituir una nueva práctica de llamamientos urgentes para los casos que reúnan determinados criterios de incumplimiento grave en materia de envío de memorias que requieren la atención de la Comisión, con el fin de que los gobiernos en cuestión sean llamados ante la Comisión y que la Comisión de Expertos examine el fondo del asunto en su siguiente reunión, incluso en ausencia de memorias.

276. Con respecto a las memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución (párrafos 116 a 118 del informe) expresamos la preocupación de que 32 países no hayan enviado en los últimos cinco años memorias sobre convenios y recomendaciones no ratificados. Estos informes son indispensables para que los Estudios Generales sean lo más completos posible.

277. Como parte de su obligación en virtud de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la obligación de enviar copias de sus memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es necesario para el adecuado funcionamiento del tripartismo en el plano nacional. Observamos en el párrafo 60 que dos países (Fiji y Rwanda) han omitido indicar en los tres últimos años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que han sido enviadas copias de la memoria e información. De acuerdo con el párrafo 103, observamos que los interlocutores sociales sólo presentaron 745 observaciones a los expertos este año. Es una notable caída si se compara con las 1 325 del año pasado, 173 de las cuales, frente a las 330 del año pasado, fueron enviadas por organizaciones de empleadores y 699, frente a 995 del año pasado, por organizaciones de trabajadores. Confiamos en que la Oficina siga

prestando asistencia técnica, así como creación de capacidad a los interlocutores sociales para enviar observaciones a la Comisión de Expertos.

278. Por nuestra parte, las organizaciones de empleadores estamos trabajando con el inapreciable apoyo de la Organización Internacional de Empleadores para aportar con más eficacia nuestra contribución al sistema de control. Lo estamos haciendo mediante la presentación de información actualizada y pertinente a la Comisión de Expertos acerca de cómo los Estados Miembros están aplicando en la legislación y en la práctica los convenios ratificados, comunicando no sólo las carencias en materia de aplicación sino, lo que es más importante, los progresos que se hayan realizado y otras maneras de aplicar los instrumentos de la OIT.

279. Para concluir, queremos destacar que para la eficacia del sistema regular de control de la OIT hace falta que funcionen dos elementos esenciales: primero, las memorias de los gobiernos, y segundo, las observaciones de los interlocutores sociales. Sin unas y otras, no podemos controlar apropiadamente la aplicación de las normas jurídicas de la OIT. Esperamos que nuestros esfuerzos actuales por agilizar la presentación de memorias y ampliar la posibilidad de presentación de memorias en línea facilite el envío de memorias por los gobiernos y aumente el número de memorias que recibamos en el futuro. En nuestra opinión, se puede hacer más por mejorar en esta esfera. En particular, una notable refundición, concentración y simplificación de las normas de la OIT sería una buena forma de proceder. Esperamos que la labor del mecanismo de examen de las normas identifique otras esferas en las que el enfoque de la refundición nos ayude a avanzar.

280. **Miembros trabajadores:** Como es habitual, nuestra Comisión celebra una sesión especial para los casos de incumplimiento grave de las obligaciones de envío de memorias y de otras obligaciones vinculadas con las normas, que pone de relieve el gran número de países que no respetan sus obligaciones constitucionales. Lo repetimos una y otra vez: el incumplimiento de estas obligaciones pone en peligro el buen funcionamiento del sistema de control de la Organización, así como otras iniciativas, especialmente normativas, dentro de la OIT. Por lo tanto, es fundamental abordar esta cuestión e invitar a los países que no respetan sus obligaciones a su cumplimiento. Lo veremos también este año: las obligaciones de envío de memorias son cada vez menos observadas por los Estados Miembros estos últimos años. Es una tendencia preocupante a la que es conveniente poner remedio. Si nos centramos en las obligaciones relativas a las memorias sobre los convenios ratificados, cabe también señalar que hay menor rigor por parte de los Estados Miembros que en el pasado.

281. Del informe de la Comisión de Expertos, se desprende que, de todas las memorias solicitadas a los gobiernos, sólo el 35 por ciento se recibió a tiempo, es decir, antes del 1.º de septiembre. Y, como ya señalaron los miembros empleadores, los gobiernos fueron menos puntuales que el año anterior, puesto que ese año se recibió a tiempo el 38 por ciento de las memorias. En consecuencia, se trata aquí todavía de un retroceso. Ya el año anterior, registramos un retroceso en la sumisión de las memorias a tiempo. Esta tendencia es preocupante y es conveniente invertirla. Es primordial que los gobiernos presenten sus memorias a tiempo, con el fin de no perturbar el buen funcionamiento del sistema de control de nuestra Organización. Se confirma la regresión en relación al año anterior, puesto que el número de memorias recibidas en el curso de la última reunión de la Comisión de Expertos, no representaba más que el 62,7 por ciento, frente al 67,8 por ciento de la reunión que la precedió, es decir, el 5,1 por ciento menos. Se trata aquí también de un retroceso significativo, que es inquietante. Además, 14 países no presentan las memorias desde hace dos o más años y 11 países no han transmitido la primera memoria desde hace dos o más años. Las primeras memorias son las memorias debidas tras la ratificación de un convenio por un Estado Miembro. Estas primeras memorias son de una importancia capital, dado que permiten una primera evaluación de la aplicación de los convenios de que se trata en los Estados Miembros.

282. La Constitución de nuestra Organización impone asimismo la obligación de que los países Miembros indiquen las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que se comuniquen copias de las memorias sobre los convenios ratificados. El informe de la Comisión de Expertos nos indica que dos países no han respetado esta obligación durante tres años: Fiji y Rwanda. Recordamos a estos dos Estados que el tripartismo es el fundamento de la OIT. Por consiguiente, es esencial que los interlocutores sociales estén implicados en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en sus países. La comunicación a estas organizaciones de las memorias enviadas a la OIT, permite que estas enriquezcan el trabajo de evaluación de la conformidad del derecho y de la práctica nacionales con los convenios internacionales del trabajo. Rwanda figuraba ya el año anterior entre los dos países que no habían cumplido con esta obligación. Lamentamos que Rwanda figure también este año y lo invitamos a dar cumplimiento lo antes posible. Nos congratulamos por el hecho de que el Estado Plurinacional de Bolivia haya subsanado su falta de conformidad en lo relativo a este aspecto. Esperamos que, detrás de la concreción de esta formalidad, se ponga en marcha una verdadera dinámica tripartita.

283. La Comisión de Expertos formula cada año observaciones y solicitudes directas a las que los países son invitados a responder. Este año, fueron 46 los países que no respondieron, frente a los 43 del año anterior, así que sigue siendo un número creciente. Como subraya la Comisión de Expertos, continúa siendo muy elevado el número de comentarios sin respuesta. Esta negligencia ejerce un impacto negativo en el trabajo de los órganos de control. Nos unimos a la Comisión de Expertos, invitando a los gobiernos incumplidores a que transmitan todas las informaciones solicitadas. Habida cuenta de que las cifras son peores que las del año pasado y recordando que la principal responsabilidad recae en los Estados Miembros, expresamos nuestra preocupación y solicitamos que se refuercen considerablemente las iniciativas positivas ya tomadas por la Oficina, con el fin de invertir la tendencia negativa que debemos observar también este año. Se trata aquí de asegurar una mayor eficacia del seguimiento de los países que incumplen gravemente sus obligaciones constitucionales.

284. La Comisión de Expertos estableció asimismo una nueva iniciativa positiva al respecto. Estoy pensando en el procedimiento de los llamamientos urgentes, mediante el cual la Comisión de Expertos examinará la aplicación del convenio de que se trate, en cuanto al fondo, a partir de informaciones accesibles al público, incluso si el gobierno no ha enviado la memoria. Esto se hará en caso de que el Estado Miembro no haya enviado memorias anuales sobre los convenios ratificados durante tres años consecutivos. Este procedimiento garantiza el examen de la aplicación de los convenios ratificados, al menos una vez en el curso del ciclo de presentación de memorias. A este respecto, son ocho los Estados Miembros susceptibles de ver sus casos examinados a fondo el año próximo por la Comisión de Expertos, en base a informaciones accesibles al público. Confiamos en que esta iniciativa de la Comisión de Expertos dará sus frutos y en que su acción, combinada con la de la Oficina, permitirá invertir esta tendencia.

285. Abordamos ayer el Estudio General que trata este año de la seguridad social. La realización de estos Estudios Generales se basa especialmente en las memorias comunicadas por los países Miembros de nuestra Organización. Es, por tanto, importante que los Estados Miembros transmitan sus memorias para que podamos beneficiarnos de un panorama general de la aplicación, en el derecho y en la práctica, de los instrumentos de la OIT, incluso en los países que no han ratificado los convenios que se están examinando. Hemos visto ayer, en la discusión del Estudio General, que este instrumento es muy rico y nos permite tener debates sumamente interesantes. Muchos Estudios Generales del pasado sirven aún hoy para clarificar la interpretación que se puede hacer de los convenios y las recomendaciones de la OIT. Sin embargo, debemos tener en cuenta que 32 países no han comunicado ninguna información en el curso de los cinco últimos años, con el fin de enriquecer los cinco últimos Estudios Generales elaborados por la Comisión de Expertos. Es

lamentable, dado que estos Estados habrían enriquecido provechosamente la visión global que nos brinda el Estudio General.

286. Los casos de incumplimiento grave de sumisión son aquellos en los que los gobiernos no han sometido los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes desde al menos siete reuniones. Esta obligación es fundamental para garantizar, en el plano nacional, una publicidad necesaria de cara a una eventual ratificación de las iniciativas normativas de la OIT por parte del Estado Miembro. Son 39 los países que han incumplido gravemente la sumisión, frente a los 31 del año pasado. Desafortunadamente, éstas son oportunidades perdidas para promover las normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT.

287. Sólo podemos invitar a todos los países convocados para la presente reunión a que tomen buena nota de los incumplimientos graves de sus obligaciones constitucionales que se les reprocha y a que les pongan remedio en los más breves plazos. Por estas razones, insistimos ante la Oficina que exija firmemente las respuestas y las memorias que los Estados deben presentar, sobre la base de sus obligaciones, y que impulse activamente la dinámica necesaria para el diálogo entre los órganos de control y los Estados Miembros. Un diálogo que, tanto ayer como hoy y mañana, es un ejercicio vital para la aplicación efectiva de las normas.

1.1. Incumplimiento de la obligación de someter los convenios, protocolos y recomendaciones a las autoridades competentes

288. De conformidad con su mandato, la Comisión examinó la manera en que se había dado cumplimiento a los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Esas disposiciones exigen que los Estados Miembros sometan, en el término de doce meses o, excepcionalmente, de dieciocho meses a partir de la clausura de cada reunión de la Conferencia, los instrumentos adoptados en dicha reunión, a la autoridad o autoridades competentes en ese asunto para que promulguen legislación o adopten otras medidas, informen al Director General de la OIT sobre las medidas tomadas a tal fin, e indiquen cuál es la autoridad competente.

289. La Comisión observó que, a fin de facilitar sus deliberaciones, el informe de la Comisión de Expertos sólo mencionaba a aquellos gobiernos que no han proporcionado a las autoridades competentes ninguna información sobre la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia durante, por lo menos, las últimas siete reuniones (desde la 96.ª reunión (2007) a la 106.ª reunión (2017)), debido a que la Conferencia no había adoptado ningún convenio ni recomendación durante las 97.ª (2008), 98.ª (2009), 102.ª (2013) y 105.ª (2016) reuniones). Se estimó que ese período de tiempo era suficientemente largo como para justificar que se invitara a las delegaciones gubernamentales a una reunión especial de la Comisión de la Conferencia, en la cual podrían explicar los motivos de los retrasos en la sumisión.

290. La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Tomó nota de las dificultades específicas mencionadas por los delegados de algunos países para el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y, en particular, de su intención de cumplir a la brevedad con su obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes. Algunos gobiernos han solicitado la asistencia de la OIT para clarificar cómo proceder y completar el proceso de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a sus parlamentos nacionales en consulta con los interlocutores sociales.

291. La Comisión expresó su **profunda preocupación** por la omisión en el cumplimiento de la obligación de sumisión de convenios, protocolos y recomendaciones a las autoridades competentes nacionales. Recordó también que esta obligación constitucional es un requisito de la máxima importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la OIT. La Comisión recordó asimismo que los gobiernos podían solicitar asistencia técnica a la Oficina a fin de subsanar sus dificultades a estos efectos.

292. La Comisión tomó nota de que los siguientes países están aún en situación de incumplimiento grave de la obligación de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes, a saber: **Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Belice, Brunei Darussalam, Chile, Comoras, Congo, Croacia, Dominica, El Salvador, Fiji, Gabón, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Salomón, Kazajstán, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, Liberia, Libia, Malasia, Malta, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Saint Kitts y Nevis, Samoa, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Seychelles, Sierra Leona, República Árabe Siria, Somalia** y **Vanuatu.** La Comisión expresó su firme esperanza de que los gobiernos adoptarán las medidas necesarias para cumplir sus obligaciones constitucionales de sumisión.

1.2. Omisión de la obligación de enviar memorias e informaciones sobre los convenios ratificados

293. La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Algunos gobiernos solicitaron la asistencia de la OIT. La Comisión recordó que el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados constituye una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. Reiteró asimismo la importancia crucial que reviste el hecho de enviar las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión recalcó la importancia de observar los plazos previstos. Además, insistió en la gran importancia que tiene para la continuación del diálogo con los gobiernos interesados que la información transmitida en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos sea clara y completa. En este sentido, la Comisión expresó su **profunda preocupación** por la omisión en el cumplimiento de estas obligaciones y reiteró que la OIT puede ofrecer asistencia técnica para contribuir a dicho cumplimiento.

294. La Comisión tomó nota de que, a la fecha de la reunión de la Comisión de Expertos de 2018, la proporción de memorias recibidas (artículo 22 de la Constitución) fue del **61,7** por ciento (66,5 por ciento para la reunión de 2017). Desde entonces, se han recibido otras memorias, lo que ha aumentado la cifra hasta el **70,9** por ciento (frente al 74,1 por ciento en junio de 2018).

295. La Comisión tomó nota de que ninguna memoria sobre los convenios ratificados ha sido proporcionada desde hace al menos dos años por los Estados siguientes: **Brunei Darussalam, Dominica, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Malasia (Sabah), Santa Lucía, Sierra Leona, Somalia** y **Sudán del Sur.**

296. La Comisión tomó nota también de que algunas primeras memorias sobre los convenios ratificados no han sido proporcionadas, desde hace al menos dos años, por los Estados siguientes: **Congo, Chad, Gabón, Guinea Ecuatorial, República de Maldivas, Países Bajos (Curaçao), Rumania, San Vicente y las Granadinas y Somalia.**

297. La Comisión tomó nota de que no ha recibido todavía información alguna referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el período que finalizó en 2018 a los países siguientes: **Afganistán, Barbados, Belice, Brunei Darussalam, Congo, Chad, Djibouti, Dominica, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea**

Ecuatorial, Guyana, Haití, Kirguistán, Kiribati, Lesotho, Líbano, Malasia (Sabah), República de Maldivas, Malta, Mauritania, Países Bajos (Aruba), Papua Nueva Guinea, San Vicente y las Granadinas, San Marino, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudáfrica, Sudán del Sur, Tayikistán y **Uganda.**

1.3. Llamamientos urgentes

298. A raíz de la decisión de la Comisión de Expertos de instaurar una nueva práctica que consiste en hacer llamamientos urgentes para los casos que correspondan a países que no han enviado su primera memoria en un plazo de al menos tres años y en señalar ese caso a la atención de la Comisión, ésta invitó a los países que se encuentran en ese caso a transmitir información, en el momento del examen de casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias, y expresó la esperanza de que los Gobiernos del **Congo**, **Gabón**, **Guinea Ecuatorial**, **República de Maldivas**, **San Vicente y las Granadinas** y **Somalia** presenten su primera memoria lo antes posible.

299. La Comisión puso en conocimiento de estos Gobiernos que la Comisión de Expertos ha decidido examinar a fondo la aplicación de los convenios en cuestión en su próxima reunión, a partir de la información de carácter público de la que disponga, aunque el gobierno no haya enviado la primera memoria correspondiente. La Comisión también comunicó a todos los gobiernos que, en su próxima reunión, la Comisión de Expertos generalizará la práctica de realizar llamamientos urgentes para todos los casos en los que las memorias debidas en virtud del artículo 22 no se hayan recibido en un período de al menos tres años.

1.4. Envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones

300. La Comisión destacó la importancia que concedía a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. En efecto, estas memorias posibilitan una mejor evaluación de la situación en el contexto de los Estudios Generales de la Comisión de Expertos. A este respecto, la Comisión expresó su **profunda preocupación** por la omisión en el cumplimiento de esta obligación y reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.

301. La Comisión tomó nota de que, en los últimos cinco años, ninguno de los siguientes países ha suministrado las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones correspondientes, solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, a saber: **Angola, Belice, Botswana, Chad, Congo, Dominica, Granada, Guinea-Bissau, Guyana, Haití, Islas Marshall, Islas Salomón, Kiribati, Liberia, Libia, República de Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu** y **Yemen.**

1.5. Comunicación de copias de las memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

302. La Comisión ha tomado nota de que no ha recibido todavía información alguna por parte de **Fiji** ni de **Rwanda** en relación con el nombre de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, 2), de la Constitución, se habrían comunicado copias de las memorias enviadas a la OIT en virtud de los artículos 19 y 22, en los últimos tres años. La Comisión ha recordado que el respeto de la obligación de los gobiernos de comunicar memorias e informaciones a las organizaciones de empleadores y de trabajadores es una exigencia de la máxima importancia para garantizar la participación de éstas en los mecanismos de control de la OIT.

2. Aplicación de los convenios ratificados

303. La Comisión tomó nota con **interés** de las informaciones suministradas por la Comisión de Expertos en el párrafo 54 de su informe, en el que se enumeran los nuevos casos en que la Comisión ha expresado su satisfacción con las medidas adoptadas por los gobiernos como consecuencia de los comentarios formulados sobre el grado de conformidad de las legislaciones o prácticas nacionales con las disposiciones de un convenio ratificado. Además, la Comisión de Expertos enumeró, en el párrafo 57 de su informe, los casos en los cuales se tomó nota con interés de las medidas adoptadas que garantizan una mejor aplicación de los convenios ratificados. Estos resultados representan una prueba tangible de la efectividad del sistema de control.

304. En la presente reunión, la Comisión de la Conferencia examinó 24 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios [6].

2.1. Casos especiales

305. La Comisión consideró que se debían señalar a la atención de la Conferencia las discusiones que tuvieron lugar con respecto a la aplicación por **Kazajstán del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**. Las conclusiones de la Comisión, así como la declaración del Gobierno tras la adopción de las mismas, se reproducen en la sección F de la Parte I del presente informe [7]. El resumen completo de la discusión sobre este caso figura en la Parte II del informe.

2.2. Casos de falta continua de aplicación

306. La Comisión reitera que sus métodos de trabajo ofrecen una lista de casos de falta continua de aplicación durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de convenios ratificados sobre los que la Comisión ha discutido previamente. Este año la Comisión no ha hecho ninguna referencia al respecto.

3. Participación en la labor de la Comisión

307. La Comisión expresó su gratitud a los **43** gobiernos que habían colaborado con ella, proporcionándole informaciones sobre la situación en sus países, y participando en la discusión de los casos individuales.

308. Sin embargo, la Comisión **lamentó** que los gobiernos de los siguientes países no tomaron parte en las discusiones relativas a sus países en relación con el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Afganistán, Albania, Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Chad, Comoras, Djibouti, Gabón, Gambia, Guyana, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, Lesotho, Líbano, República de Maldivas, Malta, Mauritania, Papua Nueva Guinea, Saint Kitts y Nevis, Samoa, San Marino, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Sierra Leona, República Árabe Siria, Sudáfrica, Timor-Leste, Tonga, Uganda** y **Vanuatu.**

[6] El resumen de la información presentada por los gobiernos, las deliberaciones, y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección C de la Parte II de este Informe.

[7] Véanse párrafos 407 a 417.

309. La Comisión **lamentó** observar que los gobiernos de los siguientes países no estuvieron representados en la Conferencia y no pudieron participar en las discusiones relativas a sus países en relación con el cumplimiento de sus obligaciones de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Belice, Brunei Darussalam, Dominica, Granada, Guinea-Bissau, Islas Marshall, Islas Salomón, San Vicente y las Granadinas, Tayikistán** y **Tuvalu.**

310. En general, la Comisión expresó su **profunda preocupación** por el elevado número de casos de incumplimiento por parte de los Estados Miembros de su obligación de presentar memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas. La Comisión recordó a los gobiernos que pueden recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para superar toda dificultad a este respecto.

311. Miembros trabajadores: Se invitó a 66 Estados Miembros a presentarse ante esta Comisión, de los cuales se han presentado 21. Hemos tomado nota de las dificultades prácticas a las que se han enfrentado ciertos Estados Miembros, también en términos de traducción de las memorias. Hemos observado asimismo que sigue habiendo necesidades de formación específica a este respecto. Acogemos con agrado la declaración de la representante del Secretario General, que ha recordado que la formación impartida por el Centro de Turín sigue siendo un programa de referencia de la OIT para formar a sus mandantes. Por consiguiente, pedimos a la Oficina que mantenga sus esfuerzos y sus inversiones en dichos programas de formación. El establecimiento de cursos específicos accesibles para aquellos que los solicitan permitirá mejorar de manera sostenible el cumplimiento de las obligaciones constitucionales que pesan sobre ellos.

312. Lamentamos que no se hayan presentado finalmente todos los países invitados. No obstante, tomamos nota de la información que nos han proporcionado los 21 Estados Miembros presentes, y les alentamos a no escatimar esfuerzos para cumplir sus obligaciones constitucionales en el futuro. Al mismo tiempo, reiteramos la solicitud a la Oficina, para que asegure una acción continua y atenta de cara a los gobiernos, prestándoles toda la asistencia necesaria para que cumplan sus obligaciones constitucionales. Una vez más, acogemos con satisfacción el nuevo procedimiento de llamamientos urgentes establecido por la Comisión, que conducirá al examen de un caso a fondo después de tres años consecutivos sin presentación de memorias. Este procedimiento tiene el mérito de conceder tiempo suficiente a los Estados fallidos para organizarse, garantizando al mismo tiempo el examen de un caso a fondo, a pesar de la falta de presentación de memorias. Este procedimiento indica claramente a los Estados Miembros que los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentación de memorias no les permiten evitar los mecanismos de control de la OIT.

313. No obstante, expresamos nuestro agradecimiento a los representantes gubernamentales que nos han proporcionado información complementaria sobre sus obligaciones. Su presencia ya denota su voluntad de actuar en consecuencia. Esperamos un seguimiento coherente con los compromisos contraídos durante esta sesión especial. Instamos una vez más a todos los gobiernos en situación de incumplimiento de sus obligaciones constitucionales, y en particular a quienes no se han presentado ante la Comisión, a que pongan fin a la mayor brevedad a los casos de incumplimiento grave que se les reprocha. Pedimos que se mencione en el informe a los Estados Miembros que no se han presentado ante esta Comisión, a pesar de habérseles invitado a asistir a esta sesión especial dedicada a los casos de incumplimiento grave.

314. Los miembros trabajadores están abiertos a las discusiones encaminadas a fomentar el mayor cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales vinculadas con las normas. Sin embargo, consideramos que este objetivo nunca podrá lograrse mediante la consolidación o la simplificación de normas.

315. Miembros empleadores: Tomamos nota de las observaciones formuladas por los gobiernos. Quisiéramos reiterar que uno de los componentes esenciales de la eficacia del sistema de control de la OIT son las memorias de los gobiernos. Como ya he dicho, esperamos sinceramente que nuestros actuales esfuerzos por agilizar la presentación de memorias y ampliar la posibilidad de presentarlas en línea contribuirá a facilitar el envío de las memorias por los gobiernos y a aumentar el número de las memorias que recibamos en el futuro dentro del plazo del 1.º de septiembre.

F. Conclusiones adoptadas tras el examen de los casos individuales

316. En el marco de las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión que se celebraron en noviembre de 2018 y marzo de 2019, se decidió que las conclusiones adoptadas tras el examen de los casos individuales figurarían en la primera parte del informe. Las conclusiones adoptadas este año constan a continuación.

Argelia (ratificación: 1962)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

317. La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

318. La Comisión acogió con agrado que el Gobierno aceptara una misión de alto nivel en mayo de 2019. La Comisión expresó su preocupación por la persistencia de las restricciones al derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones sindicales que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, y tomó nota con preocupación de la continua ausencia de progresos tangibles para poner la legislación en conformidad con el Convenio.

319. Teniendo en cuenta la información comunicada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión insta al Gobierno a:

- **asegurar que el registro de los sindicatos en la legislación y en la práctica esté de conformidad con el Convenio núm. 87;**
- **tramitar las solicitudes pendientes de registro de los sindicatos libres e independientes que hayan cumplido los requisitos establecidos por la legislación, y permitir la constitución y el funcionamiento libres de los sindicatos;**
- **reexaminar la decisión de disolver el sindicato SNATEGS;**
- **proporcionar sistemática y rápidamente a las organizaciones sindicales toda la información necesaria y detallada para que puedan adoptar medidas correctivas o realizar trámites adicionales para su registro;**
- **enmendar el artículo 4 de la ley núm. 90-14 a fin de suprimir los obstáculos para el establecimiento por los trabajadores de las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes, con independencia del sector al que pertenezcan;**

- **enmendar el artículo 6 de la ley núm. 90-14 a fin de reconocer el derecho de todos los trabajadores, sin distinción, a constituir sindicatos;**

- **adoptar todas las medidas adecuadas para garantizar que, sea cual sea la afiliación sindical, el derecho de libertad sindical pueda ejercerse en condiciones normales, respetando las libertades públicas y en un clima libre de violencia, presión y amenazas;**

- **asegurar la investigación imparcial y el derecho al debido proceso, con miras a garantizar el Estado de derecho;**

- **reintegrar a los funcionarios del gobierno despedidos por motivo de discriminación antisindical, según proceda, y**

- **asegurar que el nuevo proyecto de Código del Trabajo se adopte sin más demora y esté de conformidad con el texto del Convenio núm. 87.**

320. Tomando nota de la misión de alto nivel de la OIT que visitó recientemente el país, la Comisión insta al Gobierno a aplicar plenamente las recomendaciones formuladas y a informar a la Comisión de Expertos, antes de su siguiente reunión, que se celebrará en noviembre de 2019, sobre los progresos realizados.

321. Representante gubernamental: Mi delegación toma nota de las conclusiones de la Comisión. Reitera su compromiso de dar curso a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Se han realizado progresos, y el Gobierno proseguirá su labor en esta línea. Se establecerán programas, lo que permitirán tener toda la visibilidad necesaria de las medidas que se adoptarán a corto plazo y de las que exigirán acciones encaminadas a celebrar amplias consultas con todos los interlocutores sociales, como se señaló durante los debates. Se comunicará a la Comisión, antes de noviembre de 2019, la puesta en práctica de las conclusiones de la misión de alto nivel, así como los progresos y avances realizados, tal como se indica en las decisiones.

Belarús (ratificación 1956)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

322. La Comisión tomó nota de la información suministrada por el Gobierno y del debate que se celebró a continuación.

323. La Comisión tomó nota de que, en 2018, el Gobierno enmendó el decreto núm. 3 y de que los artículos en relación con las sanciones administrativas, los gravámenes o el trabajo obligatorio han sido suprimidos y que, en cambio, actualmente el decreto se centra en la promoción del empleo. Sin embargo, la Comisión tomó nota con preocupación de la posible imposición de trabajo forzoso como consecuencia de la aplicación de otros decretos presidenciales que no se han enmendado.

324. La Comisión recordó que el Gobierno debe tomar todas las medidas necesarias para eliminar la imposición de trabajo forzoso.

325. La Comisión tomó nota de que la ley de 2010 autoriza a los tribunales a exigir que los ciudadanos participen en programas de rehabilitación en centros médicos. Esto podría conducir a que esos ciudadanos tengan que participar en cursos de formación profesional y realizar trabajo obligatorio.

326. En relación con la aplicación de la ley de 2010, la Comisión llama al Gobierno a que garantice que no se impongan sanciones excesivas a los ciudadanos con miras a obligarlos a trabajar.

327. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de la ley de 2010 en lo que respecta a las circunstancias en las que se puede exigir que los trabajadores realicen trabajo obligatorio.

328. La Comisión llama al Gobierno a que continúe aceptando la asistencia técnica de la Oficina a fin de garantizar la plena conformidad de la legislación y las prácticas nacionales con el Convenio.

329. La Comisión pide al Gobierno que, en el marco del ciclo regular de presentación de memorias, proporcione a la Comisión de Expertos información sobre el marco legislativo.

330. Representante gubernamental: Gracias, Presidenta. Quisiera aprovechar esta oportunidad para expresar mi agradecimiento a todos los participantes en la discusión relativa a Belarús sobre el Convenio núm. 29, incluidos los interlocutores sociales, los representantes gubernamentales, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y otras partes interesadas en el transcurso de las discusiones.

331. A nuestro juicio, la discusión fue un intercambio constructivo de opiniones entre los expertos a diferentes niveles, y estamos satisfechos con las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, por lo que tomamos nota con satisfacción de que en la parte del informe de la Comisión de Expertos relativa a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, no hay ninguna mención directa. De hecho, los documentos jurídicos del país de Belarús contravienen lo dispuesto en el Convenio núm. 29. Sin embargo, analizaremos atentamente los comentarios de todos los participantes en la discusión y las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. En nuestra futura labor se tendrán en cuenta debidamente todas las propuestas y comentarios constructivos. Seguiremos informando a la OIT sobre los cambios introducidos en la legislación y la práctica relativos a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos. Belarús seguirá esforzándose por cumplir sus compromisos contraídos como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

Estado Plurinacional de Bolivia (ratificación: 1977)

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

332. La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

333. La Comisión recordó la importancia de que se consulte exhaustivamente con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, así como los elementos que han de tomarse en consideración en la determinación del nivel de los salarios mínimos, como se establece en el artículo 3 del Convenio.

334. La Comisión lamentó que el Gobierno no haya respondido a todas las conclusiones de la Comisión en 2018, específicamente a la no aceptación de una misión de contactos directos.

335. En consecuencia, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que:

- **lleve a cabo consultas de buena fe con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas respecto de la fijación del salario mínimo;**

- **tenga en cuenta, cuando se determina el nivel del salario mínimo, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como los factores económicos tal como lo establece el artículo 3 del Convenio, y**

- **recurra sin demora a la asistencia técnica de la OIT para asegurar el cumplimiento del Convenio en la ley y en la práctica.**

336. La Comisión pide al Gobierno que elabore, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, y que envíe una memoria detallada a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2019 sobre los progresos realizados en la aplicación de estas recomendaciones.

337. La Comisión insta una vez más al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos antes de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

338. Representante gubernamental: El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia toma debida nota de las conclusiones presentadas por la Comisión y se procederá al análisis correspondiente de dichas conclusiones.

339. También debemos lamentar que las conclusiones no reflejen necesariamente el debate que se ha dado ante la Comisión, no se está plasmando temas como lo señalado y resaltado por quienes intervinieron, como son los logros y avances de la política salarial que implementa el Estado Plurinacional de Bolivia, en cuanto a la finalidad que el propio Convenio establece para la fijación del salario mínimo.

340. Por otra parte, el debate no centró su análisis respecto del incumplimiento, no ha habido posturas que señalen de que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha incumplido con las recomendaciones.

341. También vemos que no se establecen en las conclusiones lo que se ha señalado por los diferentes países y demás que intervinieron; la política salarial, la política económica que permiten fijar el salario mínimo en el Estado Plurinacional de Bolivia que durante estos catorce años han sido de éxito, y han sido los propios actores que intervinieron en el debate, quienes señalaron y reconocieron que son otros organismos los que reconocen estos avances.

342. Entonces, reiteramos que la finalidad del Convenio es la fijación del salario mínimo en relación al propio Convenio para poder establecer salarios dignos para los trabajadores que están en desigualdad. Nuestra política va a seguir siempre siendo la misma: respecto de nuestra vocación democrática y gobernar escuchando al pueblo.

Brasil (ratificación: 1952)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

343. La Comisión tomó nota de la información facilitada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

344. Teniendo en cuenta la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión pidió al Gobierno que:

- **siga examinando, en cooperación y consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, el impacto de las reformas y decida si hacen falta adaptaciones apropiadas, y**

- **prepare, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una memoria que se presentará a la Comisión de Expertos con arreglo al ciclo normal de envío de memorias.**

345. **Representante gubernamental:** Una vez más, en términos concretos, hemos sido testigos, señor Presidente, y obviamente no es culpa suya, de lo urgente que es la necesidad de hacer una amplia reforma del sistema de control. Bajo el mismo techo de esta organización tripartita, dos partes del denominado tripartismo de la Organización Internacional del Trabajo acaban de hacer públicas sus conclusiones sobre el debate que tuvimos el sábado pasado, sin la participación de la tercera parte afectada. Ningún otro sistema, de supervisión o de otro tipo, de la familia de organizaciones internacionales de las Naciones Unidas está tan fuera de contacto de la realidad como éste. Está todavía por ver que se respete el debido proceso legal.

346. En todos los capítulos de este sistema de control, sólo dos de las tres partes toman las decisiones. En la casa del tripartismo, sólo dos partes usan sus herramientas para enumerar, exponer y concluir. El Brasil se suma a todos los gobiernos e interlocutores sociales que se han adherido a nuestro llamamiento para que se reforme ampliamente el sistema de control, tanto en la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) como en los demás sitios durante esta Conferencia.

347. Señor Presidente, este sistema de control no es democrático, transparente, imparcial ni inclusivo. Tiene todos los ingredientes para ser un sistema sólido, lo que le falta es el debido proceso legal y el derecho de defensa. Este sistema es demasiado importante como para dejarlo indefenso frente a los trapicheos políticos y la falta de transparencia. Confiamos en que los mandantes de la OIT puedan llegar a un consenso para crear un mecanismo eficaz, verdaderamente tripartito y universal para el control de las normas.

348. Hemos presentado hechos y pruebas concretos de que el Brasil está en plena conformidad con el Convenio núm. 98. Nos basamos en instituciones de investigación económica como la Universidad de San Pablo y organizaciones internacionales como el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI). La posición del Brasil fue apoyada formalmente por más de 30 gobiernos y organizaciones de empleadores, por lo que estamos muy agradecidos. Menos de la mitad de eso apoyaron todos los puntos de vista.

349. Alzo la voz con fuerza, señor Presidente, porque hace falta alzar la voz contra todo tipo de injusticias. Una Comisión de Expertos que, a pesar de la eminencia de sus componentes, no ofrece una labor técnica sólida, una Comisión que funciona como un tribunal, recibe denuncias como un tribunal, pero no investiga ni examina los casos como un tribunal, argumentando que, debido únicamente a que no hay sanciones formales, no hace falta plantear un caso con buenos fundamentos.

350. Este sistema de control no habla a favor del multilateralismo cuando los valores y principios que constituyen los propios pilares del sistema multilateral son precisamente los que faltan aquí hoy y todos los días en el sistema de control de la OIT. El Brasil se ha comprometido de buena fe y con espíritu constructivo con la OIT; sin embargo, nuestra capacidad o disposición para continuar con ese compromiso es limitada si no se puede establecer un diálogo y las respuestas son tendenciosas e infundadas. Si esta situación indeseable se mantiene inalterada, el Brasil se reserva el derecho de considerar todas las opciones

disponibles. Dicho esto, la posición de la CAN, a nuestro modo de ver, refleja los puntos de vista de las negociaciones entre empleadores y trabajadores y no refleja la visión de la OIT.

351. El Brasil desea darle las gracias por su sabia y serena forma de llevar los trabajos. También reconocemos la capacidad de la Comisión para tener en cuenta la información proporcionada por el Brasil y moderar sus conclusiones. Lo que sin duda supone una evolución con respecto a los tres últimos años. El Brasil mantendrá su compromiso y observará los convenios de la Organización con la creación de más puestos de trabajo y la aplicación de estrategias de aprendizaje permanente y haciendo frente a los desafíos del futuro del trabajo.

Cabo Verde (ratificación: 2001)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

352. La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

353. La Comisión tomó nota con satisfacción de los cambios introducidos en el marco legislativo con respecto a la enmienda del Código Penal en virtud del decreto legislativo núm. 4/2015, de 11 de noviembre de 2015, que criminaliza la utilización de niños menores de 18 años de edad con fines de prostitución y explotación sexual.

354. Teniendo en cuenta la importancia de aplicar efectivamente la legislación en la práctica, la Comisión pidió al Gobierno que proporcione información sobre:

- **la aplicación de los artículos 145A, 148, 149 y 150 del Código Penal en la práctica, incluido el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas, y**
- **las sanciones impuestas con respecto a la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño menor de 18 años de edad para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.**

355. La Comisión invita al Gobierno a seguir informando, en el marco del ciclo periódico de presentación de memorias, sobre los progresos realizados en la aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

356. Representante gubernamental: El Gobierno de Cabo Verde quisiera dar las gracias a la Comisión por sus conclusiones. Estamos totalmente de acuerdo con ellas pero, con su permiso, a modo de conclusión, quisiéramos reiterar el esfuerzo que el Gobierno ha hecho en esta esfera. Seguimos luchando por la eliminación del trabajo infantil. Los datos oficiales sobre este tema muestran que se han hecho progresos. Tenemos datos desglosados basados en la utilización de niños para la prostitución y la explotación sexual. Cambiamos el Código Penal en 2015 y podemos comprobar que el resultado ha sido una tendencia positiva en esas estadísticas. En la misma línea, el Gobierno sigue luchando contra la explotación sexual de los jóvenes. Tenemos un comité especializado en este tema que se ocupa de los derechos humanos y de algunas otras cuestiones a ese respecto y que está estudiando la posibilidad de elaborar una ley específica sobre el abuso y la explotación sexual de los niños. También estamos participando en el diálogo social, y esto es sumamente importante para nosotros. Es algo que ya hemos aplicado en Cabo Verde y que prácticamente está teniendo lugar a través de varios medios. Estamos continuamente desarrollando nuestras leyes y reglamentos y lo podemos comprobar en la creación de un Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Esto ha conducido a algunas otras medidas a las que se ha dado una amplia

publicidad en el país. Para cualquier cambio legislativo que tiene lugar en el país también se produce un amplio diálogo social, participando los trabajadores y sus empleadores en las medidas que se adoptan. Señor Presidente, hemos tomado una serie de medidas, como ya he dicho, y nos gustaría reiterar el compromiso de nuestro Gobierno con el proceso del que hemos sido testigos aquí y con el proceso de lucha para erradicar las peores formas de trabajo infantil.

Egipto (ratificación: 1957)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

357. La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante del Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

358. La Comisión tomó nota de que, a pesar de la aprobación de la Ley de Sindicatos y del decreto ministerial núm. 35, persisten todavía varias discrepancias de larga data entre la legislación nacional y las disposiciones del Convenio.

359. La Comisión expresó su preocupación por la persistencia de las restricciones al derecho de los trabajadores a afiliarse y a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones sindicales que estimen convenientes y por la continua injerencia del Gobierno en las elecciones y actividades sindicales.

360. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **asegure que no haya obstáculos para el registro de sindicatos, tanto en la ley como en la práctica, de conformidad con el Convenio;**
- **actúe con rapidez para tramitar las solicitudes pendientes de registro sindical;**
- **asegure que todos los sindicatos puedan ejercer sus actividades y elegir a sus dirigentes con plena libertad, tanto en la ley como en la práctica, de conformidad con el Convenio;**
- **enmiende la Ley de Sindicatos para asegurar que:**
  - **el nivel mínimo de afiliación requerido a nivel de empresa, así como para aquellos que constituyan sindicatos y confederaciones generales, no impida el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a las organizaciones sindicales libres e independientes que estimen convenientes, y**
  - **los trabajadores no sean sancionados con penas de prisión por ejercer sus derechos con arreglo al Convenio;**
- **transmita copias del proyecto de Código del Trabajo a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión en noviembre de 2019.**

361. La Comisión invitó al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT para ayudar a aplicar estas recomendaciones. La Comisión instó al Gobierno a que presente un informe a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados antes de su reunión de noviembre de 2019.

362. Representante gubernamental: Hemos tomado nota de las conclusiones de la Comisión y damos las gracias a todos aquellos que han participado en la discusión. Acogemos favorablemente las conclusiones y queremos asegurar a la Comisión que el Gobierno de Egipto ha introducido modificaciones en la legislación, como ha explicado minuciosamente el Ministro durante la discusión del caso. Tengo que indicar que las enmiendas que se proponen en las conclusiones ya están reflejadas en las modificaciones que se han presentado ante el Parlamento y están siendo objeto de debate para su adopción. Por supuesto, se presentará a la Secretaría de la OIT ejemplares de esta nueva ley.

363. Asimismo, el Gobierno se está centrando en resolver los problemas de las organizaciones sindicales que desean regularizar su situación ofreciéndoles apoyo técnico, y ha solicitado la participación de la Oficina de la OIT de El Cairo.

El Salvador (ratificación: 1995)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

364. La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

365. Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión del caso que tuvo lugar a continuación, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **se abstenga de interferir en la constitución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y facilite, de conformidad con la legislación nacional, la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores, emitiendo las credenciales correspondientes;**
- **elabore, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, reglas claras, objetivas, predecibles y jurídicamente vinculantes para la reactivación y el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo (CST);**
- **reactive, sin demora, el CST y otros entes tripartitos, respetando la autonomía de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores y a través del diálogo social a fin de garantizar su pleno funcionamiento sin injerencia alguna, y**
- **continúe recurriendo, sin demora, a la asistencia técnica de la OIT.**

366. La Comisión pidió al Gobierno que elabore, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y presente una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2019.

367. La Comisión instó al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT antes de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo.

368. Representante gubernamental: Gracias a nuestros amigos del GRULAC, a la Unión Europea, por el respaldo total otorgado a nuestro país, y sobre todo por un mensaje de fe y de confianza del nuevo Gobierno, partiendo de que todas estas denuncias y señalamientos corresponden a un Gobierno anterior y no al nuestro a partir del 1.º de junio.

369. Hemos tomado la decisión con el Presidente de la República, en mi calidad de Ministro, de que todas estas conclusiones de este día forman parte de una lista de prioridades de nuestro Gobierno, acá están presentes los trabajadores, la parte empleadora y este compromiso más, desde el punto de vista limitado de nuestro país, es un compromiso que estamos adquiriendo ante la mirada del mundo y ante todos y cada uno de ustedes en este momento, va acorde este espíritu y estas conclusiones a nuestras reuniones bilaterales, a quienes agradecemos de forma directa al Director General, Sr. Guy Ryder, que nos recibió; nos hemos reunido también con el Dr. Kalula, y con diferentes instancias de la OIT, manifestando y siendo coherente entre el primer planteamiento que nosotros hicimos en el Plenario, congruente y planteando toda nuestra disposición como Gobierno de resolver de manera contundente todas estas conclusiones.

370. Nos sentimos totalmente satisfechos con las conclusiones emanadas de parte de la Comisión, porque esto significa que no sólo responde a una nueva visión de nuestro Gobierno, sino también que la asistencia técnica y la misión de contactos directos nos garantiza, no sólo la colaboración y apoyo técnico, sino también garantiza la supervisión y verificación de cumplir con todas estas conclusiones, lo cual lo vemos como Gobierno con total beneplácito.

371. Finalmente, planteamos, ante la mirada del mundo entero, de que no estamos ni lo vamos a detener en las evaluaciones de las prácticas del pasado, sino de una forma positiva, desde nuestro presente para construir los pilares y los cimientos más democráticos que una nación necesita como nuestro país.

372. Estamos plenamente convencidos de que la forma tripartita es la que nos va a garantizar tomarnos de la mano y sacar adelante nuestro país, y no sólo eso, sino que nos comprometemos a construir todas aquellas instancias que, en un momento dado, se necesite de forma de consenso tripartito o incluyendo a otros actores, a fin de sacar adelante la agenda nacional y de garantizar incluso minimización burocrática a esta instancia y nos permita dilucidar muchos de nuestros problemas como salvadoreños tomados de las manos todos.

373. Recalcamos nuestro reconocimiento al GRULAC, a la Unión Europea y a los países que de forma individual nos dieron su total respaldo, beneplácito y beneficio de confianza, les queremos decir: no les vamos a fallar, gracias por la confianza.

Etiopía (ratificación: 1999)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

374. La Comisión tomó nota de la información completa comunicada por la representante gubernamental sobre los progresos realizados hasta la fecha y sobre las dificultades encontradas y la discusión que tuvo lugar a continuación.

375. Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión insta al Gobierno a:

- **subsanar las deficiencias de la legislación laboral y adaptar el marco jurídico, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el fin de garantizar que la protección otorgada por el Convenio proteja a todos los niños menores de 14 años de edad que desempeñan un empleo o trabajo;**

- **reforzar la capacidad de la inspección y de los servicios competentes, incluso en términos de recursos humanos, materiales, técnicos y de formación, especialmente en la economía informal, con miras a garantizar la protección y el cumplimiento efectivos de la legislación;**

- **introducir medidas legislativas para que se imparta una enseñanza gratuita, pública y obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo de 14 años y garantizar su aplicación efectiva en la práctica, sin retrasos;**

- **mejorar el funcionamiento del sistema educativo, a través de medidas destinadas a aumentar las tasas de matriculación escolar y a reducir las tasas de abandono escolar;**

- **garantizar la revisión rápida del decreto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 2 de septiembre de 1997, con el fin de ampliar su aplicación a los niños que cursan estudios profesionales en centros de formación profesional. Se invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para elaborar un plan destinado a promover una formación profesional continua, aprendizajes de calidad y una transición sin tropiezos de la escuela al trabajo para su población joven;**

- **adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, los niños menores de 18 años de edad no realicen trabajos peligrosos en zonas urbanas y rurales, incluidas la actualización y revisión periódicas de la lista nacional de trabajos peligrosos prohibidos a todos los niños;**

- **promover las asociaciones con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otras partes interesadas pertinentes para eliminar y prohibir el trabajo infantil, a través del diálogo social y de una sólida cooperación, y**

- **elaborar, en consulta con los interlocutores sociales, un plan de acción de duración determinada para elevar de manera progresiva la edad de admisión al empleo y de finalización de la escolaridad obligatoria a los 16 años.**

376. La Comisión alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para garantizar la plena y efectiva aplicación de este Convenio fundamental, y a que informe a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para su examen en su próxima reunión de 2019.

377. Representante gubernamental: Permítanme dar las gracias una vez más a los interlocutores sociales y los gobiernos por la discusión, constructiva y orientada hacia el futuro, sobre nuestro caso. Al tiempo que reconozco el gran valor de los resultados de la discusión, me gustaría reafirmar el compromiso de mi Gobierno de tomar todas las medidas posibles para alcanzar la plena aplicación del Convenio con el objeto de reducir y eliminar el trabajo infantil en todas sus formas. Habida cuenta de lo anterior, hemos tomado nota de la conclusión de la Comisión y le hemos pedido que nos otorgue un tiempo suficiente y razonable para abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil en Etiopía, que en efecto son complejas y cuya solución requiere el apoyo de varios asociados para el desarrollo, entre ellos, la OIT.

Fiji (ratificación: 2002)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

378. La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

379. La Comisión observó graves alegatos sobre la violación de libertades públicas básicas, incluidos arrestos, detenciones, asaltos y restricciones a la libertad sindical. La Comisión lamentó tomar nota del incumplimiento del Gobierno de completar el proceso con arreglo al Informe de Ejecución Conjunto (JIR).

380. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión llama al Gobierno a que:

- **se abstenga de interferir en la designación de los representantes de los interlocutores sociales en los órganos tripartitos;**
- **vuelva a convocar al Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB), sin demora, con el fin de dar inicio a un proceso de reforma legislativa;**
- **complete, sin más demora, el proceso completo de reforma legislativa acordado con arreglo al JIR;**
- **se abstenga de prácticas antisindicales, incluidos arrestos, detenciones, violencia, intimidación, acoso e injerencia;**
- **asegure que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer sus derechos de libertad sindical y de libertad de reunión y expresión, sin injerencia indebida de las autoridades públicas, y**
- **asegure procedimientos judiciales regulares y el debido proceso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a sus miembros.**

381. La Comisión solicita al Gobierno que informe sobre los progresos realizados hacia la aplicación del Informe de Ejecución Conjunto, en consulta con los interlocutores sociales, antes de noviembre de 2019.

382. La Comisión llama al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos para evaluar los progresos realizados antes de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

383. Representante gubernamental: Saludamos el informe de la Comisión y queremos dar las gracias a la Comisión por brindarnos la oportunidad de compartir las prioridades y preocupaciones de Fiji en lo relativo a los métodos que se han examinado en esta Comisión. Apreciamos el carácter honesto, franco y constructivo del diálogo con nuestros interlocutores y podemos garantizar a la Comisión que Fiji cumplirá con sus obligaciones sobre los convenios fundamentales de la OIT que ha ratificado. Vamos a continuar el diálogo social con nuestros interlocutores, reiteramos nuestro compromiso contraído en virtud del informe de aplicación conjunta y comunicaremos todo progreso realizado, como pide la Comisión.

Honduras (ratificación: 1956)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

384. La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el Gobierno y del debate que se celebró a continuación.

385. La Comisión tomó nota con grave preocupación de los alegatos de actos de violencia antisindical, incluidos los alegatos de agresiones físicas y asesinatos, y de que prevalece un clima de impunidad.

386. Además, la Comisión tomó nota de la misión de contactos directos de la OIT que se llevó a cabo en mayo de 2019 y del Acuerdo tripartito resultante.

387. La Comisión pide al Gobierno que: aplique el Acuerdo tripartito, incluso en lo que respecta a:

- **la creación, en junio de 2019, de una comisión nacional para luchar contra la violencia antisindical;**
- **el establecimiento de un mecanismo de comunicación directa entre las organizaciones sindicales y las autoridades públicas pertinentes;**
- **la prestación de una protección rápida y eficaz a los dirigentes y afiliados sindicales que están en situación de riesgo;**
- **la pronta investigación de la violencia antisindical con miras a arrestar y procesar a los responsables, incluidos los instigadores;**
- **la transparencia de las quejas recibidas a través de informes bianuales;**
- **la necesidad de sensibilizar en relación con las medidas de protección que existen para los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos;**
- **la reforma del marco legislativo, y, en particular del Código del Trabajo y del Código Penal, a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio, y**
- **la aprobación del reglamento de funcionamiento de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT) sin perjuicio del derecho de los querellantes a presentar quejas ante los órganos de control de la OIT.**

388. Tomando nota de los compromisos con arreglo al Acuerdo tripartito, la Comisión llama al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT a fin de aplicar dicho acuerdo en colaboración con la OIT y elaborar una memoria, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, sobre los progresos alcanzados en la aplicación del Convenio núm. 87 en la legislación y en la práctica para presentarla a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2019.

389. Representante gubernamental: El Gobierno de Honduras ha tomado nota de las conclusiones de nuestro caso y reitera la voluntad política y el compromiso por el cumplimiento de las mismas, con atención particular al acuerdo tripartito para lo cual solicitaremos la asistencia técnica de la OIT.

India (ratificación: 1949)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

390. La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

391. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión llama al Gobierno a que:

- **asegure que el proyecto de legislación, en particular el Código sobre Salarios y la Ley sobre SST y Condiciones de Trabajo, estén en conformidad con el Convenio núm. 81;**
- **asegure que se realicen inspecciones del trabajo eficaces en todos los lugares de trabajo, incluso en la economía informal y en todas las ZEE;**
- **promueva la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo y los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones, en particular cuando se trata de la implementación de los informes de inspección;**
- **aumente los recursos a disposición de los servicios de inspección del trabajo del Gobierno central y de los gobiernos de los estados;**
- **asegure que los inspectores del trabajo tengan plenos poderes para realizar las visitas de rutina y las visitas sin previo aviso e inicien procedimientos judiciales;**
- **prosiga sus esfuerzos hacia el establecimiento de registros de los lugares de trabajo a nivel central y estatal;**
- **comunique información detallada sobre los progresos realizados respecto de las medidas adoptadas para mejorar un sistema de compilación de datos que permita el registro de datos de todos los sectores;**
- **asegure que el funcionamiento del régimen de autocertificación no impida o interfiera con los poderes y las funciones de los inspectores del trabajo para realizar visitas regulares y visitas sin previo aviso de cualquier forma en la medida en que esto es sólo una herramienta complementaria, y**
- **presente a la OIT su informe anual sobre la inspección del trabajo.**

392. Teniendo en cuenta la importancia de que se aplique la legislación de manera efectiva en la práctica, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el número de visitas de rutina y de visitas sin previo aviso, así como sobre las sanciones disuasorias impuestas contra las infracciones, para garantizar la aplicación de las protecciones laborales en la práctica.

393. La Comisión invita al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo y a que elabore una memoria, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, sobre los progresos realizados en la aplicación del Convenio, en la ley y en la práctica, para la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2019.

394. Representante gubernamental: Quiero darle las gracias por concedernos la palabra para realizar comentarios sobre las conclusiones elaboradas sin consultar con los representantes gubernamentales.

395. Resulta sorprendente que la OIT, que defiende la justicia social, la inclusión y la igualdad de derechos para todos, utilice procedimientos y mecanismos, y tenga un sistema de control que no son democráticos, ni inclusivos ni transparentes, y están sesgados, y que esto se presente como un hecho consumado. Ya hemos planteado las deficiencias del sistema en lo que respecta a cuestiones de procedimiento y aún estamos esperando información de la Oficina. Nuestra delegación no puede participar en un procedimiento que no es transparente ni inclusivo ni refleja con exactitud las discusiones de la Comisión.

396. Las conclusiones no reflejan las discusiones y deliberaciones de la Comisión ni hay realmente consenso sobre los métodos de trabajo. Los gobiernos y los empleadores indicaron claramente que el caso no tenía que abordarse. Como señalaron los empleadores, en primer lugar el caso no debería haber sido admitido en base a una queja carente de fundamento. Convendría hacer hincapié en que tampoco se trata de un caso de doble nota a pie de página ni de un caso en el que un Estado Miembro haya incumplido gravemente sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas. Por consiguiente, el contenido de las conclusiones propuestas es indebidamente desproporcionado.

397. La India es un país grande con muchas prioridades y problemas de desarrollo. Durante los últimos cuatro años, hemos adoptado diversas medidas, previa realización de amplias consultas con los interlocutores sociales, a fin de garantizar los derechos de nuestros trabajadores. Su bienestar es principalmente responsabilidad nuestra, ya que son ciudadanos de la India que han participado recientemente en unas elecciones que fueron las mayores de la historia de la humanidad. Durante los últimos cuatro años hemos compartido voluntariamente información con un espíritu de cooperación. Además, las estadísticas y explicaciones pormenorizadas sobre cada punto planteado por la Comisión de Expertos han sido complementadas por una respuesta oral detallada del Gobierno. En las estadísticas también se ha señalado que ha habido un aumento del número de inspecciones, de inspectores y de inspecciones sin previo aviso. Asimismo, se ha producido un aumento del número de enjuiciamientos y de sanciones impuestas. Se reitera el compromiso del Gobierno de la India con la aplicación del Convenio núm. 81, que no se ha infringido de manera alguna. Teniendo en cuenta esto, no creemos que las conclusiones sean razonables y constructivas. Parece que aparte de las cuestiones planteadas en la queja, cuando se decidieron las conclusiones del caso, que son el resultado de un procedimiento incorrecto, sesgado, falto de transparencia e injusto, se tomaron en consideración otros factores exógenos.

398. También hemos sabido que las recomendaciones del Grupo de los Empleadores no se han elaborado de forma consensuada tal como requieren los procedimientos establecidos y que el Presidente de esta Comisión ha sido informado por escrito de esto. Las conclusiones no reflejan los puntos de vista expresados por dos mandantes, a saber los gobiernos y los empleadores, que junto con los trabajadores constituyen los tres pilares de la OIT. El consenso general es ignorado por la Comisión. La postura del país ha recibido el apoyo de todos los representantes gubernamentales que participaron en las deliberaciones.

399. La Comisión, que defiende el tripartismo, no ha tenido en cuenta el punto de vista del Gobierno, que es el que se encarga de la elaboración de políticas y de su aplicación, antes de que llegaran las conclusiones. Además, no se entrega a los países miembros una copia de las conclusiones con suficiente antelación. A este respecto, en la declaración que realizamos el 18 de junio de 2019 en la Comisión pedimos que se transmitiera a la India una copia de las conclusiones con antelación.

400. Habida cuenta de todo lo anterior, la delegación gubernamental no se encuentra en posición de aceptar las conclusiones de la Comisión. En su centenario, la OIT necesita reformar sus estructuras y procedimientos, y especialmente el sistema de control para que sea más representativo, transparente, consensuado e inclusivo de todos los mandantes tripartitos, incluidos los gobiernos. Esto resulta fundamental para garantizar su credibilidad y para que sea aceptable. No vemos el interés de seguir participando en un procedimiento profundamente viciado y no constructivo que necesita cambios urgentes en el centenario de la Organización. La India aprovecha esta oportunidad para reafirmar su más firme compromiso con las normas internacionales del trabajo y con su aplicación en la legislación y la práctica teniendo en cuenta nuestro contexto específico.

Iraq (ratificación: 2001)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

401. La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y del debate que se celebró a continuación.

402. La Comisión deploró que el Gobierno no haya proporcionado información así como la falta de progreso en el país.

403. La Comisión reconoció la complejidad de la situación y la existencia de grupos armados y de un conflicto armado en el país y deploró la situación actual en la que los grupos armados reclutan a niños y los utilizan como combatientes y en tareas de apoyo, e incluso como esclavos sexuales.

404. Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione una respuesta inmediata y eficaz para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, es decir que:

- **tome medidas con carácter de urgencia para garantizar la desmovilización total e inmediata de todos los niños y acabe, en la práctica, con el reclutamiento forzoso de niños por las fuerzas armadas y los grupos armados;**
- **adopte medidas legislativas para prohibir el reclutamiento de menores de 18 años de edad para utilizarlos en el conflicto armado;**
- **tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se realicen investigaciones en profundidad y enjuiciamientos de todas las personas que reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en el conflicto armado, y que en la práctica se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias;**
- **recopile y ponga a disposición sin demora información y estadísticas sobre investigaciones, procesamientos y sanciones relacionados con las peores formas de trabajo infantil con arreglo a los mecanismos nacionales de control;**
- **elabore políticas y programas con miras a garantizar la igualdad de acceso de todos los niños a la educación gratuita pública y obligatoria a través de medidas para dar efecto inmediato a su compromiso anterior de promulgar leyes que prohíban el reclutamiento de niños para utilizarlos en el conflicto armado y penalicen de forma disuasoria a las personas que las infrinjan;**
- **complemente sin demora el proyecto de la UNESCO «Enseñar a un niño», así como otros proyectos, con todas las otras medidas que sean necesarias para ofrecer acceso a la educación básica a todos los niños en edad escolar, en particular en las áreas rurales y en las zonas afectadas por la guerra;**
- **adopte medidas eficaces sin demora para asegurar por que los niños que han estado relacionados, a menudo de forma involuntaria, con los grupos armados no sean objeto de un trato injusto simplemente debido a esa relación, y que se ofrezcan a todos medios adecuados para que se reintegren en la sociedad civil estable, y**
- **tome sin demora medidas eficaces para identificar y apoyar a los niños que han sido objeto de explotación sexual y de abusos, por ejemplo como esclavos sexuales.**

405. La Comisión alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT a fin de realizar progresos hacia la eliminación total de las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el Convenio núm. 182.

406. La Comisión insta al Gobierno a que transmita a la Comisión de Expertos información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, para que la examine en su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2019.

Kazajstán (ratificación: 2000)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

407. La Comisión tomó nota de la información escrita y de las declaraciones orales del representante gubernamental, así como de la discusión que tuvo lugar a continuación.

408. La Comisión lamentó la persistente falta de progresos desde la última discusión del caso, en particular con respecto a los graves obstáculos, en la legislación y en la práctica, a la constitución de sindicatos sin autorización previa, y la continua injerencia en la libertad sindical de las organizaciones de empleadores.

409. La Comisión tomó nota de la misión tripartita de alto nivel de la OIT que tuvo lugar en mayo de 2018 y de la consiguiente Hoja de ruta.

410. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión llama al Gobierno a que:

- **enmiende las disposiciones de la Ley de Sindicatos en conformidad con el Convenio, en particular las relativas a las limitaciones excesivas de la estructura de los sindicatos que menoscaban el derecho de los trabajadores a constituir los sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos;**
- **se abstenga de imponer restricciones al derecho a ejercer cargos electivos en los sindicatos, y a la libertad de movimiento para realizar actividades sindicales legítimas;**
- **asegure que se investiguen las alegaciones de violencia contra los miembros de sindicatos y, según proceda, imponer sanciones disuasorias;**
- **examine, en consulta con los interlocutores sociales, la legislación y la práctica existentes relativas al nuevo registro de los sindicatos, con miras a superar los obstáculos que se plantean;**
- **enmiende, en consulta con las organizaciones de empleadores libres, independientes y más representativas, las disposiciones de la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios, y las normas conexas, a fin de asegurar, sin más demora, la plena independencia y autonomía de las organizaciones de empleadores libres e independientes. En particular, suprimir las disposiciones sobre el amplio mandato de la NCE de representar a los empleadores y acreditar a las organizaciones de empleadores;**
- **asegure que la KNPRK y sus organizaciones afiliadas gocen, sin más demora, de la plena independencia y autonomía de las organizaciones de trabajadores libres e independientes, y por que se les conceda la autonomía e independencia necesarias para cumplir su mandato y representar a sus mandantes;**

- **confirme la enmienda a la legislación para que los jueces, los bomberos y el personal penitenciario, que no tienen un rango militar, constituyan una organización de trabajadores y se afilien a ella;**

- **adopte una legislación para asegurar que no se impida a las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores recibir asistencia financiera, o de otro tipo, de organizaciones internacionales. A este respecto, proporcionar información sobre la situación legal y el contenido de su recomendación en lo que respecta a la autorización de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores reciban asistencia financiera de las organizaciones internacionales, y**

- **ponga en práctica la Hoja de ruta de 2018 con carácter urgente, en consulta con los interlocutores sociales.**

411. La Comisión invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT a fin de abordar estos temas, y a que informe a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2019, sobre los progresos realizados.

412. La Comisión decide incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

413. Representante gubernamental: Me gustaría aprovechar esta ocasión para dar las gracias a todos los participantes en la discusión relativa a Kazajstán, incluidos los interlocutores sociales, los miembros gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales. Tomamos nota de las conclusiones. Seguiremos trabajando con los interlocutores sociales y la OIT en torno a la legislación y la práctica relativas a la aplicación del Convenio núm. 87 en Kazajstán. Mi país se compromete a respetar y aplicar plenamente sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 87.

414. Sin embargo, mientras en la primera línea de las conclusiones figura que la Comisión tomó nota de la información escrita y de las declaraciones orales del representante gubernamental, así como de la discusión que tuvo lugar a continuación, el párrafo 1, en el que se menciona la necesidad de enmendar las disposiciones de la Ley de Sindicatos en conformidad con el Convenio, y el párrafo 8, que se refiere a la adopción de una legislación para asegurar que no se impida a las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores recibir asistencia financiera, están redactados como si el representante gubernamental no hubiese dicho nada y la Comisión no hubiese oído nada. Es una situación muy poco usual adoptar un documento, recibido con diez minutos de antelación, justo antes de que el representante gubernamental exprese su opinión sobre el mismo. Pero podemos pasarlo por alto.

415. Por otra parte, en cuanto al párrafo relativo al requisito de garantizar que se asegure que la KNPRK, antiguo sindicato que se ha disuelto, goce de plena independencia y autonomía, ese sindicato, como probablemente sepan por la memoria del Gobierno, trató de volver a registrarse con otro nombre. Cabe preguntarse qué pasa si elige otro nombre, cómo vamos a seguir esta recomendación de la Comisión. Nos preguntamos si tenemos que obligarles a adoptar el mismo nombre, como se menciona en este documento, o si les autorizarán a registrarse con otro nombre. Es algo que corresponde a los miembros del sindicato y los activistas hacer.

416. Para concluir, se indica que la Comisión ha decidido incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe. Me atrevo a pedir a la Secretaría que nos dé más información sobre lo que representa este párrafo especial para nosotros y nos aclare por qué se destaca a Kazajstán en este caso. Observamos que de los 26 oradores que han intervenido acerca del caso de Kazajstán, sólo dos o tres delegados han mencionado este párrafo especial, y sin embargo la Comisión ha decidido optar por ella, por lo que necesitamos algunas aclaraciones y explicaciones de la Secretaría.

417. Compartimos plenamente las observaciones de la India en lo relativo a la necesidad de que la Comisión sea más transparente.

República Democrática Popular Lao (ratificación: 2005)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

418. La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

419. Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación, la Comisión deploró la situación actual.

420. Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno a que comunique una respuesta inmediata y efectiva para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que incluye lo siguiente:

- **continuar formulando y después llevar a cabo, en consulta con los interlocutores sociales, medidas específicas centradas en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidas la trata y la explotación sexual comercial de niños;**
- **adoptar medidas con carácter de urgencia para reforzar la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, incluido el Poder Judicial;**
- **establecer un mecanismo de control, con la participación de los interlocutores sociales, con el fin de dar seguimiento a las quejas presentadas y a las investigaciones llevadas a cabo, así como garantizar un proceso imparcial de enjuiciamiento de los casos que tenga en cuenta las necesidades especiales de los niños víctimas, como la protección de su identidad y la capacidad de prestar declaración a puerta cerrada;**
- **adoptar medidas inmediatas y en un plazo determinado — junto con los interlocutores sociales — para proteger a los niños de ser víctimas de la explotación sexual comercial. Esto debería incluir:**

  a) **la aplicación de programas dirigidos a educar a los niños vulnerables y a las comunidades sobre los peligros de trata y de explotación, con especial atención en la prevención de la trata de niños y de su explotación sexual comercial, y**

  b) **establecer centros para rehabilitar a los niños víctimas y reintegrarlos en la sociedad.**

421. La Comisión alienta al Gobierno a que solicite más asistencia técnica de la OIT y a que incorpore la estrategia propuesta anteriormente en un Plan Nacional de Acción continuo, incluido el Programa de Trabajo Decente del País.

422. La Comisión alienta al Gobierno a que elabore y presente un informe sobre las cuestiones mencionadas, en plena consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, antes del 1.º de septiembre de 2019.

423. Representante gubernamental: En nombre del Gobierno de la República Democrática Popular Lao, tomamos nota de las conclusiones y recomendaciones formuladas por la

Comisión. Quisiera expresar nuestro agradecimiento a la OIT y a los países miembros que apoyan el empeño de la República Democrática Popular Lao por eliminar las peores formas de trabajo infantil. Quisiera reafirmar el compromiso de la República Democrática Popular Lao de eliminar las peores formas de trabajo infantil y adoptar todas las medidas necesarias para luchar contra la trata de personas, así como para garantizar que las personas que se dedican y están implicadas en la trata de menores de 18 años sean investigadas y enjuiciadas. Quisiera agradecer a la Comisión su aliento y pedir a la OIT que preste más apoyo técnico a la República Democrática Popular Lao para llevar a cabo sus esfuerzos en la aplicación del Convenio núm. 182.

Libia (ratificación: 1961)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

424. La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

425. La Comisión deploró que las personas provenientes de los países subsaharianos sean vendidas en los mercados de esclavos, y que sean objeto de discriminación racial.

426. La Comisión tomó nota del compromiso del Gobierno de asegurar el cumplimiento del Convenio núm. 111. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **adopte medidas concretas para asegurar que la discriminación directa e indirecta por todos los motivos se prohíba en la legislación y en la práctica;**
- **asegure que la legislación contemple, directa o indirectamente, todos los motivos prohibidos reconocidos de discriminación establecidos en el artículo 1, párrafo 1, *a),* del Convenio, y a adoptar medidas para prohibir la discriminación en materia de empleo y ocupación tanto en la legislación como en la práctica;**
- **incluya una definición del término «discriminación» en la Ley de Relaciones Laborales de 2010;**
- **asegure que los trabajadores migrantes estén protegidos contra la discriminación étnica y racial y contra el trabajo forzoso;**
- **promueva la igualdad de oportunidades en el empleo para todos e impartir educación al respecto;**
- **adopte medidas inmediatas para hacer frente a la situación de discriminación racial y étnica contra los trabajadores migrantes provenientes de África Subsahariana (incluidas las trabajadoras migrantes), en particular con miras a poner fin a las prácticas de trabajo forzoso, y**
- **lleve a cabo estudios y encuestas para examinar la situación de los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes, a fin de determinar sus problemas y de hallar posibles soluciones.**

427. A este respecto, la Comisión invita al Gobierno a que siga acogiéndose a la asistencia técnica de la OIT y participando activamente en la misma, con objeto de promover políticas de migración laboral equitativas y efectivas.

428. La Comisión pide al Gobierno que, para la siguiente reunión de la Comisión de Expertos, proporcione información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar estas recomendaciones.

429. Representante gubernamental: Hemos tomado buena nota de estas conclusiones y nos comprometemos a enviar memorias con regularidad. No escatimaremos esfuerzos en el futuro cercano para dar efecto a estas conclusiones. Permítanme, ya que tengo la palabra, dar las gracias a todos aquellos que han participado en la elaboración de las conclusiones. Gracias, asimismo, a todos los que han intervenido en la discusión y a la delegación de Libia.

Myanmar (ratificación: 1955)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

430. La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

431. La Comisión tomó nota de los esfuerzos indicados por el Gobierno para eliminar el trabajo forzoso, acogió con agrado dichos esfuerzos e instó al Gobierno a proseguirlos. Sin embargo, la Comisión expresó su preocupación por el recurso persistente al trabajo forzoso.

432. Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno a:

- **adoptar todas las medidas necesarias para cerciorarse de que, en la práctica, los militares o las autoridades civiles ya no impongan el trabajo forzoso;**
- **hacer cumplir estrictamente la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas de 2012 y el Código Penal, a fin de asegurar que se investigue y enjuicie efectivamente a todos los responsables de perpetrar prácticas de trabajo forzoso, y que se les impongan penas proporcionales al delito cometido en todos los casos y cumplan dichas penas;**
- **asegurar que las víctimas de trabajo forzoso tengan acceso a recursos efectivos y a servicios integrales de apoyo a las víctimas sin temor a represalias;**
- **abstenerse de imponer cualquier castigo a aquéllos que se hayan pronunciado en contra de los incidentes de trabajo forzoso o los que hayan denunciado;**
- **aumentar la visibilidad de las actividades de sensibilización y de creación de capacidad orientadas al público en general y a las autoridades administrativas, con miras a disuadir de la utilización del trabajo forzoso;**
- **proporcionar información detallada sobre los progresos realizados en el marco del Programa de Trabajo Decente por País, e**
- **intensificar su cooperación con la OIT mediante la elaboración de un plan de acción de duración determinada, con miras a establecer un procedimiento efectivo para la tramitación de quejas y a asegurar la transición hacia dicho procedimiento.**

433. A este respecto, la Comisión alienta al Gobierno a acogerse a la asistencia técnica de la OIT a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones.

434. Representante gubernamental: Tomamos nota de la recomendación formulada por la Comisión. Quiero expresar nuestro agradecimiento a la OIT y a los diversos países por su apoyo a Myanmar en su esfuerzo por eliminar el trabajo forzoso. Deseo reafirmar nuestro compromiso de acabar con el trabajo forzoso. Quiero pedir a la OIT y a los Estados miembros que sigan brindando su asistencia a Myanmar para lograr este objetivo.

Nicaragua (ratificación: 1981)

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)

435. La Comisión tomó nota de la información suministrada por la representante gubernamental y del debate que se celebró a continuación.

436. Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno a que, con carácter de urgencia:

- **garantice que las políticas del mercado de trabajo se aplican en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, libres e independientes a fin de ayudar a cumplir los principios del Convenio núm. 117, con la asistencia técnica de la OIT;**
- **asegure que los trabajadores migrantes y sus familias reciban una protección adecuada contra la discriminación, y**
- **elabore y aplique políticas económicas y del mercado de trabajo sólidas y sostenibles, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, libres e independientes.**

437. La Comisión alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que transmita a la Comisión de Expertos más información sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio núm. 117, con el fin de que la examine en su reunión de noviembre de 2019.

438. Representante gubernamental: Agradecemos a los gobiernos e interlocutores sociales sus constructivos comentarios durante nuestro caso. Reafirmamos el compromiso como país, como Gobierno de reconciliación y unidad nacional, a fin de adoptar todas las recomendaciones posibles. Dicho lo anterior, tomamos nota de las conclusiones de la Comisión y les estaremos informando tan pronto como nos sea posible.

Filipinas (ratificación: 1953)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

439. La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

440. La Comisión tomó nota con preocupación de los numerosos alegatos de asesinatos de sindicalistas y de violencia antisindical, así como de los alegatos relativos a la falta de investigaciones en relación con estos alegatos.

441. La Comisión tomó nota de que el Gobierno introdujo reformas legislativas para abordar algunas de las cuestiones, pero lamentó que no se hayan adoptado esas reformas e instó al Gobierno a que pusiera la legislación de conformidad con el Convenio.

442. Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión solicita al Gobierno que:

- **adopte medidas eficaces para impedir la violencia en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores;**
- **realice investigaciones inmediatas y efectivas de los alegatos de violencia en relación con los miembros de las organizaciones de trabajadores, con miras a establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores;**
- **haga operativos a los órganos de control, incluso dotándolos de recursos adecuados, y que comunique información regular sobre estos mecanismos y sobre los progresos realizados en los casos que se les asignaron, y**
- **garantice que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, de conformidad con el artículo 2 del Convenio.**

443. La Comisión llama al Gobierno a que acepte una misión tripartita de alto nivel antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo y a que elabore y presente a la Comisión de Expertos, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, una memoria sobre los progresos realizados, antes del 1.º de septiembre de 2019.

444. Representante gubernamental: Una vez más, el Gobierno de Filipinas valora este espacio que se nos ha concedido, no sólo para informar sobre los progresos realizados por nuestro compromiso tripartito, sino también para aclarar los puntos planteados y el recurso en caso de conflicto, y las nuevas alegaciones sin fundamento escuchadas.

445. Permítanme reiterar que no se han notificado 43 nuevas muertes en mi país. Por lo tanto, tomamos nota con reserva de las conclusiones alcanzadas por la Comisión, que son sorprendentes, en vista de la labor realizada por los interlocutores sociales filipinos con arreglo al plan nacional de acción acordado de manera tripartita.

446. En cualquier caso, seguimos comprometidos a asegurar que no se excluirá a ningún interlocutor social a nivel nacional, al igual que no se dejará atrás a ningún país, trabajador o empleador a nivel internacional, en nuestro empeño por asegurar el trabajo decente basado en la justicia social y un futuro más prometedor. Informaremos respetuosamente a esta Comisión de la respuesta oficial de la capital en lo que respecta a este tema.

Serbia (ratificación: 2000)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

447. La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante del Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

448. La Comisión tomó nota con preocupación de que la legislación nacional impone una serie de restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo.

449. Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **modifique sin demora los artículos 16, 17, 49 y 60 de la Ley de Supervisión de la Inspección núm. 36/15, a fin de asegurar que los inspectores del trabajo estén autorizados a entrar libremente y sin previa notificación en los lugares de trabajo a fin de garantizar una supervisión adecuada y eficaz de conformidad con lo dispuesto en los Convenios núms. 81 y 129, y**

- **emprenda las reformas legislativas, en consulta con los interlocutores sociales, así como para asegurar la efectiva colaboración entre la inspección de trabajo y los interlocutores sociales.**

450. La Comisión llama al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT en relación con estas recomendaciones.

451. La Comisión pide al Gobierno que informe detalladamente sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones a más tardar el 1.º de septiembre de 2019.

452. Representante gubernamental: El Gobierno de la República de Serbia quiere dar las gracias a la Comisión y a todos los grupos y personas que participaron ayer en la discusión. Al leer las conclusiones hemos pensado que estas también deberían referirse a las prácticas laborales en Serbia y no solo a la legislación nacional, pero, de cualquier manera, ayer el Gobierno dijo que pediremos asistencia técnica de la OIT a fin de solucionar esta situación y a este respecto colaboraremos con otros ministerios del Gobierno y con nuestros interlocutores sociales y enviaremos la información a la OIT antes del 1.º de septiembre de este año.

Tayikistán (ratificación: 1993)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

453. La Comisión tomó nota de la declaración oral del representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

454. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que velará por el cumplimiento del Convenio núm. 111.

455. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión llama al Gobierno a:

- **informar sobre las medidas concretas adoptadas para asegurar que la discriminación directa e indirecta, por todos los motivos, se prohíba en la legislación y la práctica, y**

- **proporcionar sin demora información sobre la aplicación en la práctica de la Ley Marco sobre las Garantías Estatales en materia de Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres e Igualdad de Oportunidades en el Ejercicio de dichos derechos, núm. 89, de 1.º de marzo de 2005.**

456. La Comisión pide al Gobierno que prepare una memoria, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, y que la presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2019.

457. Representante gubernamental: Deseo expresar mi agradecimiento a todos los participantes que han intervenido ante la Comisión a fin de aclarar la situación y espero que sigamos cooperando de forma fructífera.

Turquía (ratificación: 1993)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

458. La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y del debate que se celebró a continuación.

459. La Comisión recordó que el respeto de las libertades civiles es un requisito previo esencial para el ejercicio de la libertad sindical. La Comisión tomó nota con preocupación de las alegaciones acerca de las limitaciones impuestas a las organizaciones de trabajadores en materia de constitución, afiliación y funcionamiento.

460. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **tome todas las medidas apropiadas para garantizar que, sea cual sea la afiliación sindical, se pueda ejercer el derecho de libertad sindical en condiciones normales desde el respeto a las libertades públicas y en un clima exento de violencia, presión o amenazas;**
- **asegure procedimientos judiciales regulares y el debido proceso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a sus miembros;**
- **se revise la ley núm. 4688, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, con el fin de permitir en la legislación y la práctica que todos los trabajadores, sin distinción alguna, incluidos los trabajadores del sector público, puedan ejercer la libertad sindical de conformidad con el Convenio;**
- **se revise el decreto presidencial núm. 5 para excluir de su ámbito de aplicación a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y**
- **se asegure que la disolución de los sindicatos esté basada en una decisión judicial y que se garantice el derecho de defensa y el debido proceso por medio de una instancia judicial independiente.**

461. La Comisión pide al Gobierno que transmita a la Comisión de Expertos información sobre los progresos realizados en la aplicación de estas recomendaciones, para su reunión de noviembre de 2019.

462. Representante gubernamental: Expresamos nuestro agradecimiento a los países y los interlocutores sociales que han abordado el caso de forma constructiva durante las discusiones y han reconocido la evolución positiva y el progreso realizado en Turquía en lo relativo a este asunto. Seguiremos trabajando con nuestros interlocutores sociales a escala

nacional e internacional para responder a sus preocupaciones e informaremos a la Comisión de Expertos acerca de las cuestiones suscitadas en sus informes en nuestra próxima memoria.

Uruguay (ratificación: 1954)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

463. La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y del debate que se celebró a continuación.

464. Teniendo en cuenta el debate que se realizó, la Comisión insta al Gobierno a:

- **iniciar medidas legislativas antes del 1.º de noviembre de 2019, previa consulta plena con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y tomando en consideración la recomendación de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, y**

- **preparar, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2019, informando detalladamente sobre las medidas adoptadas para realizar progresos en la plena aplicación del Convenio en la legislación y la práctica.**

465. Representante gubernamental: El Gobierno del Uruguay quiere agradecer a los interlocutores sociales el rico e interesante debate que se planteó en esta sala en relación a nuestro caso. Asimismo, en este mismo campo queremos resaltar tres aspectos centrales. El primero, en este momento, nuestro país se encuentra en un proceso previo a elecciones nacionales lo cual supone algunas restricciones en cuanto a las fechas propuestas por el Parlamento. En el período en el que se plantea las elecciones tiene un receso parlamentario; por tanto, tal vez, después lo veremos, habrá alguna instancia que nos complique en relación con los tiempos que se están indicando o que se están solicitando en la medida, que insisto, el Parlamento Nacional frente al proceso de elecciones, tiene un período de receso, con lo cual resulta un poco complejo resolver ese tema.

466. En segundo lugar, quisiéramos informar a la Comisión que ya hemos convocado a la primera reunión, para proseguir con el diálogo social, para el día 26 del corriente mes, hemos convocado a los interlocutores de ambas partes. Finalmente, agradecemos a la Comisión el resultado.

Yemen (ratificación: 2000)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

467. La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el representante del Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

468. La Comisión insta al Gobierno a:

- **aplicar el Plan de Acción que fue adoptado en 2014;**

- **asegurar que los niños que participan en grupos armados, independientemente de su afiliación, reciban un trato justo y aplicar medidas para garantizar que esos niños se reintegren en la sociedad con medidas de rehabilitación adecuadas;**

- **preparar un informe en el que figure información y estadísticas sobre el número de niños que participan en conflictos armados, el número de los que han sido liberados y enviados a rehabilitación y reintegración, así como la investigación y el enjuiciamiento de los responsables del reclutamiento de niños en conflictos armados, y**

- **tomar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de acceso a la educación básica gratuita de todos los niños en edad escolar.**

469. La Comisión alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento de la legislación y la práctica de conformidad con el Convenio núm. 182. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos en 2019.

470. Representante gubernamental: Expresamos nuestro agradecimiento a esta distinguida Comisión. Por otra parte, tomamos nota de las conclusiones. Queremos reiterar que el Yemen atraviesa un conflicto devastador desde 2015, que tiene repercusiones en absolutamente todos los aspectos, incluida la capacidad de las instituciones gubernamentales. Por lo tanto, deseamos que la distinguida Comisión tenga en cuenta este factor en su próximo informe. Entre tanto, esperamos que la OIT, junto con las instituciones donantes, puedan respaldar al Gobierno del Yemen en sus esfuerzos por proteger a los niños y poner en práctica su Plan para 2019-2026.

Zimbabwe (ratificación: 2003)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

471. La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el representante del Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

472. La Comisión tomó nota de preocupaciones relativas a la inaplicación por el Gobierno de elementos específicos de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2009. La Comisión tomó nota de la persistencia de problemas de incumplimiento del Convenio, entre ellos alegaciones de violaciones de los derechos de la libertad de reunión de las organizaciones de trabajadores. La Comisión también tomó nota del compromiso del Gobierno de asegurar el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio y con el proceso de diálogo social, incluso en el marco del Foro de Negociación Tripartita (TNF).

473. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a:

- **abstenerse de arrestar o detener a miembros de sindicatos que ejerzan actividades sindicales lícitas o de llevar a cabo actos de violencia, intimidación o acoso contra ellos;**

- **asegurar que se investiguen las alegaciones de violencia contra los miembros de sindicatos y, cuando proceda, imponer sanciones disuasorias;**

- **derogar la Ley de Orden Público y Seguridad (POSA), como se ha comprometido a hacer, y garantizar que la legislación de sustitución relativa al orden público no viole la libertad de asociación de los trabajadores y los empleadores en la legislación y en la práctica;**

- **revisar o derogar la Ley de la Administración Pública y, en lo necesario, la Ley de Servicios de Salud para que permitan la libertad de sindicación de los trabajadores del sector público en consulta con los interlocutores sociales;**

- **enmendar la Ley del Trabajo, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para que esté en conformidad con el Convenio, y**

- **seguir participando en el diálogo social con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en relación con el marco del TNF.**

474. La Comisión insta al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT para evaluar los progresos realizados antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.

475. Representante gubernamental: Quiero darles las gracias por cederme la palabra para hacer algunas observaciones en nombre de mi Gobierno tras la presentación de las conclusiones sobre el caso de Zimbabwe. Lamentablemente, mi Gobierno no acepta la misión de contactos directos que su Comisión ha recomendado, por las razones siguientes:

476. Mi delegación está convencida de que Zimbabwe ha realizado progresos notables a la hora de abordar las preocupaciones relativas a la legislación y otros aspectos que ha expresado la Comisión de Expertos. El Gobierno de Zimbabwe se compromete a reforzar el diálogo social en colaboración con los interlocutores sociales. Es evidente que una misión de estudio dirigida a investigar a los tribunales de Zimbabwe perturbaría la dinámica creada tras la Comisión del Foro de Negociación Tripartito.

477. El Gobierno y los interlocutores sociales han afirmado su compromiso con el diálogo social. Los zimbabuenses esperan con interés los resultados de dichos compromisos, y no otra investigación por parte de la OIT.

478. La solicitud de que se reciba a una misión tripartita de alto nivel no tiene en cuenta las intervenciones de los gobiernos africanos y cubano, que reconocen los progresos de Zimbabwe. Asimismo, estos gobiernos pidieron que la Oficina proporcione asistencia técnica a Zimbabwe. La Unión Europea se inclinaba por dar una oportunidad al diálogo social, haciendo alusión a su nuevo compromiso formal con el Gobierno de Zimbabwe, renovado este mismo mes. El Grupo de los Empleadores ha constatado los progresos de Zimbabwe y ha expresado la necesidad de asistencia técnica.

479. A modo de conclusión, permítanme hacer saber a esta Comisión que, a pesar de todo lo anterior, el Gobierno de Zimbabwe proporcionará información actualizada con regularidad, mediante memorias que se presentarán a la Comisión de Expertos, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT.

G. Adopción del informe y observaciones finales

480. La Comisión aprobó su informe en su tenor enmendado.

481. Miembro gubernamental del Brasil hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC): El GRULAC toma nota del proyecto de informe

de la Comisión sometido a nuestra consideración. Valoramos la labor emprendida por todos los gobiernos e interlocutores sociales con el apoyo técnico de la Oficina en esta Comisión. Al mismo tiempo quisiéramos reiterar nuestra posición expresada en numerosas ocasiones en sesiones de la Conferencia y del Consejo de Administración en cuanto a la necesidad de revisión de los métodos de trabajo de la Comisión y de la Comisión de Expertos.

482. Lamentamos que, al igual que en ocasiones anteriores, hayan persistido también en esta histórica Conferencia del centenario, los muchos y mismos problemas que hemos venido apuntando desde hace tiempo. En nuestra intervención, en la sesión de apertura de esta Comisión de Aplicación de Normas, el GRULAC subrayó elementos no consensuales que nos alejan a todos de un mecanismo transparente, previsible, eficaz, perfectible y plenamente tripartito.

483. Entre los elementos que más nos preocupan, el GRULAC desearía resaltar los siguientes: i) no favorecemos la ruptura de los ciclos regulares. Ello no contribuye a la seguridad jurídica de los procedimientos existentes; ii) defendemos un mejor equilibrio de las situaciones examinadas, en base al grado de desarrollo de los países mencionados en las listas preliminar y definitiva de casos para examen de la Comisión; iii) proponemos mayor consideración a las particularidades de los sistemas jurídicos de nuestra región, reiteramos que las recomendaciones deben estar basadas en el marco jurídico y las realidades de las jurisdicciones pertinentes y no en normas ajenas de cuya elaboración nuestros países no han participado; iv) la lista final de los casos bajo examen de la Comisión debería ser divulgada con mayor antelación posible y siempre antes del inicio de la Conferencia para permitir a los gobiernos, a los cuales no se faculta ninguna participación en su elaboración, dicho sea de paso, la adecuada preparación y la respuesta de alto nivel a tal fin; v) defendemos que los casos de mayor gravedad, según criterios técnicos y objetivos, tengan prioridad para examen en la Comisión; vi) con referencia a la redacción de conclusiones de la Comisión sobre los casos de países, el Presidente de la Comisión podría también tener un rol en buscar recomendaciones lo más cercanas posibles del consenso tripartito; vii) los gobiernos concernidos también deberían ser informados con suficiente antelación de aquellas conclusiones en sus respectivos casos para que puedan transmitir a sus autoridades competentes todas las informaciones relevantes a las coordinaciones internas que les permitan reaccionar adecuadamente, y viii) una mejor práctica parlamentaria debería ser utilizada en la CAN en el momento de la adopción de las conclusiones de los casos. Al gobierno interesado se le debe facultar una manifestación, si así lo desea, antes de la adopción de las conclusiones por el plenario. Como ello, el gobierno concernido tendría alguna oportunidad, inexistente hoy, para aclarar su opinión sobre las conclusiones. Un pequeño cambio en este sentido podría mejorar de forma significativa la percepción de respeto y derecho a participación de los gobiernos.

484. Como están hoy, dichos elementos no contribuyen a la construcción de confianza y a la credibilidad del sistema. Lamentamos profundamente que las posiciones del GRULAC todavía no se hayan visto reflejadas en el documento D.1, aunque se vean primeros pasos en la dirección correcta como la publicación literal de las actas de todos los seguimientos de la Comisión y una discusión de un caso de progreso. Al saludar que la Comisión haya examinado un caso de progreso, el GRULAC alienta a que nuestra región también sea contemplada anualmente con la consideración de por lo menos un caso de progreso de América Latina y el Caribe.

485. A la luz del centenario de esta Organización, el GRULAC defiende un tripartismo efectivo que cuente con la importante perspectiva de los gobiernos y que esté en conformidad con la búsqueda del consenso característico que debe ser central a la OIT. Como lo hemos reafirmado a lo largo de los trabajos de esta Comisión, este sistema de control está lejos de adecuarse a las mejores prácticas en el sistema multilateral. No es transparente. No es

imparcial ni objetivo. No es tripartito en la casa del tripartismo. No favorece el diálogo social en la casa del diálogo social.

486. Además señalamos la importancia de que los gobiernos tengamos el tiempo adecuado para preparar nuestras memorias y, por ende, contribuir aún más para que el análisis de los expertos y las discusiones de la CAN sean basados en informaciones de calidad indiscutible. Esta cuestión es particularmente relevante para los casos en donde hay quiebre del ciclo de presentación de memorias por parte de los expertos o demanda por informaciones anticipadas por parte de esta Comisión. No es realista suponer que los gobiernos tendrán condiciones de dar seguimiento a solicitudes de los expertos y a las conclusiones de la CAN y reportar su implementación en los pocos meses entre el fin de los trabajos de la CAN y el plazo de 1.º de septiembre, sobre todo cuando aquellas solicitudes o conclusiones impliquen adaptaciones de políticas públicas y legislaciones nacionales.

487. Es nuestra intención como GRULAC presentar en el contexto y momento más adecuados una propuesta para establecer una nueva fecha límite para la presentación de las memorias anuales.

488. Un progreso duradero y sustantivo no será posible sin una atención más destacada de parte de los interlocutores sociales a los planteamientos — de buena fe y en aras del diálogo social — de los gobiernos, especialmente de aquellos que más participan del sistema de control por su compromiso con el trabajo decente y la OIT, ilustrado por su alta tasa de ratificaciones.

489. Invitamos también a los demás gobiernos a fortalecer su involucramiento constructivo en las discusiones sobre los métodos de trabajo de esta Comisión y del sistema de control de las normas como un todo.

490. Miembro gubernamental del Canadá hablando en nombre del grupo de los Países Industrializados con Economía de Mercado (PIEM): Intervengo en nombre del grupo de los PIEM. Los miembros de dicho grupo acogen favorablemente la labor de la Comisión de este año, que una vez más ha cumplido plenamente su deber. Esta Comisión desempeña la importante tarea de supervisar la aplicación por parte de los países de las normas internacionales del trabajo fundamentales, así como de las normas internacionales del trabajo que éstos han ratificado y se han comprometido a cumplir tanto en la legislación como en la práctica. El sistema de control de la OIT, incluida esta Comisión, es único y un pilar esencial del mandato y la misión de la Organización, y es crucial para la credibilidad de la labor de la Organización en su conjunto.

491. El grupo de los PIEM tiene plena confianza en el sistema de control de la OIT, con el cual sigue estando muy comprometido, se opone a todo intento de debilitar la Comisión en cuanto a su función de control, y apoya la independencia y la imparcialidad de la Comisión de Expertos.

492. Invitamos a todos los mandantes a mantener un enfoque constructivo y respetar los mecanismos de control de la OIT. El grupo de los PIEM está dispuesto a reflexionar sobre los métodos de trabajo de la Comisión de una manera positiva y colaborativa para garantizar que la labor de la Comisión cuente con la confianza de los mandantes tripartitos y, al mismo tiempo, contribuye a crear y preservar el trabajo decente y la justicia social.

493. Para concluir, queremos expresar nuestro agradecimiento al Presidente, los intérpretes y todos los funcionarios y miembros del personal por haber participado en el desarrollo armonioso de esta Comisión a lo largo de estas dos semanas.

494. Miembro gubernamental de Rumania hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, y de Noruega: Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento al Presidente de la Comisión, la Ponente y la Oficina por su dedicación y perseverancia para hacer que esta conferencia sea un éxito.

495. La Comisión de Aplicación de Normas es un mecanismo único que permite a todos los mandantes discutir la aplicación de los convenios de la OIT de una manera constructiva y tripartita. En la mayoría de los casos, permite y fomenta los progresos. A este respecto, acogemos con agrado que las conclusiones de la Comisión estén más orientadas a la acción para identificar las recomendaciones clave y las medidas necesarias para cada caso y situación, con el fin de apoyar activamente los progresos. Alentamos a los Estados Miembros de la OIT a aplicar las conclusiones en la mayor medida posible, según proceda, con el apoyo de la asistencia técnica de la OIT.

496. Este año, la Comisión ha celebrado muchas discusiones importantes e interesantes sobre una amplia gama de cuestiones y situaciones diversas específicas de los países, reflejando el alcance de los retos mundiales que se plantean al aplicar los convenios fundamentales de la OIT. Lamentamos que la falta de libertad sindical y de negociación colectiva siga suscitando una gran preocupación en muchas partes del mundo.

497. Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los portavoces de los trabajadores y de los empleadores por su participación constructiva. La Comisión de Aplicación de Normas es la verdadera esencia del tripartismo. Acogemos con agrado el compromiso de los gobiernos y valoramos el enfoque constructivo presentado. Al igual que la mayoría de ellos, estamos firmemente convencidos de que el compromiso de mejorar la aplicación de los convenios debería seguir siendo una prioridad para todos los mandantes.

498. Sin embargo, también tomamos nota de las críticas expresadas sobre el sistema de control de la OIT. A nuestro juicio, la necesidad de que el sistema mejore y evolucione continuamente no justifica que se cuestione todo el sistema. No podemos aceptar ningún intento de debilitar o socavar la efectividad de la Comisión de Aplicación de Normas o de la Comisión de Expertos. Sin embargo, seguimos estando abiertos a reflexionar sobre posibles maneras de mejorar y a propuestas constructivas, y estamos dispuestos a seguir debatiendo estas cuestiones con más detenimiento, incluidos los métodos de trabajo de la Comisión.

499. Confiamos plenamente en la independencia e imparcialidad de los expertos. Siempre respetamos la selección realizada con respecto a la lista larga y corta. Dicho esto, quiero mencionar que consideramos algo contradictoria una situación en la que, durante la sesión plenaria, los interlocutores sociales critican el hecho de que un país figure en la lista corta, cuando en realidad esta lista corta es el resultado de las negociaciones tripartitas entabladas por los interlocutores sociales, salvo en los casos con doble nota a pie de página. Creemos que el criterio fundamental para la selección debería ser la gravedad y la persistencia de las deficiencias en la aplicación de los convenios de la OIT.

500. El sistema de control de la OIT es uno de los ejemplos más valiosos de institución multilateral basada en normas. Creemos que el multilateralismo, especialmente al haber sido fortalecido más aún a través del sistema tripartito establecido por la OIT, es ahora más necesario que nunca. Este enfoque cooperativo sigue siendo la manera más eficiente de atender nuestros intereses conectivos, ya que las decisiones adoptadas en un marco multilateral por los mandantes tripartitos han demostrado ser más democráticas, inclusivas, firmes y sostenibles.

501. Permítanme concluir reiterando el pleno respaldo de la UE y de sus Estados miembros al sistema de control.

502. Miembros empleadores: En nombre de los miembros empleadores, quisiera apoyar plenamente el informe de la Comisión y recomendar su adopción. Este año, que es especial porque se conmemora el centenario de la OIT, las labores de la Comisión tuvieron lugar una vez más, en su mayor parte, en una atmósfera abierta y constructiva. Se expresaron diferentes opiniones en un espíritu de respeto mutuo. Se realizaron grandes esfuerzos por alcanzar un consenso, y la Comisión se centró en un diálogo respetuoso y constructivo.

503. La Comisión pudo concluir satisfactoriamente sus labores a tiempo, gracias a la eficaz gestión del tiempo por el Presidente y a la plena cooperación de los delegados. Así pues, la Comisión demostró una vez más su capacidad para dirigir un diálogo tripartito constructivo y orientado a la obtención de resultados, en el que todos los interlocutores sociales tomaron la palabra si lo deseaban y expresaron sus opiniones sobre los casos relativos a la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica en los Estados Miembros.

504. La Comisión adoptó una vez más conclusiones claras, consensuadas y precisas. Más concretamente, la Comisión adoptó conclusiones sobre el Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), así como sobre 24 casos individuales.

505. Estas conclusiones se centraron en recomendaciones orientadas a la acción para fomentar los progresos en los Estados Miembros hacia el pleno cumplimiento de las obligaciones relacionadas con las normas internacionales del trabajo. Discutimos diversos convenios técnicos, fundamentales y de gobernanza, y discutimos estos casos en todas las regiones.

506. En lo que respecta a los casos individuales, tomamos nota con satisfacción de que los gobiernos indicaron que ya están adoptando medidas correctivas, o pretenden hacerlo en un futuro cercano. También acogemos con satisfacción que la mayoría de los gobiernos, tras la adopción de las conclusiones, indicaron un compromiso de participar de manera constructiva en el proceso de la Comisión, y expresaron un compromiso claro y firme de colaborar con el sistema de control, así como un compromiso de realizar progresos en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones contraídas en virtud de los convenios, de conformidad con las conclusiones y en consulta con los interlocutores sociales a nivel nacional. Consideramos que esta participación constructiva es muy positiva.

507. Tomamos nota asimismo de ciertas preocupaciones expresadas por una serie de gobiernos en relación con el funcionamiento del sistema de control de normas de la OIT en términos más generales. Estas preocupaciones hacían referencia tanto a los métodos de trabajo de la Comisión como al trabajo de los expertos. Nos sorprendieron bastante estas intervenciones, ya que, a nuestro juicio, la discusión del proceso es más apropiada para otros foros, como el Grupo de Trabajo sobre los métodos de trabajo, en el que estas discusiones ya han tenido lugar.

508. Tomamos nota de que, en el contexto del Grupo de Trabajo sobre los métodos de trabajo, estamos dispuestos a seguir discutiendo las propuestas de buena fe encaminadas a fortalecer el sistema de control y a aumentar su transparencia, eficiencia y efectividad.

509. Es de suma importancia que el examen que lleva a cabo la Comisión de Expertos se base en hechos. Después de todo, la credibilidad de las observaciones de dicha Comisión depende de una base factual razonablemente sólida. Establecer los hechos puede ser un proceso difícil que requiere tiempo y recursos. Como parte de esto, en lo que respecta a sus obligaciones de presentación de memorias, los gobiernos deben comprometerse a proporcionar información actualizada y detallada a la Comisión de Expertos para garantizar esta base factual. Asimismo, en diversas ocasiones hemos pedido a los expertos que en sus observaciones sobre la aplicación de los convenios tengan en cuenta las opiniones de los interlocutores tripartitos.

510. En cuanto al establecimiento de la lista y a la redacción de las conclusiones de la Comisión, consideramos que este año, tal como se hizo en los últimos años, se ha utilizado un procedimiento viable y justo basado en criterios objetivos y transparentes. Las conclusiones son claras, concisas y consensuadas, y se basan en los aspectos técnicos del caso, las observaciones que figuran en el informe de la Comisión de Expertos y los hechos que se figuran en ese informe.

511. Acogemos con agrado la reacción positiva a unas conclusiones orientadas hacia la acción que están elaboradas para alentar los progresos en los Estados Miembros. Claramente el proceso de formular conclusiones no incluye consultas con los gobiernos en esa fase, por motivos obvios. Este proceso se realiza de forma constructiva y de buena fe, teniendo en cuenta los criterios objetivos que figuran en el documento D.1.

512. Dicho esto, en el marco del grupo sobre los métodos de trabajo estamos dispuestos a continuar debatiendo las posibles mejoras de los criterios y consideramos que siempre es posible realizar más debates cuando las propuestas se realizan de buena fe, a fin de reforzar el sistema de control.

513. Queremos aprovechar esta oportunidad, este importante aniversario, para alentar a los miembros de la Comisión, los expertos y la Oficina a continuar incrementando la transparencia, la eficacia, la pertinencia y la gobernanza tripartita de buena fe y de forma constructiva. Estamos dispuestos a participar en este proceso.

514. A este respecto, en lo que respecta a la postura de los empleadores sobre algunas de las medidas a través de las que podemos seguir mejorando los métodos del trabajo, hemos realizado propuestas para mejorar la visibilidad del informe de la Comisión de Expertos, incluso presentando las observaciones por país, lo cual puede ser útil. Los usuarios del informe necesitan presentaciones claras y actualizadas de las cuestiones. Las recomendaciones de medidas correctivas deberían ser directas, concretas y verificables. En lo que respecta a los casos de doble nota a pie de página, aprovechamos esta oportunidad para alentar a los expertos a explicar los motivos por los que un caso ha sido objeto de una doble nota a pie de página, a fin de ayudar a los mandantes a entender mejor este proceso.

515. En términos de recomendaciones prácticas, creemos que, en la versión electrónica de los comentarios de los expertos, podrían incluirse hiperenlaces relacionados con comentarios de los expertos y discusiones de las comisiones anteriores. Asimismo, convendría que los documentos presentados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores estuvieran disponibles a través de un hiperenlace en la versión electrónica, y en la base de datos NORMLEX.

516. Además, como hemos señalado anteriormente, también podrían publicarse, en la página web de la Comisión o en la base de datos NORMLEX, los informes de las misiones de seguimiento relativos a las conclusiones de la Comisión, o los resúmenes de los resultados concretos y no confidenciales de la misión, en un plazo razonable tras la conclusión de la misión.

517. Asimismo, confiamos en que la página web de la Comisión, que es un portal central para la información pertinente de la Comisión, continúe expandiéndose y mejorándose según sea necesario.

518. También acogemos con agrado que hayamos tenido la oportunidad de discutir una serie de casos en los que la Comisión ha alentado los progresos en los Estados Miembros en el contexto del cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud del Convenio. A ese respecto, la discusión del caso de Cabo Verde nos brindó una excelente oportunidad de

subrayar los progresos realizados por ese país, en la legislación y en la práctica, hacia la aplicación de los convenios.

519. Esto ofrece la oportunidad de mostrar las mejores prácticas y los progresos que se están realizando en los Estados Miembros, y de encomiar y fomentar sobre una base tripartita los esfuerzos realizados por los gobiernos para mejorar sus progresos hacia el cumplimiento de los convenios ratificados.

520. Éste es un aspecto importante para los miembros empleadores y continuaremos alentando la discusión de los casos de progreso. Además, quisiéramos subrayar la importancia del seguimiento de las conclusiones de la Comisión. Éstas representan el consenso sobre las cuestiones de cumplimiento dentro de la Comisión, por lo que proporcionan orientación relativa a las misiones de asistencia técnica y de seguimiento de la Oficina.

521. Con este espíritu, alentamos a la Oficina a que logre que los especialistas de ACT/EMP y ACTRAV participen en las medidas de seguimiento, a fin de ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países respectivos a contribuir a la solución de los problemas de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades específicas.

522. Estas propuestas pueden ser eficaces para mejorar la transparencia, pertinencia, eficiencia y gobernanza del sistema de control de normas de la OIT, y estamos dispuestos a continuar discutiendo estas propuestas de una manera constructiva en la próxima reunión del Grupo de Trabajo sobre los métodos de trabajo de la Comisión.

523. Como conclusión, los miembros empleadores toman nota con satisfacción de la buena marcha de la Comisión este año. Se han celebrado discusiones ricas y diversas que han representado las opiniones de los mandantes tripartitos. Seguimos comprometidos con la autoridad y la pertinencia del sistema de control.

524. El centenario de la OIT ha constituido una excelente oportunidad para que los participantes en la Comisión reflexionaran y se comprometieran a asegurar la pertinencia y la autoridad de los trabajos de la Comisión y a fortalecer la eficacia general de todo el sistema de control de normas, a medida que avanzamos hacia el próximo siglo de funcionamiento de la OIT.

525. Quisiera concluir con palabras de agradecimiento, en primer lugar, a la Sra. Vargha y a su equipo, que han trabajado incansablemente para apoyar nuestro trabajo. Valoramos mucho todo este apoyo, asistencia y retroalimentación. También un agradecimiento especial a nuestro Presidente por la buena marcha parlamentaria de las reuniones de la Comisión y la muy eficaz gestión del tiempo. Además, damos las gracias a nuestra ponente, que este año se aseguró de que las labores de la Comisión quedaran debidamente registradas. Quisiera expresar asimismo mi agradecimiento a los miembros empleadores por su apoyo y asistencia en la preparación y presentación de los casos individuales y del Estudio General. Finalmente, quisiera expresar mi inmenso agradecimiento por el trabajo de la OIE y de ACT/EMP. También quiero dar las gracias al Sr. Leemans y su equipo, con los que hemos podido trabajar con un ánimo de colaboración constructiva. Y por último, quisiera expresar mi sincero agradecimiento a los intérpretes. Sin su compromiso y profesionalismo, no hubiéramos podido, literalmente, entendernos.

526. Miembros trabajadores: Llegamos al final de nuestra reunión de este año. Ésta habrá estado marcada por la celebración del centenario de nuestra Organización. Ha sido una ocasión importante para los miembros trabajadores, que ha permitido recordar de dónde viene la OIT y sobre todo dónde queremos llevarla.

527. Es fundamental rememorar que ésta constituye una respuesta a la pregunta que plantea el objetivo de la justicia social. Esta pregunta sigue siendo actual. Nuestra presencia aquí, el

Estudio General examinado y también los casos que hemos discutido son pruebas elocuentes de su pertinencia. Sin embargo, la justicia social es una noción que no está fija. Está abocada a evolucionar, preservando principios permanentes e integrando elementos cambiantes.

528. Los principios permanentes son por ejemplo el hecho de que el trabajo no es una mercancía, que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales o también que la sociedad no debe estar al servicio del mercado, sino que el mercado esté al servicio de las sociedades.

529. Asimismo, hay que aceptar los elementos de cambio. En este sentido, oímos a menudo decir que el mundo del trabajo evoluciona y que no tenemos más opción que adaptarnos. No compartimos este fatalismo. Todo cambio debe evaluarse en función de su impacto sobre el trabajo y los trabajadores. Algunos cambios son bienvenidos y contribuyen a que el trabajo sea menos apremiante. Sin embargo, otros atan a los trabajadores y deben por tanto regularse o incluso rechazarse.

530. Nuestra Comisión ha comenzado su labor celebrando una discusión general, entre otros asuntos, sobre las relaciones que existen entre nuestra Comisión y la Comisión de Expertos. No es cierto lo que han afirmado algunos delegados, que se han permitido decir que la Comisión de Aplicación de Normas sería el órgano supremo de control de las normas de la OIT. En realidad, la Comisión de Expertos y nuestra Comisión son órganos independientes y complementarios. Cada uno actúa en el marco de su mandato, sin que uno u otro pueda ejercer un control sobre el trabajo del otro y aún menos darle órdenes. La independencia no impide que las dos Comisiones puedan entablar diálogos para poder intercambiar puntos de vista y mejorar el funcionamiento de los mecanismos de control. Este diálogo debe desarrollarse sin animosidad y desde el respeto mutuo.

531. Así, los miembros trabajadores lamentan que algunos delegados se hayan permitido desestimar el análisis realizado por la Comisión de Expertos en algunos de los casos que se han examinado. Nadie en esta Comisión está autorizado a descartar el punto de vista expresado por la Comisión de Expertos por la sencilla razón de que no tenemos la competencia ni la autoridad para hacerlo. Recordemos que el mandato de la Comisión de Expertos prevé claramente que ésta debe encargarse del examen del alcance jurídico, el contenido y el sentido de las disposiciones de los convenios. Sin embargo, es evidente que es totalmente aceptable discutir un análisis o manifestar su desacuerdo en términos respetuosos.

532. En cuanto al diálogo entre nuestras dos Comisiones, se han formulado algunas sugerencias, tanto por parte de los miembros empleadores como por nuestra parte. Para los miembros trabajadores, es importante proseguir la reflexión con el fin de que las observaciones comunicadas a la Comisión se reflejen de forma adecuada en el informe. Con este fin, será necesario seguramente otorgar medios adicionales a la Oficina para poder hacer frente al exceso de trabajo que esto representa.

533. Asimismo, convendrá proseguir la discusión sobre el cambio de estatus de determinados convenios, que habida cuenta de la importancia que encierran deberían considerarse fundamentales.

534. Por el contrario, si bien apoyamos todas las medidas destinadas a que el informe de la Comisión de Expertos sea más accesible, consideramos que éstas no deberían en ningún caso llevar a la reducción de su extensión o a la pérdida de la relevante información que contiene. En efecto, este informe no es una guía turística, que tenga que resultar entretenida. Se trata de un documento en el que se rinde cuenta de la aplicación de las normas de la OIT y se debe tratar de exponer un panorama lo más completo posible a este respecto.

535. Los miembros trabajadores han apreciado la presencia del Presidente del Comité de Libertad Sindical en nuestra primera sesión. Conviene renovar esta experiencia para mantener un intercambio y un diálogo con este importante Comité.

536. En la discusión general, los miembros empleadores han recordado su postura en cuanto al derecho de huelga. Permítanme recordar aquí la de los miembros trabajadores. El derecho de huelga es un derecho fundamental que garantiza el Convenio núm. 87. Se trata de la esencia misma de la libertad de acción de las organizaciones sindicales. Formular un programa implica necesariamente llevar a cabo acciones para ejecutarlo, incluido un cese concertado del trabajo. El hecho de que el término «huelga» no se mencione de forma explícita en el Convenio es independiente de lo que nos ocupa.

537. La interpretación según la cual el Convenio incluye este derecho no suscitó oposición alguna por parte de los empleadores hasta 1993. Es preciso indicar que los miembros trabajadores, los miembros gubernamentales en su declaración formulada en 2015, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical comparten todos esta lectura. En efecto, recuerdo que en su declaración de 2015 los miembros gubernamentales indicaron que el Grupo Gubernamental reconoce que el derecho de huelga está vinculado a la libertad sindical, que es uno de los principios fundamentales en el seno de la OIT. De no ampararse este derecho, la libertad sindical no puede realizarse plenamente. Además, la legislación de la mayoría de los Estados Miembros, y asimismo las jurisdicciones e instancias internacionales están de acuerdo.

538. Así, parece evidente que la postura de los miembros empleadores está aislada no sólo en el seno de la OIT, sino también fuera de ella.

539. No podemos examinar la labor de nuestra Comisión sin analizar el papel que desempeña la OIT. Ésta es el elemento esencial de toda la Organización y su rol es crucial en todas las misiones que ésta realiza. En este sentido, lamentamos que algunos delegados hayan defendido que la Oficina no debe fomentar la ratificación de los instrumentos. Es como pedirle a un editor que no publique sus libros. Al contrario, la Oficina desempeña un rol importante en la aplicación de las normas de la OIT y esto requiere evidentemente incitar a la ratificación.

540. También hemos tenido la ocasión de abordar el Estudio General dedicado este año a la protección social. Hemos podido evaluar los esfuerzos llevados a cabo en este ámbito, pero sobre todo hacer balance de los numerosos desafíos a los que nos enfrentamos aún y que he mencionado en mi discurso anterior.

541. Los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias son un problema recurrente, que no dejamos de denunciar desde hace varios años. Los miembros trabajadores toman nota en particular de que la Oficina se esfuerza por encontrar soluciones a este problema determinando las causas que lo originan. Tomamos nota con satisfacción de las diversas iniciativas adoptadas o que van a adoptarse a este respecto, así como las que están dirigidas de manera más general a facilitar el trabajo de elaboración de las memorias por los Estados. Se trata de un punto esencial en la medida en que estas memorias representan la base misma del trabajo de los órganos de control.

542. El centro del mandato de nuestra Comisión lo constituye el examen de los casos individuales. Con este fin, se ha elaborado una lista de 24 casos de manera consensuada. Insisto en el carácter consensual de esta lista en la medida en que hemos observado con sorpresa que en el examen de algunos casos, algunos delegados empleadores se han tomado la libertad de criticar la lista. Recordemos que ésta ha sido objeto de una adopción pública al principio de los trabajos de nuestra Comisión y que las críticas formuladas a este respecto son totalmente inapropiadas.

543. Los casos examinados se referían únicamente a casos de incumplimiento. El hecho de que se hayan observado algunos progresos en el estudio de uno u otro caso no quita para que se sigan lamentando incumplimientos persistentes en todos los casos examinados.

544. Algunos Estados que figuran en la lista también han seguido criticando su método de elaboración. Sin embargo, los criterios son claros y son objeto de una sesión especial de explicación para responder a todas las preguntas. En este contexto, es difícil sostener que hay falta de transparencia. Algunos han pedido más tripartismo en este procedimiento.

545. Aunque son mandantes de pleno derecho, los gobiernos tienen responsabilidades que no incumben a los demás mandantes. Efectivamente, la obligación de hacer cumplir y aplicar las normas corresponde en última instancia a los Estados. Por lo tanto, es lógico que rindan cuentas sobre esta obligación a instancias de los demás mandantes.

546. En el marco del examen del caso, el papel del gobierno no es insignificante, pues le corresponde en tal calidad mostrar hasta qué punto respeta las normas de la OIT. Por lo tanto, es evidente que los Estados están muy implicados, ya que ratifican los convenios, redactan las memorias, comunican informaciones a nuestra Comisión e intervienen al respecto. Llegados a este punto, la única etapa que queda por franquear sería preguntar a los Estados si desean figurar en la lista. Y como ningún Estado desea figurar en una lista de incumplimiento, nuestra Comisión ya no tendrá otra razón de ser que la de repartir felicitaciones a los Estados. Como podemos ver, este camino conduce a un callejón sin salida y no es en absoluto creíble.

547. Está claro que lo que no gusta no es el método de elaboración de la lista, sino la idea misma del control. Para el Grupo de los Trabajadores, los elementos discutidos en las reuniones tripartitas informales son más que suficientes. Por lo tanto, ya basta de dejarse distraer por estas tácticas dilatorias.

548. Durante el examen de los casos, hemos observado un contraste entre la participación de los Estados. Así, algunos de ellos han seguido obrando en el seno de una alianza de países recalcitrantes, perpetuando de manera lamentable una solidaridad negativa entre estos Estados. Evidentemente, cada uno es libre de utilizar como desee su turno de palabra, pero de todos modos resulta chocante observar que muchas intervenciones o bien se conformaban con apoyar al Estado en cuestión o bien atacaban los mecanismos de control. Los trabajos de nuestra Comisión no son un concurso de popularidad en el que competimos por el número de nuestros seguidores como en una red social. Se trata más bien de una discusión basada en el examen de los hechos y el intercambio de argumentos.

549. Algunos han pretendido que las conclusiones no reflejaban las discusiones. Sin embargo, debemos señalar a este respecto que muchas intervenciones se limitaron a felicitar al Presidente por su nombramiento y a apoyar al Estado en cuestión sin ninguna aclaración ni explicación. Las conclusiones sólo contienen elementos previamente discutidos ante la Comisión. Del mismo modo, no aceptamos que algunos aprovechen la discusión de un caso individual para atacar los mecanismos de control cuando en modo alguno es éste el objeto de la discusión.

550. No obstante, cabe señalar que el tenor de la intervención de otros Estados también ha sido muy distinto. En este sentido, queremos saludar especialmente la intervención de la Unión Europea, que ha prestado en particular su apoyo a los mecanismos de control. Han recordado la importancia de estos mecanismos y han dicho que los defenderán firmemente contra cualquier intento de debilitarlos o recortarlos.

551. Por último, se han dicho muchas cosas de la naturaleza del trabajo de nuestra Comisión. Quisiera señalar que los mecanismos de control de la OIT no son tribunales. No tienen por

objeto pronunciarse sobre la culpabilidad de un Estado teniendo en cuenta las pruebas. Su objetivo es mucho más modesto pero quizás más eficaz. Es un espacio para el diálogo tripartito en el que se examina la compatibilidad de la legislación y la práctica de los Miembros con respecto a las normas de la OIT. Las recomendaciones que hace al final de estas discusiones no son vinculantes, pero permiten entablar un intercambio permanente y, en muchos casos, fructífero.

552. El hecho de que algunos casos regresen con mucha frecuencia a nuestra Comisión, el espectáculo de casos de incumplimiento persistente, la magnitud de los retos y los problemas a los que nos vemos confrontados en ocasiones pueden suscitar en algunos cierta desesperación. Pero como escribió Jean Jaurès: «La historia enseña a los hombres la dificultad de las grandes tareas y la lentitud de los logros, pero justifica la invencible esperanza». La historia de nuestra Organización y sus logros son una ilustración perfecta de la veracidad de esas palabras. No podría haber lugar para la desesperación en una organización cuya misión es tan grande y noble como la del logro de la justicia social.

553. Por lo tanto, éste es el final de una nueva sesión de nuestra Comisión y una vez más hemos realizado un trabajo considerable. Esta labor no podría realizarse sin la entrega completa de numerosos actores. Por lo tanto, quisiera dar mi caluroso agradecimiento al Presidente de nuestra Comisión, a la Ponente y a la representante del Secretario General. También doy las gracias al conjunto de la Oficina por su excelente colaboración; a toda la Secretaría, que está haciendo una gran cantidad de trabajo; a los intérpretes y la dirección, actores omnipresentes; a los gobiernos, por sus contribuciones; y también a los empleadores y más en particular a su portavoz, Sonia Regenbogen. Por supuesto, quiero dar las gracias a mi Grupo por su participación activa, por su solidaridad. A todos mis colaboradores directos, los del CSC, el CSI, y los de ACTRAV.

554. En nombre de los miembros trabajadores, expresó el deseo de que este trabajo de calidad continúe en 2020 con el fin de hacer frente a los nuevos desafíos y, al mismo tiempo, de reforzar aún más el destacadísimo papel que desempeña nuestra Comisión.

555. **Presidente:** Antes de los asuntos oficiales de esta Comisión, haré algunas observaciones muy breves por mi cuenta. Ante todo, quisiera agradecer a mis grupos, porque Irlanda es un miembro del grupo de Europa Occidental, de la UE y del grupo de los PIEM, por haberme nombrado y haberme apoyado en este cometido. Quisiera agradecer especialmente a mi propia delegación, debido a que, mientras yo he estado aquí, en mi majestuoso entorno de la Presidencia, el resto de la delegación de Irlanda ha tenido que ocuparse de numerosas tareas. Uno de los mayores placeres de realizar este trabajo, es conocer a muchos otros mandantes, a trabajadores, a empleadores y a personas de diferentes grupos gubernamentales y de diferentes regiones. Ha sido para mí una verdadera experiencia de aprendizaje y espero que podemos llevarla adelante en términos de ese compromiso.

556. Al comienzo de mis comentarios de apertura de esta Comisión, mencioné que fue un irlandés, el profesor O'Rahilly, el que tuvo la idea de esta Comisión, con lo cual he querido significar el enorme privilegio y honor que supone para Irlanda dar un paso adelante y presidir la Comisión por primera vez. Es esto algo que valoro profundamente. Nos lo tomamos muy en serio. Esperamos haber cumplido con ustedes. Existe un gran volumen de trabajo que se realiza entre bastidores, de modo que creo que todos deberíamos reconocerlo con un aplauso a la Secretaría, dado que es algo que no estimamos lo suficiente. Ha sido muy fácil trabajar con unos vicepresidentes muy profesionales y accesibles, lo que ha facilitado mucho mi trabajo.

557. La Comisión ha funcionado muy bien este año, a pesar del volumen ingente de trabajo en un período tan breve de tiempo. Realmente nos ha presionado a todos. Existe una estructura fantástica en la Comisión que necesita ser ajustada. No todos están de acuerdo con el proceso

en este momento. No cabe ninguna duda de que tiene que mejorar, pero hay partes de la Comisión en las que veo que han trabajado muy bien y que podrían ser aprobadas en otros lugares, por ejemplo, en el Consejo de Administración. Muchas de las declaraciones de los grupos y de los interlocutores sociales han hecho referencia esta noche a ello. La Comisión, que tiene 94 años, necesita ser nutrida. Requiere una evolución y, como decimos en irlandés, «Tús maith leath na hoibre»: un buen comienzo es la mitad del trabajo. De modo que tenemos 94 años de servicio. Estamos a mitad del camino. Se puede tomar esto según la necesidad, pero ya casi llegamos.

558. Quisiera concluir la 94.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas, expresando mi agradecimiento.

Ginebra, 20 de junio de 2019 *(Firmado)* Sr. Patrick Rochford
Presidente

Sra. Corine Elsa Angonemane Mvondo
Ponente

Anexo 1

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO C.App./D.1

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Comisión de Aplicación de Normas

Trabajos de la Comisión

I. Introducción

El presente documento (D.1) expone la forma en que se efectúan los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas. Éste es sometido a la Comisión para su adopción, al inicio de sus labores en cada reunión de la Conferencia [1]. El documento refleja los resultados de las discusiones y de las consultas tripartitas informales que han tenido lugar, desde 2002, sobre los métodos de trabajo de la Comisión, en particular sobre las siguientes cuestiones: la elaboración de la lista de casos individuales para su discusión por la Comisión, la preparación y adopción de las conclusiones relativas a estos casos individuales, la gestión del tiempo y el respeto de las reglas parlamentarias de decoro.

Este documento tiene en cuenta los resultados de las últimas consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas celebradas el 3 de noviembre de 2018 y el 23 de marzo de 2019.

II. Mandato y composición de la Comisión, procedimiento para las votaciones e informe a la Conferencia

De conformidad con su mandato, definido en el artículo 7, párrafo 1, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión está encargada de examinar:

a) las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los Miembros sobre el resultado de las inspecciones;

b) las informaciones y memorias relativas a los convenios y a las recomendaciones enviadas por los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución;

c) las medidas adoptadas por los Miembros de conformidad con el artículo 35 de la Constitución.

De conformidad con el artículo 7, párrafo 2, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión presenta un informe a la Conferencia. Desde el año 2007, en atención a los deseos

[1] Desde 2010, el presente documento se anexa al Informe General de la Comisión.

formulados por los mandantes de la OIT, el informe de la Comisión ha sido publicado en las *Actas Provisionales* de la Conferencia y en una publicación separada para mejorar la visibilidad de las labores de la Comisión.

Las cuestiones relacionadas con la composición de la Comisión, el derecho de participar en sus labores y el procedimiento de votación están reguladas por la sección H de la parte II del Reglamento de la Conferencia.

Cada año, la Comisión elije los miembros de su Mesa: Presidente/a y Vicepresidentes así como el/la Ponente.

III. Documentos de trabajo

A. Informe de la Comisión de Expertos

El documento de trabajo de base de la Comisión es el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III (Partes A y B)), impreso en dos volúmenes.

El Informe III (Parte A) contiene, en su primera parte, el Informe General de la Comisión de Expertos, y en su segunda parte, las observaciones de dicha Comisión relativas al envío de memorias, la aplicación de los convenios ratificados y la obligación de sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia. Al inicio del informe figura un índice de los comentarios agrupados por convenio y por país. Además de las observaciones contenidas en su informe, la Comisión de Expertos ha formulado, como en años anteriores, solicitudes directas que la Oficina comunica a los gobiernos en nombre de la Comisión [2].

El Informe III (Parte B) contiene el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre un grupo de convenios y recomendaciones decidido por el Consejo de Administración.

B. Resúmenes de las memorias

En su 267.ª reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y simplificación de las disposiciones relativas a la presentación por el Director General a la Conferencia de los resúmenes de las memorias presentadas por los gobiernos en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución [3]. Las personas que deseen consultar las memorias y obtener copias de las mismas pueden dirigirse a la secretaría de la Comisión de Aplicación de Normas.

[2] Véase párrafo 71 del Informe General de la Comisión de Expertos. Una lista de las solicitudes directas se puede encontrar en el anexo VII del Informe III (Parte A).

[3] Véase el informe de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), anexos I, II, IV, V y VI, e Informe III (Parte B), anexo III.

C. Otras informaciones

La secretaría prepara documentos (que se conocen, y son referenciados, como «documentos D»), que estarán disponibles [4] en el curso de la labor de la Comisión, a través de su página web, para proporcionar la siguiente información:

i) informes y datos que llegaron a la Oficina Internacional del Trabajo desde la última reunión de la Comisión de Expertos; en base a esta información, se actualiza la lista de los gobiernos invitados a suministrar información a la Comisión de la Conferencia debido a un incumplimiento grave en relación con el envío de las memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas [5];

ii) la información escrita facilitada por los gobiernos a la Comisión de la Conferencia en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, cuando estos gobiernos están en la lista preliminar de casos o en la lista de casos individuales adoptada por la Comisión de la Conferencia [6].

IV. Discusión general

De conformidad con su práctica habitual, la Comisión empieza sus labores con el examen de sus métodos de trabajo en base al presente documento. Luego, la Comisión discute de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y las recomendaciones y del cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT. Esta discusión se basa principalmente en el Informe General de la Comisión de Expertos.

Igualmente, lleva a cabo una discusión sobre el Estudio General titulado *Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible*. El Estudio General abarca la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) [7].

[4] Los documentos D estarán disponibles únicamente en línea en la página específica de la Comisión (se pondrán copias impresas a disposición de los delegados que lo soliciten).

[5] Véase a continuación la parte V.

[6] Véase a continuación la parte VI (suministro de informaciones).

[7] Conviene recordar que los temas de los estudios generales recientes han sido alineados con los objetivos estratégicos examinados en el marco de las discusiones recurrentes con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). La discusión de los estudios generales por la Comisión continuará realizándose un año antes de la discusión recurrente celebrada bajo el nuevo ciclo de cinco años de las discusiones recurrentes adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2016. La completa sincronización de los estudios generales y sus discusiones por la Comisión de Aplicación de Normas será reestablecida bajo el nuevo ciclo en el contexto de las discusiones recurrentes sobre protección social (seguridad social) que tendrán lugar en la Conferencia en 2020 (véanse documentos GB.328/INS/5/2 y GB.328/PV (párrafos 25 y 102)).

V. Casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas [8]

Se invita a los gobiernos a que informen sobre los denominados casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas durante un período determinado. Esos casos se tratan en una misma sesión de la Comisión. Los gobiernos que hayan comunicado la información solicitada con anterioridad a dicha sesión no deberán presentarse ante la Comisión. La discusión de la Comisión, incluidas las explicaciones de las dificultades que pueden haber sido proporcionadas por los gobiernos interesados, y las conclusiones adoptadas por la Comisión para cada criterio se reflejan en su informe.

La Comisión identifica los casos en base a los siguientes criterios [9]:

— ninguna de las memorias sobre convenios ratificados se ha proporcionado durante los dos últimos años o más;

— las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos;

— ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución, se ha proporcionado durante los últimos cinco años;

— no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución [10];

— no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el período considerado, y

— el gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina.

En su 88.ª reunión (noviembre-diciembre de 2017), la Comisión de Expertos decidió establecer una nueva práctica de realizar «llamamientos urgentes» en casos que corresponden a ciertos criterios de incumplimiento grave de la obligación de enviar

[8] Antes conocidos como «casos automáticos» (véase *Actas Provisionales* núm. 22, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, junio de 2005, párrafo 69).

[9] Estos criterios fueron examinados por última vez por la Comisión en 1980 (véase *Actas Provisionales* núm. 37, Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, 1980, párrafo 30).

[10] Este período comienza con la 96.ª reunión (2007) y concluye con la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo, habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio ni ninguna recomendación en sus 97.ª (2008), 98.ª (2009), 102.ª (2013) y 105.ª (2016) reuniones.

memorias [11], y señalar a la atención de la Comisión de Aplicación de Normas estos casos, a fin de que se pueda llamar a los gobiernos a comparecer ante ella y así se les avise de que, a falta de memoria, la Comisión de Expertos podría examinar la esencia de la cuestión en su próxima reunión. En su reunión de noviembre-diciembre de 2018, la Comisión de Expertos realizó llamamientos urgentes para ocho países que no habían enviado primeras memorias durante al menos tres años [12]. Además, la Comisión de Expertos decidió que, en su próxima reunión, generalizará esta práctica realizando llamamientos urgentes en todos los casos en los que no se hayan recibido memorias, de conformidad con el artículo 22, durante tres años consecutivos [13]. Se invitará a los ocho países a los que se han enviado llamamientos urgentes a que proporcionen información a la Comisión en el momento de examinar los casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias.

VI. Casos individuales

La Comisión examina casos relativos a la aplicación de los convenios ratificados. Estos casos se seleccionan en base a las observaciones publicadas en el informe de la Comisión de Expertos.

Lista preliminar. Desde el año 2006, se ha instituido el envío previo a los gobiernos de una lista preliminar de los casos individuales relativos a la aplicación de los convenios ratificados que se podrán discutir en la Comisión. Desde 2015, la lista preliminar de casos se ha puesto a disposición treinta días antes de la apertura de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La lista preliminar es una respuesta a las solicitudes de los gobiernos de ser informados con antelación a efecto de poder preparar mejor una posible intervención ante la Comisión. La lista no puede de ninguna manera considerarse como definitiva, dado que **la adopción de la lista final es competencia exclusiva de la Comisión de la Conferencia.** Durante las consultas tripartitas informales de marzo de 2019, se decidió que se daría la posibilidad a los gobiernos inscritos en la lista preliminar de casos de proporcionar, si así lo desearan, información por escrito a la Comisión. La información facilitada, sobre una base puramente voluntaria, sólo deberá concernir acontecimientos recientes que aún no hayan sido examinados por la Comisión de Expertos. Dicha información deberá ser transmitida en uno de los tres idiomas de trabajo de la Oficina, al menos dos semanas antes de la apertura de la reunión de la Conferencia, y no deberá superar las **tres páginas.**

Establecimiento de la lista de casos. La lista de los casos individuales se somete a la Comisión, para su adopción, después de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se hayan reunido para su discusión y adopción. La lista final debe adoptarse en el comienzo de las labores, idealmente no más tarde de la segunda sesión.

[11] Véanse los párrafos 9 y 10 del Informe General de la Comisión de Expertos (Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018).

[12] Véase el párrafo 59 del Informe General de la Comisión de Expertos (Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019).

[13] Por consiguiente, las repeticiones de comentarios anteriores se limitarán a un máximo de tres años, tras los cuales la Comisión examinará a fondo la aplicación del Convenio sobre la base de la información públicamente disponible, aun si el gobierno no ha enviado una memoria (véase el párrafo 10 del Informe General de la Comisión de Expertos (Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019).

A partir de la revisión realizada en 2015 de los criterios para la selección de casos, la selección debería tomar en consideración, de manera equilibrada, los siguientes elementos:

— la naturaleza de los comentarios de la Comisión de Expertos, en particular la inclusión en dichos comentarios de notas de pie de página *;

— la calidad y el alcance de las respuestas proporcionadas por el gobierno o la ausencia de una respuesta de su parte;

— la gravedad y persistencia de las faltas en la aplicación del convenio;

— la urgencia de la situación considerada;

— los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

— la naturaleza particular de la situación (si se trata de una cuestión no debatida hasta la fecha o si el caso presenta un enfoque interesante para la resolución de problemas de aplicación);

— las discusiones y conclusiones de la Comisión de la Conferencia en sus reuniones anteriores y, en particular, la existencia de un párrafo especial;

— la probabilidad de que la discusión del caso tenga un impacto tangible;

— el equilibrio entre los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y los convenios técnicos;

— el equilibrio geográfico, y

— el equilibrio entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo.

* Véanse los párrafos 75 a 80 del Informe General de la Comisión de Expertos. Los criterios desarrollados por la Comisión de Expertos para las notas a pie de página también se reproducen en el anexo I de este documento.

Además, existe la posibilidad de examinar un caso de progreso tal como se hiciera en 2006, 2007, 2008 y 2013 [14].

Desde el año 2007, la praxis ha sido que, después de la adopción de la lista de casos individuales, los Vicepresidentes empleador y trabajador celebren una reunión informativa informal para los gobiernos a fin de explicar los criterios en función de los cuales se efectuó la selección de los casos individuales.

Inscripción automática. Desde el año 2010, los casos incluidos en la lista final de casos individuales han sido registrados automáticamente y programados por la Oficina sobre la base de un orden alfabético rotativo, siguiendo el orden alfabético francés; el modelo «A+5» ha sido elegido para garantizar una verdadera rotación de los países en la lista. Este año la inscripción se iniciará con los países que comienzan con la letra «**T**». Los casos se dividirán en dos grupos: el primer grupo de países que será inscrito, siguiendo el orden alfabético mencionado, será el de aquéllos a los que la Comisión de Expertos pidió que transmitiesen datos completos a la reunión de la Conferencia («doble nota al pie de página») [15]. Desde 2012, la Comisión comienza su discusión de los casos individuales con estos casos. Los otros casos que figuren en la lista definitiva serán programados después por la Oficina siguiendo también el orden alfabético antes mencionado.

[14] Véanse los párrafos 83 a 89 del Informe General de la Comisión de Expertos. Los criterios adoptados por la Comisión de Expertos para la identificación de los casos de progreso también se reproducen en el anexo II del presente documento.

[15] Véase párrafo 80 del Informe General de la Comisión de Expertos.

Las informaciones sobre el programa de trabajo de la Comisión y la fecha en que los casos pueden ser escuchados están disponibles:

a) en el *Boletín Diario* y la página web específica de la Comisión, y

b) por medio de un documento D que contiene la lista de casos individuales y el programa de trabajo para el examen de estos casos, que se pondrá a disposición de la Comisión tan pronto como sea posible después de la adopción de la lista de los casos [16].

Suministro de informaciones. Antes de su intervención oral ante la Comisión de la Conferencia, los gobiernos pueden presentar informaciones por escrito que serán resumidas por la Oficina y puestas a disposición de la Comisión [17]. Estas respuestas escritas se deben presentar al menos **dos días** antes de la discusión del caso. Sirven para completar la respuesta oral y cualquier otra información previamente proporcionada por el gobierno, y no deberá duplicarlas. Estos documentos no deberán superar las **cinco páginas** en total.

Adopción de conclusiones. Las conclusiones sobre los casos individuales son propuestas por los Vicepresidentes de la Comisión y presentadas a la Comisión por el Presidente, para su adopción. Las conclusiones deben tener debidamente en cuenta los elementos planteados durante la discusión y la información proporcionada por el gobierno por escrito. Las conclusiones deben ser breves, claras y especificar las medidas que se esperan de los gobiernos. Pueden incluir referencias a la asistencia técnica que ha de proporcionar la Oficina. Las conclusiones deben reflejar recomendaciones consensuadas. Las opiniones divergentes se pueden reflejar en las actas de la Comisión.

Las conclusiones sobre los casos discutidos serán adoptadas durante sesiones especiales a estos efectos. Los representantes de los gobiernos interesados serán informados de la sesión para la adopción de las conclusiones relativas a sus países por la secretaría, mediante el *Boletín Diario* y la página web específica de la Comisión. Las conclusiones se harán visibles en una pantalla y al mismo tiempo, una copia de dichas conclusiones será proporcionada al representante gubernamental interesado en uno de los tres idiomas de trabajo elegido por el gobierno. El representante gubernamental puede intervenir después de que el o la Presidente(a) haya anunciado la adopción de las conclusiones.

* * *

De acuerdo con la decisión de la Comisión en 1980 [18], la primera parte de su informe contendrá una sección titulada *Aplicación de los convenios ratificados,* en la que la Comisión señala a la atención de la Conferencia: i) los casos de progreso, donde los gobiernos han introducido cambios en su legislación y práctica con miras a eliminar divergencias anteriormente discutidas por la Comisión; ii) ciertos casos especiales, que se mencionan en los párrafos especiales del informe, y iii) casos de falta continua durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados que habían sido discutidos previamente, incluidos los «llamamientos urgentes» (véase sección V).

[16] Desde 2010, este documento D se anexa al Informe General de la Comisión de Expertos.

[17] Véase la parte III, C, ii), *supra*.

[18] Véase nota al pie de página 9.

VII. Participación en las labores de la Comisión

En relación con la abstención de un gobierno de tomar parte en el debate relativo a su país, pese a las reiteradas invitaciones de la Comisión, se aplicarán las siguientes medidas, de conformidad con la decisión adoptada por la Comisión en la 73.ª reunión de la Conferencia (1987), en su forma enmendada en la 97.ª reunión de la Conferencia (2008) [19], y se mencionará dicha abstención en la parte pertinente del informe de la Comisión:

— de conformidad con la práctica establecida, después de establecer la lista de casos sobre los que los gobiernos podrán ser invitados a facilitar informaciones a la Comisión, ésta invitará por escrito a los gobiernos de los países interesados y el *Boletín Diario* mencionará regularmente los países en cuestión;

— tres días antes del final de la discusión de los casos individuales, la presidencia de la Comisión pedirá al Secretario de la Conferencia que anuncie los nombres de los países cuyos representantes no hayan respondido todavía a la invitación, instándoles a que lo hagan lo antes posible;

— el último día de la discusión de los casos individuales, la Comisión tratará los casos en que los gobiernos no hubieran respondido a la invitación. Dada la importancia del mandato otorgado a la Comisión en 1926, de proveer un foro tripartito para el diálogo en relación con cuestiones relevantes relativas a la aplicación de convenios internacionales del trabajo ratificados, la negativa de un gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo. Por esta razón, la Comisión puede discutir sobre el fondo aquellos casos relativos a gobiernos que se han registrado y están presentes en la Conferencia, pero que han decidido no presentarse ante la Comisión. El debate que tiene lugar en dichos casos se verá reflejado en la sección pertinente del informe, tanto la relativa a los casos individuales como en la sección relativa a la participación en los trabajos de la Comisión. En el caso de los gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve [20]. En ambos casos, se dará una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

[19] Véanse *Actas Provisionales* núm. 24, Conferencia Internacional del Trabajo, 73.ª reunión, 1987, párrafo 33, y *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008, párrafo 174.

[20] En el caso de un gobierno que no está acreditado o registrado ante la Conferencia, la Comisión no discutirá el fondo del caso, pero llamará la atención en su informe sobre la importancia de las cuestiones planteadas. Se consideró que «ningún país debería prevalerse de la inclusión en la lista preliminar de casos individuales como motivo para no asegurar la presentación de sus poderes ante la Conferencia. Si un país que figura en la lista preliminar se inscribe después de la adopción de la lista final, se le debería solicitar que proporcionara explicaciones» (véase *Actas Provisionales* núm. 18, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011, parte I/59).

VIII. Actas literales *(verbatim)*

Durante las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de noviembre de 2018 y de marzo de 2019, se decidió que la discusión general, la discusión del Estudio General, así como la discusión de los casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas (casos «automáticos») y la discusión de los casos en los que se invita a los gobiernos a responder a los comentarios de la Comisión de Expertos (casos «individuales») se reproducirán en formato de actas literales *(verbatim)*. Cada intervención se reflejará *in extenso* en el idioma de trabajo utilizado por el orador o, en su defecto, el idioma escogido — inglés, francés o español — y los proyectos de actas literales estarán disponibles en línea en la página web específica de la Comisión [21]. De conformidad con la práctica establecida de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones precedentes, antes de su adopción por la Comisión. El tiempo disponible para presentar enmiendas al proyecto de acta literal será claramente indicado por la presidencia, cuando el documento se ponga a disposición de la Comisión. Las enmiendas deben señalarse con claridad y presentarse por vía electrónica o en forma impresa. Para obtener más información sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de acta y la presentación de enmiendas por vía electrónica, véase el anexo III o contáctese con la secretaría. A fin de evitar retrasos en la preparación del informe de la Comisión, no se podrán aceptar enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados. En la medida en que los proyectos de actas literales reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.

En el marco de las consultas tripartitas informales, también se decidió reorganizar el contenido de las dos partes del informe de la Comisión. La primera parte del Informe de la Comisión incluirá el acta literal de la discusión general, los resultados de la discusión del Estudio General, las conclusiones alcanzadas sobre los casos «automáticos» y los casos «individuales» — incluidos los párrafos especiales — así como las actas literales relativas a la adopción del Informe y las observaciones finales. La primera parte del Informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción en un solo documento, traducido en los tres idiomas.

La segunda parte del informe de la Comisión se compondrá de las actas literales *(verbatim),* en una versión trilingüe, de la discusión del Estudio General, de la discusión de los casos «automáticos» y de la discusión de los casos «individuales». Dichas actas literales se publicarán en línea en la página web de la Comisión a medida que se vayan adoptando. La segunda parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción, únicamente en forma electrónica.

El informe completo (primera y segunda parte), traducido a los tres idiomas se publicará en línea treinta días después de su adopción por la Conferencia en sesión plenaria.

[21] Estas nuevas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales de marzo de 2016. Los delegados que intervendrán en un idioma que no sea el inglés, el francés o el español podrán indicar a la secretaría en qué idioma de trabajo debe reflejarse su intervención en el proyecto de actas literales *(verbatim)*.

IX. Gestión del tiempo

— Se realizarán esfuerzos para que las reuniones comiencen a la hora prevista y para que el programa sea respetado.

— Los límites máximos de tiempo para los oradores, durante el examen de los casos individuales, son los siguientes:

  - quince minutos para el gobierno cuyo caso se está discutiendo así como para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
  - diez minutos para los miembros empleador y trabajador del país concernido respectivamente, a distribuir entre los diferentes oradores de cada Grupo;
  - diez minutos para los Grupos Gubernamentales;
  - cinco minutos para los otros miembros, y
  - diez minutos para las observaciones finales del gobierno cuyo caso está siendo discutido y para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

— Los límites máximos de tiempo también se aplicarán durante la discusión del Estudio General y son los siguientes [22]:

  - quince minutos para los para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
  - diez minutos para los Grupos Gubernamentales;
  - cinco minutos para los otros miembros, y
  - diez minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

— Sin embargo, la presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa, podría decidir reducir los límites de tiempo cuando la situación de un caso lo justifique, por ejemplo, si la lista de oradores es muy larga.

— Estos límites de tiempo serán anunciados por la presidencia al inicio de la sesión y deberán ser respetados estrictamente.

— Durante las intervenciones, una pantalla ubicada detrás de la presidencia y visible para todos los oradores indicará el tiempo restante para los oradores. Una vez que se agote el de tiempo atribuido, se interrumpirá al orador.

— La lista de oradores será visible en las pantallas de la sala. Se recomienda a aquellos delegados que tengan la intención de tomar la palabra que se inscriban lo antes posible en la lista [23].

[22] Estas nuevas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales del mes de marzo de 2016.

[23] Estas nuevas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales del mes de marzo de 2016.

— Teniendo en cuenta los límites en el tiempo de intervención, antes mencionados, se invita a los gobiernos cuyo caso será discutido a que, en los casos pertinentes, presenten información completa mediante un documento escrito que no debe superar las cinco páginas, y que debe ser enviado a la Oficina dos días antes de la discusión del caso [24].

X. Respeto de las reglas de decoro y rol de la presidencia

Los/las delegados/as tienen la obligación de respetar ante la Conferencia el lenguaje parlamentario y las reglas de procedimiento generalmente aceptadas. Las intervenciones deberán referirse al tema en discusión evitándose toda referencia a cuestiones ajenas.

El rol de la presidencia consiste en mantener el orden y asegurar que la Comisión no se desvía de su objetivo fundamental de proveer un foro tripartito internacional para el debate pleno y franco en el marco del respeto y decoro esenciales para realizar progresos efectivos en el logro de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

[24] Véase la parte VI, *supra*.

Anexo I

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para las notas al pie de página

Extracto del Informe General de la Comisión de Expertos (108/III (A))

75. Como es habitual, la Comisión indica, mediante notas especiales (conocidas tradicionalmente como «notas a pie de página»), que figuran al final de los comentarios, los casos en los que, por la naturaleza de los problemas planteados para aplicar los convenios correspondientes, considera apropiado solicitar a los gobiernos que faciliten una memoria antes de la fecha prevista, y, en ciertos casos, que transmitan información completa a la Conferencia en su próxima reunión de junio de 2019.

76. A los fines de la identificación de los casos respecto de los cuales inserta notas especiales, la Comisión recurre a los criterios básicos que se describen a continuación, teniendo en cuenta las consideraciones generales siguientes. En primer término, estos criterios son indicativos. En el ejercicio de sus facultades discrecionales en lo que respecta a la aplicación de estos criterios, la Comisión también puede considerar las circunstancias específicas del país y la duración del ciclo de presentación de memorias. En segundo término, estos criterios son aplicables a los casos respecto de los cuales se solicita una memoria anticipada, a la que a menudo se hace referencia como «nota a pie de página simple», al igual que a los casos respecto de los cuales se solicita al gobierno que comunique a la Conferencia información detallada, a la que se alude con frecuencia como «nota a pie de página doble». La diferencia entre estas dos categorías es de grado. En tercer lugar, un caso grave que justifique una nota especial para que se comunique información completa a la Conferencia (nota a pie de página doble), sólo puede ser objeto de una nota especial para que se presente una memoria anticipada (nota a pie de página simple), en la medida en que haya sido objeto de una discusión reciente en la Comisión de la Conferencia. Por último, la Comisión quiere señalar que utiliza las notas a pie de página dobles por deferencia a las decisiones de la Comisión de la Conferencia en materia de determinación de los casos que desea discutir.

77. Los criterios que considerará la Comisión, son los siguientes:

— la gravedad del problema; al respecto, la Comisión pone de relieve que una importante consideración es la necesidad de abordar el problema en el contexto de un convenio concreto y de tener en cuenta los temas que implican los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cualquier impacto adverso, especialmente en el ámbito internacional, sobre los trabajadores y las otras categorías de personas protegidas;

— la persistencia del problema;

— la urgencia de la situación; la evaluación de esa urgencia es necesariamente específica para cada caso, según criterios de derechos humanos estándar, como las situaciones o los problemas que suponen una amenaza para la vida, cuando es previsible un daño irreversible, y

— la calidad y el alcance de la respuesta del gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a los asuntos planteados por la Comisión, especialmente los casos de claro y reiterado incumplimiento por parte de un Estado de sus obligaciones.

78. Además, la Comisión desea destacar que su decisión de no introducir una doble nota a pie de página en un caso que, anteriormente, ha sido señalado a la atención de la Comisión de la Conferencia, no significa de ninguna manera que dicho caso sea considerado como un caso de progreso.

79. En su 76.ª reunión (noviembre-diciembre de 2005), la Comisión decidió que la identificación de los casos respecto de los cuales se solicitaba a los gobiernos la comunicación de informaciones detalladas a la Conferencia, se realizase en dos etapas: en primer lugar, el experto responsable inicialmente de un grupo concreto de convenios puede recomendar a la Comisión la inserción de notas especiales; en segundo lugar, habida cuenta de todas las recomendaciones formuladas, la Comisión adoptará, después de la discusión, una decisión final y colegiada, una vez examinada la aplicación de todos los convenios.

Anexo II

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para identificar los casos de progreso

Extracto del Informe General de la Comisión de Expertos (108/III (A))

83. Tras su examen de las memorias enviadas por los gobiernos, y con arreglo a su práctica habitual, la Comisión menciona, en sus comentarios, los casos en los que expresa su ***satisfacción*** o su ***interés*** por los progresos realizados en la aplicación de los convenios correspondientes.

84. En sus 80.ª y 82.ª reuniones (2009 y 2011), la Comisión proporcionó las siguientes precisiones sobre el enfoque general elaborado durante el transcurso de los años en relación con la identificación de los casos de progreso:

1) La expresión de interés o satisfacción no significa que considere que el país en cuestión cumple de manera general las disposiciones del convenio. Por consiguiente, en el mismo comentario, **la Comisión puede expresar satisfacción o interés sobre una cuestión determinada mientras lamenta que,** desde su punto de vista, otras cuestiones importantes no se hayan abordado de manera satisfactoria.

2) La Comisión desea hacer hincapié en que sólo se señala que se **ha realizado un progreso en lo que respecta a una cuestión específica que se deriva de la aplicación del convenio y de la naturaleza de las medidas adoptadas por el Gobierno interesado.**

3) La Comisión ejerce sus facultades discrecionales teniendo en cuenta la naturaleza particular del convenio así como las circunstancias específicas del país.

4) El hecho de señalar que se ha realizado un progreso puede tener relación con diferentes tipos de medidas adoptadas en la legislación, la práctica o las políticas nacionales.

5) Si la satisfacción está relacionada con la adopción de legislación, la Comisión también puede considerar apropiado adoptar medidas a fin de garantizar el seguimiento de su aplicación práctica.

6) En la identificación de los casos de progreso, la Comisión tiene en cuenta tanto la información transmitida por los gobiernos en sus memorias como los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

85. Desde que empezó a identificar los casos de satisfacción en su informe de 1964, la Comisión ha utilizado los mismos criterios generales. La Comisión expresa su ***satisfacción*** en los casos en los que, **tras los comentarios que ha formulado sobre un asunto específico, los gobiernos han adoptado medidas, ya sea a través de la adopción de nueva legislación o de una enmienda a la legislación existente, o realizando un cambio significativo en la política o en la práctica nacional, con lo que logran un mejor cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios correspondientes.** Al expresar su satisfacción, la Comisión indica a los gobiernos y a los interlocutores sociales que considera que se ha resuelto un asunto concreto. La razón para la identificación de los casos de satisfacción es doble:

— dejar constancia de que la Comisión se congratula por las medidas positivas adoptadas por los gobiernos en respuesta a sus comentarios, y

— aportar un ejemplo a otros gobiernos e interlocutores sociales que tienen que tratar asuntos similares.

[…]

88. En lo que respecta a los casos de progreso, en 1979 se formalizó la distinción entre casos de satisfacción y casos de interés. En general, los casos de ***interés*** son los casos en los que las **medidas están lo suficientemente elaboradas para justificar la expectativa de alcanzar nuevos progresos en el futuro y respecto de los cuales la Comisión quisiera proseguir su diálogo con el gobierno y los interlocutores sociales.** La práctica de la Comisión ha evolucionado de tal manera que, actualmente, los casos sobre los que expresa su interés también pueden englobar diversas

medidas. La consideración primordial es que las medidas contribuyan a la consecución general de los objetivos de un determinado convenio. Esto puede incluir:

— proyectos de legislación ante el Parlamento u otros cambios legislativos propuestos que han sido remitidos a la Comisión o puestos a su disposición;

— consultas realizadas en el seno del gobierno y con los interlocutores sociales;

— nuevas políticas;

— desarrollo y aplicación de actividades en el marco de un proyecto de cooperación técnica, o tras la asistencia técnica o el asesoramiento de la Oficina;

— las decisiones judiciales, según el nivel del tribunal, la temática y la fuerza de tales decisiones en un determinado sistema jurídico, se considerarían normalmente como casos de interés, salvo que exista una razón convincente para señalar como caso de satisfacción una determinada decisión judicial, o

— la Comisión también puede señalar como casos de interés, los progresos realizados por un Estado, una provincia, un territorio, en el marco de un sistema federal.

Anexo III

Procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales *(verbatim)*

Con referencia a la **parte VIII del documento C.App./D.1,** en la presente nota se facilita información sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales *(verbatim)*. Debe tenerse en cuenta que las intervenciones de los delegados figuran *in extenso* en los proyectos de actas literales solamente en el idioma de trabajo que corresponda [1] (inglés, francés o español). Los proyectos de actas literales se publicarán en línea, en la página web de la Comisión.

Valga recordar que, conforme a la práctica de la Comisión, las enmiendas a los proyectos de actas literales *(verbatim)* de sesiones anteriores se aceptarán **antes de que la Comisión los haya aprobado**. En cuanto esos proyectos se pongan a disposición de la Comisión, la presidencia señalará claramente a los delegados los plazos en los que podrán presentar enmiendas.

En la medida en que los proyectos de actas literales *(verbatim)* reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.

Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por **vía electrónica** con control de cambios *(«track changes»),* a la siguiente dirección: AMEND-PVCAS@ilo.org. Con el fin de hacer enmiendas con control de cambios, los delegados están invitados a solicitar la «versión Word» del proyecto de acta literal *(verbatim)* enviando un correo electrónico a esta misma dirección.

Sólo se aceptarán las enmiendas que hayan sido **remitidas desde la dirección electrónica** que el delegado haya facilitado en el momento de solicitar la palabra. La secretaría acusará recibo de la enmienda y podrá contactar con el delegado interesado cuando ésta no cumpla los requisitos indicados en el documento C.App./D.1. Los delegados deberán especificar a qué proyecto de acta literal *(verbatim)* se refieren y señalar visiblemente los cambios que deseen introducir en él.

Los delegados que deseen presentar sus enmiendas en forma impresa tendrán la posibilidad de hacerlo una vez al día, de las 13.30 a las 14.30 horas, en el despacho núm. 6-66. La secretaría se cerciorará de que la solicitud cumple los requisitos antes indicados y, para ello, los delegados habrán de identificarse con su distintivo de la Conferencia.

[1] Cuando los delegados se inscriban para solicitar la palabra, se les rogará que indiquen, en el caso de que vayan a expresarse en un idioma distinto de los idiomas de trabajo de la Oficina (inglés, francés o español), en cuál de éstos desean que su intervención se refleje en los proyectos de actas literales *(verbatim)*. También se les pedirá que faciliten una dirección electrónica y un número de teléfono.

Anexo 2

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO C.App./D.4

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Comisión de Aplicación de Normas

CASOS SOBRE LOS CUALES LOS GOBIERNOS SON INVITADOS A COMUNICAR INFORMACIONES A LA COMISIÓN

Una lista de los casos individuales sobre la aplicación de los convenios ratificados se encuentra en este documento.

El texto de las observaciones correspondientes a estos casos se encontrará en el documento C.App./D.4/Add.1.

INDICE DE OBSERVACIONES SOBRE LAS QUE LOS GOBIERNOS SON INVITADOS A PROPORCIONAR INFORMACIONES A LA COMISIÓN

INFORME DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS
(Informe III (Parte A), CIT, 108.ª reunión, 2019)

CASO NÚM.	PAÍS	**Número del convenio** (Los números de las páginas entre paréntesis se refieren a la versión española del Informe de la Comisión de Expertos)
1	Turquía **	87 (página 178)
2	Etiopía **	138 (página 290)
3	Iraq **	182 (página 313)
4	Libia **	111 (página 458)
5	Myanmar **	29 (página 249)
6	Nicaragua **	117 (página 639)
7	Tayikistán	111 (página 489)
8	Uruguay	98 (página 191)
9	Yemen	182 (página 381)
10	Zimbabwe	87 (página 196)
11	Argelia	87 (página 51)
12	Belarús	29 (página 208)
13	Estado Plurinacional de Bolivia	131 (página 601)
14	Brasil	98 (página 60)
15	Cabo Verde	182 (página 279)
16	Egipto	87 (página 71)
17	El Salvador	144 (página 503)
18	Fiji	87 (página 81)

CASO NÚM.	PAÍS	**Número del convenio** (Los números de las páginas entre paréntesis se refieren a la versión española del Informe de la Comisión de Expertos)
19	Honduras	87 (página 98)
20	India	81 (página 528)
21	Kazajstán	87 (página 105)
22	República Democrática Popular Lao	182 (página 326)
23	Filipinas	87 (página 83)
24	Serbia	81/129 (página 547)

** Doble nota al pie de página

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

5B

SEGUNDA PARTE

Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

SEGUNDA PARTE

OBSERVACIONES E INFORMACIONES ACERCA DE CIERTOS PAÍSES

Índice

Página

A. Discusión sobre el Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) 3

B. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas 26

C. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)..... 36

ARGELIA (ratificación: 1962)..... 36

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 36

BELARÚS (ratificación: 1956) 48

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) 48

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA (ratificación: 1977)..... 61

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)..... 61

BRASIL (ratificación: 1952)..... 73

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) 73

CABO VERDE (ratificación: 2001)..... 97

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) 97

EGIPTO (ratificación: 1957) 104

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)..... 104

EL SALVADOR (ratificación 1995) 116

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 116

ETIOPÍA (ratificación: 1999)..... 126

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) 126

FIJI (ratificación: 2002) 141

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)..... 141

FILIPINAS (ratificación: 1953) 155
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **155**
HONDURAS (ratificación: 1956) 176
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **176**
INDIA (ratificación: 1949) 194
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) **194**
IRAQ (ratificación: 2001) 212
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) **212**
KAZAJSTÁN (ratificación: 2000) 221
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **221**
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA POPULAR LAO (ratificación: 2005) 235
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) **235**
LIBIA (ratificación: 1961) 244
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) **244**
MYANMAR (ratificación 1955) 251
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) **251**
NICARAGUA (ratificación: 1981**)** 267
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) **267**
SERBIA (ratificación 2000) 281
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) **281**
TAYIKISTÁN (ratificación: 1993) 288
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) **288**
TURQUÍA (ratificación: 1993) 292
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **292**
URUGUAY (ratificación: 1954) 306
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **306**
YEMEN (ratificación: 2000) 323
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) **323**
ZIMBABWE (ratificación: 2003) 328
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **328**

Anexo I. Cuadro de las memorias debidas en 2018 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 20 de junio de 2019) (artículos 22 y 35 de la Constitución) 346

Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución) – Memorias recibidas hasta el 20 de junio de 2019) 350

A. Discusión sobre el Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

El Presidente — Ahora invito a la Comisión a examinar el Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), titulado *Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible.*

Miembros trabajadores — No es casual que el Estudio General de este año, consagrado a la protección social, coincida con el centenario de nuestra Organización. En efecto, la necesidad de promover una protección social universal siempre ha estado en el centro de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En particular, esto se contempla en la Constitución, en la que se hacen muchas referencias a elementos relacionados con la protección social, y también se ha traducido en la elaboración de diversas normas importantes.

El Estudio General que se examina en esta reunión es relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Este Estudio contiene un análisis pormenorizado e información muy importante. A este respecto, en nombre del Grupo de los Trabajadores, agradezco profunda y sinceramente a la Comisión de Expertos el trabajo realizado.

Permítanme compartir con ustedes algunas reflexiones en relación con este Estudio. En primer lugar, es importante referirse a los principios. La Recomendación núm. 202 es un instrumento único en su género, en la medida en la que es el único que prevé una definición del concepto de pisos de protección social. Además, no se limita sólo a establecer los resultados a alcanzar sino que también proporciona orientaciones para los Estados Miembros en materia de elaboración de políticas. Asimismo, cabe señalar que esta Recomendación se distingue porque es el primer instrumento internacional destinado a definir las garantías básicas de la Seguridad Social, a fin de permitir que cada ser humano viva dignamente y gozando de buena salud. La Recomendación se basa, entre otras cosas, en dos principios: el establecimiento de pisos de protección social, que debe, por una parte, materializarse sobre todo en derechos establecidos por la ley, y, por otra parte, basarse en la solidaridad. Son estas dos dimensiones, la de los derechos y la de la solidaridad, las que permiten distinguir la Seguridad Social de la caridad.

El Estudio General hace hincapié, con acierto, en el vínculo existente entre el desarrollo económico y social y la protección social. De hecho, aún con demasiada frecuencia, a ejercer sus competencias, los Estados tienen que reducir los gastos sociales y las inversiones públicas. Esto ofrece a veces una ventaja competitiva a corto plazo, pero ésta se logra en detrimento del crecimiento económico y social a largo plazo. Además, impide la mejora de la calidad de la mano de obra y que se eleve el nivel de competencias. En el mismo sentido, la Recomendación prevé que los Estados deben ampliar su cobertura y mejorar el nivel de protección social.

En efecto, la noción de piso no significa únicamente «cobertura mínima», sino que implica sobre todo que el piso sirva de base para construir sistemas más elaborados. Lamentablemente en los períodos de crisis o de austeridad presupuestaria lo primero que hacen los Estados es reducir los presupuestos destinados a la seguridad social, si bien esto sólo debería ser el último recurso. Además, las restricciones presupuestarias deben limitarse en el tiempo. Si bien hay medidas estrictamente necesarias para preservar la sostenibilidad presupuestaria del sistema, las medidas que han adoptado diversos países, lamentablemente, sobrepasan ciertos límites.

Uno de los aspectos fundamentales de la Recomendación es su alcance universal. Se trata de velar por que durante toda su vida toda persona tenga acceso a la atención de salud esencial, y pueda beneficiarse de una seguridad básica del ingreso y de un aumento del nivel de su protección. El objetivo de la universalidad no podrá alcanzarse si el sistema de protección social no respeta el principio de no discriminación y de igualdad entre hombres y mujeres.

Del Estudio General se desprende que este aspecto presenta aún numerosas lagunas en diversos países, y ello a pesar de los textos legislativos que se adoptan para luchar contra la discriminación. También observamos que aún persisten las desigualdades en materia de cobertura y acceso. Estas desigualdades pueden basarse, entre otras cosas, en el género, la discapacidad, el origen étnico y la forma de empleo, en particular cuando ésta es atípica. Esta triste realidad no es patrimonio de los países de bajos ingresos, sino que también se observa en los países de ingresos medios y elevados.

Más allá de los principios que deben enmarcar los pisos de protección social, también resulta conveniente examinar su puesta en práctica. Si bien se han realizado esfuerzos importantes para dar efecto a la Recomendación, cabe señalar que ciertas constataciones resultan alarmantes. De esta forma, en materia de atención de salud, el Estudio General indica que sólo el 61 por ciento de la población mundial disfruta de una cobertura de salud obligatoria, y más del 50 por ciento no tiene acceso a una atención de salud esencial y suficiente. Las causas de estos déficits se identifican claramente. Se trata de la financiación insuficiente de las prestaciones de salud, la falta de personal de salud y las elevadas tasas de pagos, dicho de otro modo, de la parte que el paciente debe costear después de la intervención del sistema público de salud.

Se trata de fenómenos que se observan en casi todos los países, pero que son más graves en África, Asia y el Pacífico. La mejora significativa de esta situación se logra a través de soluciones que van a la raíz del problema, y garantizan una financiación adecuada y una cobertura que abarque todas las regiones del país, es decir zonas rurales y urbanas, y al mismo tiempo destinan el personal suficiente al ámbito sanitario.

También cabe señalar que preocupan mucho las constataciones en relación con la garantía de la seguridad mínima del ingreso. En efecto, menos del 60 por ciento de los gobiernos señalan que en sus países existen regímenes y prestaciones para garantizar la seguridad del ingreso para los niños. Por otra parte, sólo el 68 por ciento de las personas que han superado la edad de jubilación perciben una pensión, y en los países de bajos ingresos esta proporción es de menos del 20 por ciento.

El escritor ruso Dostoievski escribió que el grado de civilización de una sociedad se mide por el estado de sus prisiones. No puedo resistir la tentación de parafrasearlo diciendo que el grado de civilización de una sociedad se mide por los cuidados que se proporcionan a sus miembros, y a sus miembros más frágiles, en particular los niños y las personas de más edad.

Hacer avanzar el grado de civilización de nuestras sociedades no sólo requiere garantizar unos ingresos sino también comprobar que éstos sean adecuados a través de procedimientos transparentes y en consulta con los representantes de las personas interesadas.

También quiero detenerme un instante en el tema de las personas de edad. Durante los últimos tiempos se está comentando que para garantizar la viabilidad de los regímenes de jubilación habría que retrasar la edad de acceso a la pensión. Esto se basa en la idea de que ya que vivimos más años deberíamos trabajar más tiempo. Sin embargo, esta afirmación no es tan evidente como se pretende.

Por una parte, el aumento de la esperanza de vida es un hecho basado en un promedio, y un promedio no dice nada

sobre las diferencias que hay entre las diferentes categorías de trabajadores. Además, el aumento de la esperanza de vida no es pertinente en sí y es mejor hablar de la esperanza de vida gozando de buena salud. Estos dos indicadores no evolucionan de la misma forma, e incluso el segundo tiene tendencia a estancarse. Por otra parte, la extensión de las carreras sólo es uno de los medios en los que pueden apoyarse los Estados para hacer frente al desafío del envejecimiento de la población. Otros medios son el aumento de las cotizaciones, la financiación complementaria o una política migratoria más dinámica. En resumen, como ocurre con frecuencia, la cuestión se resume sobre todo a una elección política. En lugar de insistir en la elevación de la edad para obtener una pensión, sería más juicioso establecer disposiciones que permitan a los trabajadores continuar trabajando hasta la edad actualmente exigida para la jubilación. Estarán de acuerdo conmigo en que el objetivo de la pensión no es ayudar a los trabajadores durante un corto período de tiempo que transcurre entre el momento en que dejan su trabajo y el lecho de muerte. Se trata sobre todo de permitirles disponer de tiempo para otras actividades y que descansen al final de su carrera. Los regímenes de pensiones deben garantizar este objetivo al tiempo que aseguran prestaciones decentes

En cuanto a los medios para alcanzar estos objetivos, cabe señalar que si bien los regímenes contributivos y no contributivos son complementarios, es innegable que los regímenes contributivos tienden a proporcionar niveles más elevados de seguridad del ingreso. En lo que respecta a los regímenes no contributivos, éstos desempeñan un papel muy importante para las personas que no están cubiertas por los regímenes contributivos. En lo que respecta a la puesta en práctica de los pisos de protección, conviene hacer hincapié en la importancia de una política nacional de protección social que debe ser holística, fijar los objetivos y prever un seguimiento. Siguiendo esta vía, se puede mejorar la coordinación tanto dentro de los sistemas de protección social como con otros ámbitos de la política pública.

Además, un elemento fundamental de la fase de elaboración es el diálogo social, que es el garante de un sistema de protección social viable y sostenible. De hecho, la Recomendación se refiere al diálogo social en dos ocasiones. Una vez estableciendo un vínculo con el respeto de la negociación colectiva y de la libertad sindical y otra vez elogiando la participación tripartita. Resulta necesario otorgar un lugar importante al diálogo social no sólo debido a la necesidad de tener en cuenta el interés de todas las partes sino también debido a que, en los regímenes contributivos, los empleadores y los trabajadores garantizan una parte significativa de la financiación.

En diversos países, uno de los desafíos más importantes a los que tiene que hacer frente la protección social es la economía informal. A este respecto, el Estudio General ofrece una solución muy estimulante para permitir las transiciones del sector formal al sector informal. Sugiere hacerlo garantizando progresivamente un nivel elemental de seguridad del ingreso y de atención de salud, esencial para todos, gracias a un piso de protección social definido a escala nacional. Paralelamente, debe facilitarse la integración de todas las personas en regímenes de seguridad social contributivos. Esto puede hacerse gracias a la supresión de las barreras legales, financieras y administrativas respectivas, así como con incentivos a fin de promover la formalización de las relaciones laborales. Entre las medidas que con frecuencia se recomiendan para mejorar la protección social, encontramos las que consisten en centrar las prestaciones en la pobreza. A pesar de lo loable de este objetivo, este procedimiento suscita reservas. Por una parte, se corre el riesgo de no seguir la vía más adecuada para alcanzar el objetivo de la universalidad de la protección, porque ésta sólo se dirige a los que se considera más desfavorecidos y, por otra parte, como se señala en el Estudio General, este enfoque a menudo resulta costoso, y para orientarlo es necesario recoger datos y reevaluar la situación de los beneficiarios para verificar las condiciones de elegibilidad.

Quiero insistir aún brevemente en tres puntos. En primer lugar, el Estudio General pone de relieve que las lagunas que se han detectado en la protección social son en gran parte debidas a que no se dispone de la financiación necesaria. La responsabilidad de la financiación incumbe en última instancia al Estado y el hecho de que el sistema de protección social no pueda ofrecer protección o las prestaciones sean inferiores al umbral nacional de la pobreza significa que el Estado no asume su responsabilidad. Sería necesario que en cada país se estableciera un nivel de gasto social que no se pudiera reducir y correspondiera a lo que resulta necesario para garantizar a la población una vida digna.

En segundo lugar, la mejor garantía de sostenibilidad financiera se basa en la financiación colectiva. En consecuencia, todas las medidas de privatización de la protección social que tienen por objetivo basar la financiación en el individuo en detrimento de un dispositivo público son incompatibles con este principio. A este respecto, tomamos nota con interés de que todos los Estados que han avanzado más en esta vía son los que han vuelto a basarse en la financiación colectiva y solidaria.

Y, en tercer lugar, no es posible regular las realidades que ignoramos; medir es saber. Por consiguiente, resulta indispensable desarrollar herramientas de recopilación y de análisis de datos. A este respecto, las orientaciones estadísticas proporcionadas por la OIT en este marco deberían elaborarse más.

Para terminar mi intervención, quiero referirme a una de las pocas cosas de este Estudio con la que el Grupo de los Trabajadores discrepa. En efecto, aunque reconozca toda la importancia que tienen, el Estudio consagra poco espacio a los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales. Sin embargo, estas cuestiones tienen una importancia crucial y están muy relacionadas con otras normas de la OIT, como las relativas a las cuestiones de prevención en el lugar de trabajo y las relativas a las inspecciones. Sin duda alguna, la Comisión de Expertos se ha guiado por una sabiduría shakespeariana que invita a no abarcar mucho para apretar mucho.

La Recomendación núm. 202 es una herramienta que resulta muy estimulante para asegurar y extender la protección social y garantizar la dignidad humana. Espero que este interés oriente nuestras discusiones e inspire nuestras conclusiones.

Miembros empleadores — Agradezco a la Comisión de Expertos y a la Oficina el Estudio General y me propongo comentarlo con cierto detalle. El hecho de que nos centremos en un único instrumento nos permite examinar a fondo las disposiciones de la Recomendación núm. 202 y tener debidamente en cuenta las diversas facetas de las cuestiones que abarca ese instrumento.

El Estudio General es útil para arrojar luz sobre recomendaciones tomadas aisladamente en tanto que forma particular de norma de la OIT. Aunque no son ratificables, tales recomendaciones pueden proporcionar una orientación pertinente y completa y, por lo tanto, pueden tener un impacto significativo en los Estados Miembros de la OIT. Las recomendaciones tomadas aisladamente también se pueden reemplazar y actualizar fácil y rápidamente. Deberían estudiarse formas prácticas de facilitar e intercambiar información sobre su aplicación, por ejemplo, a través de bases de datos en línea sobre buenas prácticas.

El tema de los pisos de protección social se refiere a un importante objetivo de desarrollo y es una base esencial para las economías productivas y las sociedades estables. Si bien existen diferencias significativas en la cobertura y los niveles de protección social entre los países desarrollados y en desarrollo, así como entre las contingencias individuales de la protección social, se trata de un ámbito que requiere que se le preste una atención constante y debida

en la formulación general de las políticas en todo el mundo. El objetivo y el principio rector de los pisos de protección social debe ser la cobertura universal sin comprometer la iniciativa y el compromiso por la prestación privada. La fiabilidad y la confianza en los pisos de protección social son esenciales y exigen una planificación sensata y un enfoque a largo plazo. Los sistemas de seguridad social deberían ser parte integrante de la planificación nacional del desarrollo sostenible, estructurada en función de las necesidades y los medios del país, la cual debería incentivar el crecimiento del empleo formal y de las empresas sostenibles. En la Recomendación se exponen ejemplos de los tipos de prestaciones y regímenes de financiación que pueden ofrecerse para los pisos de protección social, pero no se expresa ninguna preferencia y no hay ninguna limitación a la innovación y el desarrollo, siempre que su resultado sean regímenes eficientes y efectivos en el contexto nacional.

Hemos valorado la presentación, por 114 gobiernos y 11 organizaciones de empleadores y 44 de trabajadores, de comunicaciones sobre la Recomendación. En relación con estas observaciones generales, esperamos con interés un fructífero intercambio tripartito de opiniones esta tarde.

Pasaré ahora a mis observaciones sobre cada una de las secciones del Estudio General. Durante esta primera intervención cubriré los capítulos 1 a 10 y durante mi intervención final, los capítulos 11 a 13. Comenzando por el párrafo 26, el Estudio ofrece un panorama general de las tendencias, los desafíos y las oportunidades actuales. En este contexto, lamenta el estancamiento y la regresión en la reducción de la pobreza y observa que la desigualdad va en aumento. Consideramos que esta descripción es indebidamente negativa y no refleja adecuadamente los importantes logros alcanzados en las últimas décadas.

Según el Banco Mundial, por ejemplo, en 1982 el 42 por ciento de la población mundial era pobre. Esta cifra había descendido significativamente a sólo el 10,7 por ciento en 2013 y probablemente ha caído aún más en los últimos años. La capacidad de pisos de protección social para reducir la desigualdad es limitada, dado que los pisos de protección social sólo pueden garantizar un cierto nivel mínimo de subsistencia. Por lo tanto, los niveles mínimos de protección social sólo pueden ser un elemento en el contexto general para garantizar la cohesión de las sociedades. Debe prestarse la debida atención a otros elementos, como la promoción de la igualdad de acceso a una educación y una formación profesional de calidad.

Estamos de acuerdo con el párrafo 34 en que las tendencias demográficas, en particular el rápido crecimiento de la población en las regiones en desarrollo, pueden ser un problema importante para el establecimiento y la viabilidad de los pisos de protección social. Este problema sólo puede afrontarse mediante una combinación de políticas, en particular en materia de promoción de la educación, formación profesional e igualdad de género. Sin esta serie de políticas, es probable que los esfuerzos para reducir la pobreza mediante el establecimiento de pisos de protección social se vean comprometidos.

Pasemos ahora a las diversas partes y capítulos del Informe. La parte I es la Recomendación sobre los pisos de protección social como marco de orientación para la realización del derecho a la seguridad social y para el desarrollo sostenible. Permítanme hablar primero del capítulo 1, que trata de los objetivos, principios y características principales. Estamos de acuerdo con el párrafo 71 sobre la necesidad de un enfoque integral e integrado que aliente el establecimiento de pisos de protección social como parte indispensable de los sistemas nacionales de protección social más amplios.

Sin embargo, nuestras prioridades serían diferentes y destacaríamos la importancia de las políticas que favorecen la sostenibilidad de las empresas, el desarrollo de las competencias y la creación de empleo. La pobreza y la vulnerabilidad sólo pueden reducirse de manera sostenible mediante el empleo productivo. Además, la eficacia de los sistemas de pisos de protección social depende de la capacidad de las economías para proporcionar los recursos necesarios. El concepto de sostenibilidad de estos sistemas es, por tanto, extremadamente importante en este debate.

Pasemos al capítulo 2 y, a continuación, a los párrafos 102 a 109. Estamos de acuerdo en la importancia de la solidaridad social, pero insistiríamos en que debe haber un buen equilibrio entre la solidaridad social, por una parte, y la iniciativa y el compromiso privados, por otra. El punto de partida y la base de la solidaridad social debe ser la oferta privada. La solidaridad social tiene para nosotros una cierta connotación de voluntariedad. Por lo tanto, la solidaridad social no debe estar sobrecargada, lo que puede ocurrir cuando las prestaciones sociales básicas son indebidamente generosas y cuando la carga financiera que hay que soportar por la protección social básica del público en general o es excesivamente elevada o se tiene la impresión de que lo es. Lamentablemente, este importante aspecto no se aborda en ninguna parte del Estudio.

Según el párrafo 156, la realización progresiva de los objetivos de la Recomendación implica que los Estados no deben adoptar deliberadamente medidas regresivas que puedan dar lugar a una reducción de la protección. El Estudio continúa diciendo que las medidas regresivas no deben ir más allá de lo estrictamente necesario para preservar la sostenibilidad financiera y fiscal del sistema y no deben redundar en una falta de solidaridad. No estamos totalmente de acuerdo con esta interpretación. En nuestra opinión, las medidas regresivas excepcionales también pueden justificarse por razones distintas de la sostenibilidad financiera y fiscal del sistema. Por ejemplo, cuando las prestaciones económicas básicas han resultado ser demasiado generosas o demasiado extensas y, en consecuencia, socavan la iniciativa privada y la propia responsabilidad. La realización progresiva de los pisos de protección social no impide los ajustes necesarios para establecer un equilibrio adecuado entre la solidaridad social y la oferta privada, incluida la reducción de las prestaciones en caso necesario.

Pasemos al capítulo 3, que trata de la implementación en la ley de sistemas de seguridad social basados en derechos. Permítanme pasar a los apartados 190 a 196. Si bien estamos de acuerdo en la necesidad de medidas de aplicación efectivas, sanciones adecuadas incluidas, nos gustaría señalar que el incumplimiento de las disposiciones legales pertinentes, en particular las relativas al fraude, también puede darse en forma de complicidad entre empresarios y trabajadores o puede deberse a los beneficiarios de las prestaciones sociales. Con el fin de mantener el funcionamiento de los sistemas de protección social, se deben establecer sanciones para cualquier incumplimiento y abuso, independientemente de quién los cometa.

Pasemos a la parte II del Estudio, que trata de los pisos de protección social tendentes a asegurar la vida, la salud y la dignidad a lo largo del ciclo de vida, y ocuparme después del capítulo 4. Con respecto a los párrafos 219 a 220, que abarcan el párrafo 10 de la Recomendación, en ellos se recomienda que los Estados Miembros, al diseñar y poner en práctica los pisos de protección social, deberían combinar medidas preventivas, promocionales y activas. Deberían promover la actividad económica productiva y el empleo formal mediante políticas adecuadas y asegurar la coordinación con otras políticas que, entre otras cosas, fomenten el empleo formal y promuevan la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles. El Estudio considera que estas medidas pueden contribuir a optimizar la eficiencia de los sistemas de protección social y su capacidad para lograr los resultados deseados. Aunque estamos de acuerdo con esta evaluación, consideramos que es imposible alcanzar los objetivos de los pisos de protección social establecidos en el párrafo 2 de la Recomendación, a saber, la prevención o el alivio de la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social, sin prestar atención prioritaria a las

medidas recomendadas en el párrafo 10, como acabo de señalar. En particular, la promoción de la actividad económica productiva y el empleo formal. Por estas razones, consideramos que el párrafo 10 es de suma importancia en el contexto de la orientación y el asesoramiento para los pisos de protección social previstos en la Recomendación. Lamentablemente, el Estudio no proporciona mucha explicación e ilustración sobre esta disposición. Habría sido de gran interés saber si los Estados Miembros se están ocupando de las cuestiones tratadas en el párrafo 10 y cómo lo están haciendo. Pasemos al capítulo 5, que se refiere a la atención de salud esencial; en el párrafo 283 se señala que los niveles de cobertura de la atención de salud esencial han aumentado a lo largo del tiempo; que el aumento del número de servicios se estima en alrededor del 20 por ciento entre 2000 y 2015. El párrafo concluye que la generación de fondos para la atención de salud esencial sigue siendo un desafío, en particular para los países de bajos ingresos y los empleadores a los que servimos. Esto demuestra que el progreso y la cobertura de la atención de salud esencial depende en gran medida de la generación de los recursos necesarios y, por lo tanto, del desarrollo económico general de un país. Por lo tanto, los intentos aislados de aumentar los servicios esenciales de salud no serán suficientes a menos que se combinen con políticas amplias cuyo objetivo sea el desarrollo económico general. Por consiguiente, toda cooperación técnica para mejorar la atención de salud esencial debe garantizar que se aplican esas políticas. Los párrafos 303 a 308 se refieren a «pagos directos», «copagos» y «cuotas de usuario» en el contexto de la atención de salud esencial. En general, considera que esos pagos tienden a tener un efecto de empobrecimiento y son una causa importante de pobreza en muchos países, y llega a la conclusión de que los «pagos directos» dificultan el acceso a la atención de salud esencial, y espera que los Estados Miembros se esfuercen por reducirlos. No estamos totalmente de acuerdo con este análisis y destacamos que existe una diferencia significativa entre los países desarrollados y los países en desarrollo en este punto. Como se observa en el Estudio, los «pagos directos» son los más altos en los países de bajos ingresos que tienen las tasas más bajas de cobertura de atención de salud esencial y empobrecimiento asociado con la salud. Por otra parte, en muchos países desarrollados, los «pagos directos», los «copagos» y las «cuotas de usuario» son medios importantes para determinar el reparto equitativo de los costes de la atención de salud esencial que pueden y deben ser sufragados por las personas y no por la solidaridad social. También es necesario que este ejercicio de equilibrio se haga de forma permanente. Debido al aumento de la esperanza de vida, a los continuos avances tecnológicos en la atención de salud y a los consiguientes aumentos de los costes de esta asistencia, cabe esperar en el futuro nuevos aumentos de los «pagos directos» y de los «copagos». En conclusión, abogamos por un enfoque más diferenciado de los «pagos directos» y los «copagos», teniendo en cuenta el contexto nacional concreto. Si bien, por supuesto, esos pagos no deben dar lugar a un empobrecimiento, pueden ser necesarios para mantener la viabilidad financiera a largo plazo y la calidad de los servicios esenciales de atención de la salud. Pasemos al capítulo 6, que trata de la seguridad básica del ingreso para los niños. Los párrafos 339 a 340 se refieren a la concesión de prestaciones familiares, que en algunos países están supeditadas a la escolarización y a la realización de vacunas o controles médicos periódicos. El párrafo 353 se refiere a condiciones similares para las prestaciones monetarias para los niños. La Comisión de Expertos considera que supeditar las prestaciones a condiciones puede tener consecuencias colaterales imprevistas. Por ejemplo, imponer una carga adicional a las mujeres, a las que a menudo se tiene por responsables de cumplir esas condiciones. Tales condicionalidades están plenamente en consonancia con los objetivos de la Recomendación, según se definen en el párrafo 2, y coadyuvan a ellos. La asistencia regular a la escuela y los controles médicos no sólo son un medio importante para superar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social, sino que también forman parte integrante de la propia base de protección social. La condicionalidad en estos casos también puede ayudar a promover la igualdad de género, en la medida en que facilita la igualdad de acceso a la escuela y la igualdad en la atención de la salud tanto para los niños como para las niñas. Si bien los gobiernos deben, por supuesto, asegurarse de que se pueda acceder a escuelas y a servicios médicos y de que ambos sean de calidad aceptable, en los casos en que no necesariamente sea ese el caso, los gobiernos sin duda deben hacerlo. Además, no cabe duda de la conveniencia y utilidad generales de condicionar las prestaciones en efectivo en tales casos. Pasemos al capítulo 7 «Seguridad básica del ingreso para las personas en edad activa», al apartado relativo a las prestaciones de desempleo, en los párrafos 456 a 463. El Estudio proporciona la información presentada por los mandantes sobre este tema. Según el Gobierno de los Países Bajos, en el párrafo 458, «el trabajo es la manera mejor y más rápida para salir de la pobreza» y «unas prestaciones de desempleo elevadas pueden desincentivar la búsqueda de un empleo». En consecuencia, el Gobierno ha adoptado medidas para mejorar la movilidad profesional y reducir las prestaciones de desempleo. Tomamos nota con gran interés de la declaración del Gobierno de los Países Bajos. Demuestra que las prestaciones de desempleo no sólo deben ser suficientes en el contexto de una protección mínima básica, sino que tampoco deben fijarse en un nivel demasiado alto. De hacerlo, podrían disuadir a la gente de aceptar un trabajo. La declaración también muestra que las prestaciones por desempleo, al igual que otras prestaciones en metálico, están sujetas a ajustes, incluidos tanto los ascensos como las reducciones. Además, los párrafos 470 a 476 se refieren a la coordinación de las prestaciones de seguridad social y las políticas de educación y formación. Coincidimos con la Comisión de Expertos en que la coordinación de las prestaciones de desempleo y la educación, el desarrollo de las competencias y las medidas de readaptación profesional fortalecerán la empleabilidad y la reincorporación al empleo. En opinión de los empleadores, la coordinación de este tipo de políticas reviste la máxima importancia para la consecución de los objetivos de la Recomendación, es decir, la reducción de la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social. El párrafo 480 destaca que las combinaciones de las políticas de empleo y las prestaciones de seguridad social deberían basarse en el equilibrio apropiado entre las medidas de activación, por una parte, y la facilitación de prestaciones y servicios, por otra. La Comisión de Expertos advierte en el Estudio contra el endurecimiento de las condiciones para tener derechos o el fortalecimiento de las sanciones. Señala que no es admisible ninguna coacción para que se realice un trabajo bajo la amenaza de retirar la prestación de desempleo en caso de negativa a aceptar un trabajo no adecuado o a participar en un programa del mercado de trabajo no adecuado. Consideramos que, al igual que en el debate del Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2011, vincular las prestaciones de desempleo con medidas de activación y motivación para los desempleados está plenamente en consonancia con el concepto de seguridad social de las normas de la OIT. En nuestra opinión, lo que constituye un empleo conveniente en el sentido del Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), sólo puede determinarse en las circunstancias concretas a nivel nacional. Por ejemplo, en tiempos de alto desempleo, en los que los sistemas de seguro de desempleo están sometidos a presión, una interpretación más amplia de este término puede estar más justificada que en tiempos de pleno empleo. Además, los

trabajadores desempleados que de mala gana aceptan un empleo o participan en un programa del mercado de trabajo que no consideran lo bastante conveniente, al hacerlo no se ven impedidos de continuar su búsqueda de un empleo más conveniente.

Pasemos al capítulo 8, Seguridad básica del ingreso para las personas de edad, párrafos 509 a 516, que se refieren a la cuestión de los aumentos de la edad legal de jubilación. Estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos en que los aumentos de la edad legal de jubilación están justificados por diversas razones e incluso son inevitables si se quiere salvaguardar el equilibrio financiero de los regímenes de pensiones y evitar la reducción de las prestaciones. Sin embargo, consideramos que, al aumentar la edad legal de jubilación, los países deberían mantener, en la medida de lo posible, un umbral de edad común para todos. Una diferenciación excesiva a este respecto entre grupos de población y profesiones puede crear nuevas incertidumbres y nuevas desigualdades. Además, cuando aún no se haya establecido, debería introducirse una edad legal de jubilación común para hombres y mujeres. Por otra parte, abogamos por hacer posible y fomentar que se trabaje más allá de la edad legal de jubilación, cuando así lo acuerden tanto los trabajadores como los empleadores.

Pasemos ahora a la parte III del Estudio, el proceso de formulación de políticas y, en particular, los párrafos 565 a 569 del capítulo 9, que se refieren al diálogo social. Aunque estamos de acuerdo en la importancia de un amplio diálogo social sobre el establecimiento de pisos de protección social, insistimos en la necesidad de un equilibrio razonable en este diálogo entre los representantes de los que deben ser protegidos, por una parte, y los representantes de quienes se espera que financien la protección, por otra. Sólo con ese equilibrio en la participación se pueden tomar decisiones políticas aceptables y sostenibles. Dada la complejidad de la política de seguridad social, también debería contratarse a expertos e investigadores independientes. El capítulo 10, relativo a la financiación de los pisos de protección social, y los párrafos 646 y 647 hacen referencia de manera crítica a las medidas de austeridad. La Comisión de Expertos parece tomar nota de, y adoptar, la opinión de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de que las medidas de austeridad, al tener un impacto negativo, deberían revertirse. Estamos de acuerdo en que los pisos de protección social, en particular en lo que respecta a las prestaciones monetarias, deberían diseñarse desde el principio de manera que, en la medida de lo posible, sean «a prueba de crisis» y que se puedan evitar los recortes, pero esto requiere una planificación prudente a largo plazo para garantizar la sostenibilidad del nivel de las prestaciones. Con este fin, deberían administrarse de manera algo restrictiva los aumentos de las prestaciones y deberían acumularse reservas para amortiguar las situaciones de crisis. Al mismo tiempo, no estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos en que las políticas de consolidación fiscal no pueden ser comparables con los objetivos de la Recomendación. Consideramos que en la definición de un piso de protección social también se debe tener en cuenta las circunstancias económicas de un país. Quisiéramos recordar en este contexto la Declaración de Oslo de la OIT de 2013 «Restablecer la confianza en el empleo y el crecimiento», que afirma, entre otras cosas, que «la consolidación fiscal, la reforma estructural y la competitividad, por una parte, y los paquetes de medidas de estímulo, la inversión en la economía real, los puestos de trabajo de calidad y el aumento de las facilidades de crédito para las empresas, por otra parte, no deberían ser paradigmas en conflicto». Con respecto al párrafo 624, estamos en franco desacuerdo con una valoración negativa por parte de la Comisión de Expertos respecto de los «regímenes de cotizaciones definidas basados en el ahorro individual o en cuentas nocionales» y las declaraciones positivas respecto a la «tendencia existente en varios países a reducir la privatización y fortalecer los regímenes públicos». Nos preocupa la posición de los expertos, que está en consonancia con la posición de la CSI, que expresa su preocupación por la participación del sector privado en la prestación de la protección social obligatoria, ya que se mantiene elevada en muchos países, incluidos los mercados de pensiones de varios países de América Latina. Discrepamos categóricamente de las conclusiones del párrafo 625. Contrariamente a lo que concluyó la Comisión de Expertos, los sistemas privados de capitalización individual no han fracasado y la regresión observada en algunos países, lejos de demostrar su fracaso, es prueba de que los países abrumados por las deudas de sus sistemas públicos de reparto no fueron capaces de hacer frente a las obligaciones financieras de la transición. En nuestra opinión, los sistemas de capitalización individual han contribuido a la mejora de las pensiones de los trabajadores y a impulsar el crecimiento económico de los países que las han adoptado. Las pruebas demuestran que los sistemas privados de pensiones de capitalización individual han funcionado adecuadamente, contribuyendo significativamente a la mejora de las pensiones de los trabajadores que cotizan regularmente. Los importes de las pensiones de vejez abonadas por los sistemas de capitalización individual están directamente relacionados con los ingresos de los cotizantes y el número de cotizaciones abonadas durante su vida laboral, entre otros factores. Así, por ejemplo, en Chile, las pensiones de quienes han cotizado durante más de veinticinco años representan el 78 por ciento de los ingresos de ese grupo, cifra considerablemente superior a los requisitos del Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128). En cambio, las pensiones autofinanciadas por quienes han cotizado durante menos de cuatro años representan sólo el 15 por ciento de sus ingresos. A pesar de la crítica situación de los sistemas de reparto en todo el mundo, existen otros sistemas que han aportado soluciones, como los sistemas de pensión de capitalización individual. Un estudio reciente sobre el tema, realizado en colaboración con el presidente del Global Aging Institute, lo reconoce. Entre los estudios, las conclusiones básicas son que el envejecimiento global aumentará la ventaja relativa del modelo de pensiones de capitalización individual, que los sistemas de pensiones de capitalización individual pueden ayudar a las economías emergentes y, a diferencia de los sistemas de reparto, los sistemas de capitalización individual pueden contribuir a la agenda de desarrollo promoviendo los mercados de capitales y liberando recursos fiscales para ser invertidos en infraestructuras y capital humano. Aprovechamos esta oportunidad para dejar constancia de que el Grupo de los Empleadores está en absoluto desacuerdo con la publicación por parte de varios funcionarios de la OIT del Departamento de Protección Social de la OIT del libro *Reversing Pension Privatizations: Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America* («Revertir las privatizaciones de las pensiones: la reconstrucción de los sistemas públicos de pensiones en Europa Oriental y América Latina»), que, en contra de la opinión de todas las demás organizaciones internacionales, exhorta a poner fin a los sistemas de ahorro individual y el retorno a los sistemas de reparto, a pesar de su fracaso y de la imposibilidad de financiar las pensiones a través de mecanismos en los que un número cada vez menor de trabajadores tiene que financiar las pensiones de un número cada vez mayor de jubilados. Otros representantes de los empleadores se explayarán sobre esta cuestión fundamental.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la Unión Europea (UE) y de sus Estados miembros. Los países candidatos, a saber, Albania y Montenegro, así como la República de Moldova, se suman a esta declaración. Encomiamos el interés general de los países cubiertos en el Estudio General. Su interés confirma el amplio consenso internacional acerca del papel primordial que

desempeña la protección social al fomentar la dignidad humana, la cohesión social, la igualdad, la justicia social, y el desarrollo social y económico sostenible. Estamos de acuerdo con la conclusión de que la Recomendación ayuda a los Estados a cumplir sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos al garantizar que todas las personas vivan con salud y dignidad.

El Estudio muestra que, desde la adopción de la Recomendación, se han realizado progresos considerables en muchos lugares del mundo, en particular con respecto a la extensión de la protección social y a la incorporación de los derechos de seguridad social en la legislación. No obstante, a pesar de los continuos esfuerzos realizados, más de la mitad de la población mundial sigue sin estar cubierta por la protección social, y persisten grandes brechas y una gran disparidad en materia de protección. Además, tendencias demográficas como el envejecimiento de la población o el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo conllevan nuevos retos para los regímenes de seguridad social. En este contexto, es más importante que nunca que los Estados Miembros también sigan aspirando a proporcionar unos niveles más altos de protección al mayor número de personas posible.

A nivel europeo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales proporciona una visión global de la política social y económica de la UE y de sus Estados miembros; diez de 20 principios del pilar cubren la protección social.

Como seguimiento del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en diciembre de 2018, los Estados miembros de la UE alcanzaron un acuerdo político sobre la Recomendación en lo que respecta al acceso a la protección social para los trabajadores asalariados y por los trabajadores por cuenta propia. Proporciona orientación sobre cómo cerrar las brechas en materia de protección a las que se enfrentan las personas que no tienen un empleo estándar, incluidas las nuevas modalidades de trabajo. El objetivo es alentar a los Estados miembros a que permitan que todos los trabajadores asalariados y los trabajadores por cuenta propia se acojan a los regímenes de seguridad social, y estén cubiertos por ellos de manera adecuada y efectiva.

Estos instrumentos también son una expresión de nuestra firme creencia en el principio de solidaridad social. Tal como se indica en el Estudio, los mecanismos de redistribución efectivos y equitativos basados en la solidaridad son fundamentales para lograr la protección social universal y, más concretamente, para elaborar sistemas de seguridad social integrales. Además, reconocemos que la protección social actúa como una seguridad del ingreso y como un estabilizador en tiempos de recesión económica y, asimismo, como un medio para ayudar a las economías a salir de las crisis.

También apoyamos la conclusión del Estudio General de que los regímenes tanto contributivos como no contributivos son componentes esenciales de los pisos de protección social, con el fin de garantizar la seguridad del ingreso para todos. Al mismo tiempo, respaldamos igualmente el énfasis que se pone en el Estudio en la idea de que los sistemas de protección social son más amplios que los pisos de protección social, y acogemos con agrado el llamamiento realizado en el Estudio para que haya una coherencia de política entre la protección social y las políticas económicas y de empleo más amplias.

En este contexto, valoramos enormemente el apoyo técnico prestado por la OIT a los gobiernos para que apliquen de manera efectiva la Recomendación. Consideramos esencial seguir proporcionando asistencia para la formulación y supervisión de estrategias y políticas nacionales de extensión de la seguridad social. Al abordar en particular la economía informal, las nuevas formas de relaciones de trabajo, y la cuestión de las mujeres y los niños y de las personas con discapacidades, la OIT también debería ser decisiva para fomentar el diálogo social con miras a la concepción y el establecimiento de regímenes nacionales.

La UE está dispuesta asimismo para compartir sus mejores prácticas en el ámbito de la protección social. SOCIEUX+ es un servicio de asistencia técnica de la UE que fomenta la relación entre homólogos entre los Estados miembros de la UE y los países asociados con miras a la concepción y creación de sistemas sociales y de empleo justos. Desde 2013, ofrece asistencia especializada a 138 países en lo que respecta al seguro social (las pensiones contributivas, la salud, los accidentes y la protección del empleo) y a la asistencia social (programas de transferencia de efectivo, regímenes de garantía de los ingresos, prestaciones de vejez y subvenciones por hijos y por discapacidad). Ha apoyado la reforma del sistema de financiación de la salud y la introducción del seguro de salud obligatorio en Azerbaiyán, la puesta en práctica de un régimen de seguro de accidentes profesionales en Malawi, y diferentes aspectos de la reforma de las pensiones y la concepción de un plan de formación para la institución estatal de seguridad social en México, por mencionar algunos ejemplos.

La UE también es miembro activo de la Junta Interinstitucional de Cooperación en materia de Protección Social, copresidida por la OIT y el Grupo del Banco Mundial, que ayuda a los países a establecer pisos de protección social en el marco del programa de referencia de la OIT.

Reafirmamos nuestro compromiso con la consecución de la protección social universal tal como se concibe en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 1.3, así como nuestro apoyo a la Alianza Mundial para la Protección Social Universal. Esperamos con agrado la discusión fructífera de los mandantes tripartitos de la OIT sobre posibles medidas en el futuro que pueden adoptarse para que la Recomendación pueda lograr todo su potencial.

En la actualidad, en un momento en el que estamos analizando el futuro discutiendo la Declaración del centenario, reviste incluso más importancia intensificar los esfuerzos para establecer unos regímenes integrales, universales, adecuados y sostenibles de protección social y, en último término, para garantizar que todas las personas vivan con salud y dignidad.

Miembro trabajadora, Francia — Poco importa la región del mundo, poco importa el nivel de desarrollo del país, los sistemas de protección social son cuestionados en todo el mundo en momentos en que se acentúan las desigualdades. Se ha citado con frecuencia a Europa como ejemplo por su modelo social y se ha caracterizado a menudo a Francia como un país con los sistemas de protección social más exitosos del mundo. Basándose en los principios de salario diferido, de solidaridad y de gestión paritaria por los interlocutores sociales, se encuentra, sin embargo, en la actualidad entre los que están cuestionados, a través de múltiples reformas, en cuanto al seguro de desempleo, la salud, la educación o incluso las pensiones, siguiendo los preceptos liberales que tienden a responsabilizar a los individuos, antes que garantizarles los derechos colectivos relativos a los derechos fundamentales.

Estos mismos preceptos se denuncian justamente en el Estudio General de este año y están incluso en contradicción con los principios contenidos en la Recomendación, en la que se pide el establecimiento y la ampliación de la protección social para tender a un acceso universal que retome los elementos de la discusión recurrente de nuestra Comisión de 2011 sobre el enfoque bidimensional de la protección social, para garantizar la cobertura más amplia posible.

En consecuencia, son empleos que se eliminan, establecimientos de salud que se cierran, urgencias de hospitales que se saturan, en detrimento de las condiciones de trabajo y de los usuarios de estos servicios. Es importante recordar que es responsabilidad de los Estados garantizar el acceso a los derechos fundamentales de sus ciudadanos y que de lo que se trata aquí es de la redistribución de la riqueza para asegurar la cohesión social.

La semana pasada tuvo lugar en Francia la cumbre del G7 social, bajo la presidencia francesa en París. El resultado fue la adopción tripartita, que es la primera vez que se celebra en este foro internacional. Teniendo como tema transversal la lucha contra las desigualdades, la declaración hace de la protección social uno de sus cuatro objetivos principales y hace un llamamiento a la necesidad de coherencia. La declaración, en su punto 7, afirma, en efecto que, para alcanzar el objetivo de reducción de las desigualdades, los miembros del G7 y los interlocutores sociales internacionales, piden, entre otras cosas, un fortalecimiento de la coherencia de la acción de las organizaciones internacionales y un respeto a las normas internacionales del trabajo o incluso una ampliación del acceso a la protección social. En el punto 11, la declaración afirma que los sistemas de protección social contribuyen a luchar contra las desigualdades y a reducir la inseguridad del mercado de trabajo, y constituyen un factor de crecimiento sostenible e inclusivo.

Sostenemos el llamamiento a una mayor coherencia entre las organizaciones y los foros internacionales, así como entre los compromisos contraídos por los Estados en el plano internacional y sus opciones políticas nacionales. La OIT debe ser el organismo rector de esta coherencia internacional y garantizar la función de regulador social de la mundialización.

Miembro gubernamental, Marruecos — Agradezco al Consejo de Administración que haya decidido programar la discusión de la aplicación de las disposiciones de la Recomendación núm. 202 con ocasión de la celebración del centenario de nuestra Organización.

Este año constituye un hito importante para el examen de la visión universal de la protección social, con el fin de establecer un sistema universal integrado y participativo que permita luchar contra la pobreza, la precariedad, las desigualdades y la exclusión social. Asimismo, quiero felicitar a la Comisión de Expertos por la calidad del documento que ha tenido la amabilidad de preparar y por la pertinencia de las conclusiones.

Marruecos quiere destacar que el diálogo social constituye el pilar de la formulación de políticas integradas de protección social. Esto permitirá a los responsables de la toma de decisiones aplicar políticas de protección social centradas en el capital humano, piedra angular del desarrollo de las economías a escala universal, en el centenario de nuestra Organización.

También cabe subrayar la importancia de garantizar la coordinación entre la política de protección social y otras políticas, especialmente la política del empleo, y velar por que se tomen en consideración los cambios en el enfoque correspondiente del futuro del trabajo, en el marco del proceso de aplicación del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y de la Recomendación núm. 202, con el fin de que los Estados Miembros se doten de unos sistemas de protección social más adecuados, más sostenibles y mejor adaptados a la nueva evolución del mercado del empleo.

En lo que respecta al contexto marroquí, cabe señalar que los documentos de registro del Convenio núm. 102, que fue adoptado por Marruecos en 2013 por la ley núm. 47-12, acaban de presentarse ante los servicios competentes de la Oficina Internacional del Trabajo.

Además, Marruecos, desde 2006, ha puesto en marcha una iniciativa nacional de desarrollo humano que tiene como objetivo la inclusión social de categorías específicas y la lucha contra las desigualdades sociales.

Por otra parte, desde 2016, el Reino de Marruecos ha abierto la construcción de una política nacional de protección social ampliada. En este marco, se promulgaron dos leyes y sus textos de aplicación. Se trata de leyes relativas a los regímenes de pensiones de jubilación y de cobertura médica de las profesiones independientes y de los trabajadores no asalariados.

Miembro empleador, Colombia — Quiero referirme esencialmente a los párrafos 624 y 625 porque tienen unas connotaciones que ofrecen serios reparos en nuestro punto de vista. Se parte de la base de que los sistemas individuales administrados por el sector privado son de entrada descalificados y romperían con el principio de la transparencia que pregona la Recomendación núm. 202 y nada más lejos de la realidad. En muchos países se han implementado e incluso han venido operando paralelamente con el régimen de reparto. La administración de estos recursos ha permitido irrigar la economía, crecer sustancialmente y generar fuentes de empleo y bienestar. Adicionalmente ha creado seguridades en el sistema previsional para que quienes ahorran en estos sistemas puedan tener acceso finalmente a una pensión. Desde ese punto de vista, nosotros rechazamos los planteamientos allí esbozados y también concretamente desde la visión de Colombia, mi país, manifestar que la referencia que en dicho párrafo 624 se hace a un cambio legislativo en el país es falsa. No ha habido cambio en la legislación en los últimos tiempos. Se está estudiando un proceso para que el año entrante pueda haber una modificación en el régimen de pensiones dado que hoy el 16 por ciento del presupuesto nacional se tiene que destinar a atender el régimen de reparto.

En otros términos, quiero mencionar igualmente que desde la perspectiva del artículo tercero de la Recomendación se cumplen con los principios de solidaridad, es decir, el principio *h),* también con el principio de inclusión social para admitir al sector informal en su cobertura, es decir el principio *e)* y también el tema de la gestión financiera y de la transparencia, principio *j)*.

Ha ocurrido que precisamente por razones de transparencia haya habido la necesidad en el pasado, mucho tiempo anterior de hacer ajustes al sistema. Hoy, tenemos una forma compartida en Colombia que permite contar con solidaridad. Todo aportante hace una parte que va a un fondo de solidaridad que permite dar la garantía de pensión mínima en el propio sistema. Esto que ocurre en Colombia, también en todos los regímenes donde se ha implementado en los países tiene similar proceso de solidaridad. De modo que los planteamientos de esos párrafos no obedecen a la realidad fáctica.

Quiero también referirme a que en nuestro país recientemente se ha hecho una discusión del Plan nacional de desarrollo que debe implementarse para los próximos cuatro años y se incluyó toda una cobertura en pisos de protección social para permitir que haya cubrimiento al sector informal de la economía que en mi país y en la región latinoamericana es muy alto. La falta de cobertura que hasta ahora se venía dando, da precisamente el sentido de la inclusión que es precisamente lo que pregona el capítulo segundo de la Recomendación. Entonces, lo que tiene que ver con atención en salud esencial y lo que tiene que ver con la seguridad básica del ingreso, se está atendiendo y orientando adecuadamente y por eso quiero dar la buena noticia de que precisamente en mi país y a través de un proceso democrático establecido a través de la discusión en el Congreso se viene implementando cambios absolutamente positivos.

Miembro trabajador, Suecia — Me siento complacido y honrado de poder intervenir en nombre de los trabajadores nórdicos. Queremos comenzar expresando nuestra firme solidaridad con los trabajadores de todo el mundo que casi no tienen protección social. Sabemos que los camaradas que intervendrán aquí esta tarde se extenderán más en los problemas que los trabajadores afrontan en diferentes países.

Como establece claramente la Recomendación núm. 202, la protección social es un derecho humano y todas las personas deberían tener el derecho a vivir con dignidad, y sabemos que la Recomendación dio una esperanza a mucha gente cuando se adoptó en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012.

Como saben ustedes, los países nórdicos tienen fama de contar con unos sólidos sistemas de protección social que, por ejemplo, garantizan una asistencia sanitaria asequible para todos y una protección económica, en caso de desempleo o de enfermedad, algo que se construyó en los últimos cien años, habiendo sido la OIT un importante apoyo para nosotros a lo largo de la historia. Algo muy positivo de esta Recomendación es que todos los países pueden utilizar el mismo instrumento, cualquiera que sea la situación nacional. Una razón de esto es que comprende ambas dimensiones, la horizontal y la vertical, y una búsqueda permanente de un mayor nivel de protección social, que es la dimensión vertical. Podemos utilizar esta Recomendación como justificación para nuestro trabajo, de cara a una cobertura más amplia de los regímenes de seguridad social y a unos niveles más elevados de prestaciones sociales. Tanto en los países en desarrollo como en los países con una historia más larga de regímenes de seguridad social, esta Recomendación puede fomentar la valentía política en todos los países para promover la extensión de la seguridad social a todas las personas y esperamos que los países nórdicos puedan servir como un gran ejemplo de que es posible construir una sociedad en la que la protección social se considere un derecho para todos.

Creemos que una de las cosas importantes, a la hora de aumentar la cobertura de la protección social, es que tenemos que encontrar una forma de satisfacer las necesidades de cobertura de las personas con nuevas formas de empleo. Las formas creativas que tienen los empleadores de colocar a los trabajadores en un falso trabajo autónomo o en diferentes tipos de trabajo precario, nunca podrán dejar a los trabajadores sin protección social. En consecuencia, la declaración contenida en la Recomendación, según la cual los Estados Miembros deberían identificar las lagunas de la protección, siendo de utilidad tratar de colmar esas lagunas también en los países en los que creemos que ya existe una buena protección social. También consideramos que la introducción de una garantía universal de empleo que propone la Comisión Mundial en su Informe sobre el futuro del trabajo, sería un paso adelante útil y continuo, cuando se trata de asegurar que todos los trabajadores estén cubiertos por la protección social.

También es necesaria la adopción de nuevas medidas para formalizar todo lo posible el trabajo informal. Esto es también importante para construir un modelo de financiación sostenible de unos sistemas de protección social que se basen en cotizaciones con cargo a impuestos, en los que cada uno cotice de forma solidaria y justa en función de su nivel de ingresos.

Nuestra conclusión es que queda mucho por hacer para otorgar una protección social para todos. Utilicemos esta Recomendación, la fuerza del tripartismo de la OIT y el diálogo social para asegurarnos de estar a la altura del objetivo de que la protección social como derecho humano está disponible para todos los trabajadores y las personas de todo el mundo.

Miembro gubernamental, Argelia — Argelia quisiera, ante todo, expresar su satisfacción por el informe sobre el Estudio General relativo a la aplicación, en el derecho y en la práctica, de la Recomendación núm. 202. Argelia ha defendido siempre y sigue defendiendo la adhesión a una protección social que desempeñe un papel clave en la construcción de sociedades más justas y más inclusivas. Es uno de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La protección social es un mecanismo fundamental que permite contribuir a la realización de los derechos económicos y sociales reconocidos a través de un conjunto de instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Dicho esto, la responsabilidad de garantizar sus derechos recae principalmente en los Estados. El Estado debe desempeñar un papel primordial en la protección social para que ésta sea percibida como un derecho y no como un privilegio.

Por consiguiente, Argelia ha hecho todo lo posible para alcanzar este objetivo en los niveles nacional, regional e internacional. En efecto, Argelia se comprometió de manera especial en el fortalecimiento de los mecanismos de cooperación Sur-Sur, con el fin de difundir los pisos de protección social, que se basan en las normas reconocidas, sobre todo de las normas reconocidas por la OIT, adoptando, así, Argelia un enfoque de asociación eficaz y el principio de compartir las buenas prácticas y los beneficios del desarrollo económico y social.

Además, el sistema de protección social de Argelia se refiere en la actualidad a una parte creciente y nada desdeñable de la población, tanto a través del sistema contributivo como a través de un sistema no contributivo que se dirige a la mejora de la calidad de las prestaciones, la modernización de estas prestaciones y la preservación de los equilibrios financieros de los organismos de seguridad social.

Con miras a impulsar los intercambios de experiencias y de reflexiones, para identificar las posibles herramientas y las soluciones que pudieran ponerse en práctica con utilidad para el desarrollo de la protección social, Argelia creó, en el marco de un acuerdo concluido con la OIT, una escuela superior de seguridad social. Esta institución tiene a su cargo garantizar una formación continua y desarrollar investigaciones y estudios en materia de seguridad social, así como reforzar la cooperación nacional, regional e internacional.

En lo que respecta al Estudio General, consideramos que, habida cuenta de la gran demanda de asistencia técnica por parte de los Estados Miembros, las acciones ya emprendidas por la OIT en el marco del Programa mundial de referencia de la OIT sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos, programa iniciado en 2016, y, con miras a unos ajustes positivos que ha inducido en los sistemas de protección social en los países interesados, consideramos, por tanto, que esta iniciativa merece ser compartida con todos los Estados Miembros, para que sirvan como modelo que pueda reproducirse y aplicarse a otros sistemas de protección social, de la misma manera que medidas inclusivas aplicadas en la actualidad a categorías particulares y vulnerables de la población o medidas aplicadas a las personas que trabajan en la economía informal.

También hacemos un llamamiento a compartir las modalidades de extensión de la cobertura social, con el fin de que esta cobertura se aplique a las nuevas formas de trabajo existentes en el mundo digital.

Como conclusión, pensamos que sería conveniente considerar la posibilidad de restituir los resultados de la explotación de las memorias y los resultados de la evaluación por país y presentarlos a través de cuadros comparativos, lo que permitiría que los Estados Miembros o los países que disponen de sistemas de protección social o que disponen de regímenes de seguridad social próximos, se situaran y se interesaran en los indicadores que merecieran un interés especial. Tenemos la esperanza de que estas discusiones prosigan con una profundización de la cooperación y del diálogo en este terreno.

Miembro empleador, Dinamarca — En nombre de los empleadores de Dinamarca, haré algunos comentarios sobre el Estudio General. Comentaré un punto concreto, donde el Estudio General hace referencia a Dinamarca, pero que también puede ser pertinente para otros Estados, habiendo sido también parte de las observaciones del portavoz de los empleadores.

En el párrafo 511, la Comisión formula comentarios sobre el hecho de que muchos países están aumentando la edad legal de jubilación, en respuesta a la mejora de la salud, la prolongación de la vida, el envejecimiento de la población y las finanzas públicas. En Dinamarca, ya se decidió que la edad legal de jubilación sea de 68 años en 2030. Será de 69 años, en 2035, y de 70 años, en 2040, si el Parlamento sigue el esquema del acuerdo político. El objetivo

es que el ciudadano medio goce de 14,5 años de jubilación. El régimen danés, que eleva la edad legal de jubilación en relación con una edad real de vida, es determinante para una oferta de mano de obra suficiente, y también para unas finanzas públicas saneadas.

Los empleadores daneses apoyan este régimen. Sin embargo, no es satisfactorio para hacer frente a los cambios de la sociedad. En consecuencia, cualquier cambio en las condiciones, debería elevar la edad legal de jubilación en consecuencia y, en nuestra opinión, tiene que adaptarse aún más. Las discusiones en relación con las elecciones generales de la semana pasada en Dinamarca, nos dan razones para sentir que tal vez el sistema político danés pueda hacer algunos cambios programáticos. Sin embargo, la Comisión de Expertos quiere, en el párrafo 514, destacar la necesidad de considerar las diferencias entre los diversos grupos. Estamos de acuerdo, por supuesto, en que los trabajadores que ya no pueden trabajar, por ejemplo, por razones de salud, deberían estar cubiertos por un régimen de jubilación anticipada, pero debe advertirse contra regímenes con diferentes edades de pensión para diferentes grupos en el mercado laboral. Una de las razones es que no es plausible establecer un régimen de este tipo sin dejar atrás a los trabajadores en situación de necesidad real, privilegiando, en su lugar, a otros trabajadores, a menudo más fuertes, que no lo necesitan. Esto anima también una especie de extraña competencia en el mercado laboral en lo que respecta a qué grupos tienen los peores empleos.

Miembro trabajador, República Islámica del Irán — Hago uso de la palabra en nombre del sindicato de Irán y del jefe de la Confederación Iraní de Asociaciones de Trabajadores (ICWA), que se establecieron hace diez años, como consecuencia de los esfuerzos de las actividades de los trabajadores, del trabajo cooperativo y del bienestar social, y en base al artículo 131 del Código del Trabajo de la República Islámica del Irán, y también en nombre del Sindicato de Marinos Mercantes Iraníes (IMMS), que es un sindicato afiliado a la FITT en Oriente Medio que apoya a la gente de mar en este ámbito fundamental, también con el objetivo de dar cumplimiento a la agenda del trabajo decente y en interés de los trabajadores en el área de los derechos laborales y del apoyo a la protección social.

Una de las notables acciones que mi sindicato afiliado ha llevado a cabo, allanó el camino para la aplicación de la Recomendación núm. 202, tema del documento que se ha distribuido. En este sentido, la conferencia internacional del SPS, se celebró en mi país en 2016, de cara al futuro, para una mayor información y conocimiento de los trabajadores, con la mención de la Recomendación y las medidas que adoptaron el Gobierno y los interlocutores sociales, a través de la organización de apoyo y de la organización de seguridad social para las personas desfavorecidas.

En la mencionada conferencia, los interlocutores sociales discutieron y revisaron el desafío que representa la protección social. Además, los honorables Embajadores de Bélgica y de México, expusieron la experiencia de sus países en este tema.

Cabe mencionar que, en la actualidad, esta función y acción de apoyo en mi país, ha ido más allá del contenido de este documento y están en funcionamiento una capa más progresiva y profesional de servicios de seguridad social y de apoyo, y el contenido de los documentos internacionales de la OIT.

Es un gran honor para mí anunciar que, a pesar de los diversos desafíos y de los resultados de las injustas sanciones impuestas a mi país, la República Islámica del Irán casi ha seguido el contenido de las recomendaciones de la OIT para la promoción de la justicia social, desarrollando y realizando un servicio solicitado, como la ventaja de la atención de la salud para las familias y los niños, las oportunidades de empleo, la seguridad social y las pensiones de vejez y de discapacidad, al igual que para los jóvenes y las nuevas generaciones. Por ejemplo, la gente de mar joven de Irán no tiene la oportunidad de trabajar en el mercado laboral marítimo internacional. No se debe esto a una falta de calificaciones o de profesionalismo, sino sólo a una sanción injusta y a razones políticas.

Por último, quisiera proponer que, dado que el futuro del trabajo es un tema clave de la agenda de la OIT, en consonancia con la consecución del objetivo del trabajo decente y el desarrollo sostenible, y que depende de los sistemas de protección social, todos los trabajadores, a lo largo de su vida, deberían disfrutar de una educación y una tecnología modernas, como la inteligencia artificial, la robótica autónoma y también un apoyo integral a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva. También es necesario que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores encuentren una mayor legitimidad, mediante la moderna tecnología, con vistas a una significación de la contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, hacia un futuro más brillante del trabajo y unas medidas que se basen en acciones clave en el centenario de la OIT.

Miembro gubernamental, Bélgica — Quisiera felicitar a la OIT por la gran calidad de las labores realizadas en el marco de este Estudio, que indudablemente será de gran utilidad para nuestras discusiones.

El centenario de la OIT brinda una ocasión única para recordar que esta protección es uno de los pilares de su mandato; constituye uno de sus principales ámbitos de actividad normativa y es uno de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.

Este tema reviste una gran importancia, como ya lo han indicado las contribuciones de 114 Estados Miembros, y las observaciones formuladas por 11 organizaciones de empleadores y 44 organizaciones de trabajadores.

Cabe recordar que la Recomendación núm. 202 recibió en su momento un apoyo extraordinario. Recuerda que debe proporcionarse a la población acceso a prestaciones y a la atención de salud esencial, así como una seguridad elemental del ingreso, lo que constituye los pisos nacionales de protección social.

Desde la adopción de la Recomendación, los Estados han desplegado grandes esfuerzos, y pienso que debemos felicitarnos por ello. Asimismo, dado que se ha citado a Dostoievski, y para continuar citándolo: «al hombre le encanta acentuar sus desgracias, pero olvida sus momentos felices». Así pues, tomemos conciencia de ello y alegrémonos. Evidentemente, y nadie puede afirmar lo contrario, queda mucho por hacer y, con este fin, el Estudio General pone de relieve casos de buenas prácticas y directrices que pueden ayudar a los Estados a mejorar la protección social, en particular al extender dicha protección hacia un nivel más alto.

Así pues, prosigamos nuestros esfuerzos, pero en el marco de un diálogo social. La protección social debe ser una realidad para todos, y puede reafirmarse el compromiso de mi país, de Bélgica, en el marco de la Alianza Mundial para la Protección Social Universal.

También quisiera destacar rápidamente diez elementos esenciales para nuestro país en el marco de las futuras discusiones:

1. La elaboración de la Recomendación contribuye a la consecución de los ODS.
2. La necesidad de un firme compromiso de la OIT y de sus Miembros en favor de la protección social universal.
3. La inversión en la protección social estimula la estabilidad y el crecimiento económicos, y mejora los resultados de las economías nacionales. Asimismo, con demasiada frecuencia, se contraponen la dimensión social y la dimensión económica, cuando en realidad el vínculo entre las dos nos parece evidente.
4. La solidaridad social, en particular en sus aspectos financieros, es un pilar central de la seguridad social,

por lo que los Estados que se esfuerzan por emprender reformas deben tener en cuenta esto, ya que se trata de un arma poderosa para luchar contra la pobreza y la desigualdad.

5. La necesidad de promover el diálogo social es la base de la OIT, y la promoción del tripartismo constituye nuestra esencia.
6. A fin de garantizar la seguridad del ingreso durante el ciclo de vida, existen diferentes enfoques. Por una parte están los seguros y por otra la asistencia, y es preciso combinarlos y hallar un equilibrio.
7. Es preciso establecer las prestaciones a un nivel suficiente para reducir la pobreza, la vulnerabilidad, etc.
8. Sigue siendo importante contar con servicios públicos eficaces.
9. Es preciso esforzarse por garantizar el acceso a la seguridad social. Hay personas que no tienen acceso a la misma, lo que también conlleva procedimientos de recurso y procedimientos de reclamación.
10. La Recomendación está dirigida igualmente a los países en desarrollo, y puede ponerse de relieve el valor añadido de la cooperación técnica de la OIT.

Consideramos que éstos son algunos principios y algunas ideas que pueden ser de utilidad para la continuación de nuestras labores.

Miembro empleador, Chile — Tenemos importantes críticas al párrafo 624 del texto que estamos comentando. Dicho párrafo se pronuncia categórica e infundadamente en contra de los sistemas provisionales de capitalización individual, y luego toma partido por aquellos países que han realizado acciones para alejarse de dichos sistemas, entre los cuales erróneamente se incluye Chile. En ese sentido, nuestra crítica es doble: a la línea editorial del párrafo 624 y a las imprecisiones en relación al caso chileno. En cuanto a su línea editorial, se evidencia un grave perjuicio en contra de los sistemas de capitalización individual y celebra la reversión de la privatización del sistema de pensiones en algunos países. Este punto de vista, no es compartido por el Grupo de los Empleadores de la OIT y refleja una mirada arbitraria inadmisible para un documento que emana de la casa del diálogo social que además carece de sustento objetivo en datos globales al fundamentarse en una antojadiza selección de un pequeño número de países.

En segundo lugar, nos genera especial preocupación la información sesgada contenida en este párrafo, porque recientemente tuvimos conocimiento de otra publicación de la OIT de octubre del año 2018 titulada «La reversión de la privatización de las pensiones: reconstruyendo los sistemas públicos de pensiones en los países de Europa oriental y América Latina», que fue presentada por la Organización como un texto oficial, pese a que tampoco fue consultado con el estamento empleador representado en la OIT, lo que como Grupo nos obligó a tener que solicitar la intervención de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) para expresarla al Director General, Sr. Ryder, nuestro profundo malestar con la publicación con solicitudes concretas de rectificaciones de fondo y de forma.

Tercero, el aumento de las expectativas de vida junto a la reducción de las tasas de natalidad, hace que los sistemas de reparto sean financieramente inviables, ya que estos fenómenos causan que la pirámide poblacional se invierta, generando que cada vez haya menos trabajadores activos para financiar las pensiones de un número cada vez mayor de pensionados. Así ha sido el caso de varios países europeos que están sobre endeudados y han tenido que actualizar los parámetros aumentando la edad de jubilación, aumentando la tasa de cotización para poder mantenerse a flote.

Y cuarto, existe una confusión entre los conceptos de solidaridad y del sistema de reparto. El sistema de reparto, así como el sistema de capitalización individual son una opción de financiamiento en la seguridad social, la solidaridad en cambio en el ámbito de las pensiones es el apoyo a los grupos más vulnerables de pensionados. La solidaridad, por tanto, se puede aplicar tanto a los sistemas de reparto como a los sistemas de capitalización individual. La segunda gran crítica al párrafo 624 es sobre imprecisiones con respecto al caso chileno. El párrafo señala que la Comisión de Expertos «también acoge con satisfacción los esfuerzos realizados en Chile […] para reducir el tamaño de los sistemas de cuentas individuales o para introducir componentes públicos financiados mediante los impuestos sobre la base del principio de solidaridad». Reiterando lo antes expuesto, no compartimos el sesgo de la Comisión de Expertos hacia los sistemas de capitalización individual, luego no nos queda claro cuáles serían aquellos «esfuerzos realizados en Chile» para avanzar en la referida dirección, puesto que el sistema de pensiones chileno lleva prácticamente una década sin grandes modificaciones y la tasa de cotización individual se ha mantenido en un 10 por ciento desde su creación. La actual administración envió al Congreso las reformas en el sistema de pensiones y hace una semana se aprobó la idea de legislar. Dicha reforma no pretende reducir el sistema de cuentas individuales sino fortalecerlo, con lo que los esfuerzos no irían en la dirección indicada por el documento. Además, dicha reforma tiene como objetivo aumentar la solidaridad, aumentando el monto de la pensión básica solidaria y creando aportes especiales para mujeres, adultos mayores dependientes y aumento de la pensión a medida que avanza la edad del pensionado. Esto es evidencia de que el sistema de capitalización individual y una mayor solidaridad pueden ir de la mano. Esperamos, entonces, que el párrafo 624 cambie sus comentarios categóricos, sesgados e infundados, y que se elimine la referencia a Chile, que no ha realizado esfuerzos para reducir el sistema de capitalización individual, sino que para mejorar las pensiones de los connacionales con más solidaridad y con el fortalecimiento del sistema existente.

Miembro trabajador, Colombia — La Confederación General del Trabajo de Colombia (CGT) quiere hacer observaciones al detallado documento de la Comisión de Expertos, el cual presenta un análisis serio sobre un tema tan importante como lo es la protección universal para la dignidad humana.

En efecto, debo manifestar que nada más pertinente que la validez de una recomendación para orientar a esta casa y sus mandantes acerca de cuáles son los métodos más eficaces para combatir la pobreza, acabar con la desigualdad social, eliminar la exclusión social e implantar la justicia social a nivel planetario.

En este orden de ideas debemos ser suficientemente serios en reconocer que pese a los esfuerzos realizados, aún estamos muy lejos de aproximarnos al ideal de tener en la práctica pisos lo suficientemente sólidos para garantizar que la mayoría de la clase trabajadora y de nuestras poblaciones a nivel mundial, puedan decir que objetivamente estén accediendo a niveles dignos en materia de protección social.

Hoy cuando estamos en la celebración del Centenario de la OIT, debemos manifestar que en la mayoría de nuestros países, el común denominador es el desempleo, la ausencia de sistemas integrales de seguridad social, la tercerización laboral, el empleo informal y la imposibilidad para que los adultos mayores puedan acceder a pensiones de jubilación dignas.

El documento que hemos tenido la oportunidad de estudiar, nos ilustra sobre las preocupaciones de los distinguidos miembros de la Comisión de Expertos, sobre la pertinencia de hacer un alto en el camino para analizar con profundidad no solamente el contenido de la Recomendación núm. 202, sino además, tener en cuenta el contexto de todo lo que tiene que ver con la normas vinculantes con los pisos mínimos de protección social, como por ejemplo, la equidad de género, la lucha contra las peores formas del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso, todo lo

anterior, en el marco de la plena vigencia de los convenios fundamentales de la OIT.

Este Estudio General implica de forma importante un aporte a los debates que en materia del sistema pensional se vienen llevando a cabo, en particular en los países en desarrollo, los cuales, en cambio de buscar mejores formas de promoción al acceso del sistema, están flexibilizando y reduciendo la capacidad del Estado en la protección de la población adulta mayor.

El éxito de nuestras deliberaciones se sustenta en mantener el diálogo social. El grupo de los trabajadores, incondicionalmente, precisamente da un apoyo total al párrafo 624 presentado conforme al Estudio que han hecho los miembros de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Colombia — Me dirijo a esta Comisión en nombre de los trabajadores del Brasil, Uruguay y Colombia para referirnos al Estudio General, preparado por la Comisión de Expertos a quien agradecemos tan minucioso Estudio, así como sus conclusiones y recomendaciones.

Los trabajadores de estos países consideramos que los pisos de protección social conforme al texto de la Recomendación y como bien lo ha considerado la Comisión de Expertos no pueden ser tergiversados por los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo como un método para renunciar a la seguridad social, sino como una estrategia para garantizar universalidad en la protección social, especialmente para quienes carecen de ingresos y por tanto no pueden solventar ingresos mínimos ni atención en salud por sí mismos. El piso debe mantener el fin de promover su ascenso a la seguridad social y niveles más elevados de protección social. No puede admitirse que algunos países se excusen en sus elevados índices de informalidad para limitar la protección de sus trabajadores a los niveles mínimos de protección, tal y como acaba ocurrir en Colombia con la aprobación de su mal llamado Plan de desarrollo, sino que deben adoptarse medidas efectivas para la garantía de protecciones mínimas para la población más vulnerable, mientras que a los trabajadores informales y rurales debe formalizárseles e impulsarles a ingresar a sistemas de seguridad social o como lo menciona la Comisión de Expertos propender por un seguro social inclusivo para la reducción de su informalidad.

El fin de la OIT de justicia social no será posible con sistemas de protección social excluyentes, privados, con enfoque al ahorro exclusivo de los trabajadores e individual, sino que por el contrario, deben fundarse en el principio de la solidaridad intergeneracional, financiación colectiva y contribución del Estado, así como de la contribución de las personas de mayores ingresos, naturales y corporaciones. El Estudio General en mención, visto de manera conjunta con el documento de trabajo del Departamento de Protección Social de la Oficina sobre la reversión de la privatización de las pensiones, deben ser el punto de partida para la actualización de los sistemas de protección social de los Estados parte de la OIT, así como para el rediseño de los sistemas de protección social en la vejez, enfocados en la reversión efectiva de los sistemas de ahorro individuales como ya lo han hecho varios países hacia los sistemas de reparto junto con sistemas de ingresos de básicos universales.

Miembro gubernamental, Senegal — El Senegal interviene en nombre del grupo africano y encomia la calidad del Informe sobre el Estudio General.

La originalidad de este Informe, basado por primera vez en una única recomendación autónoma, radica en que muestra la importancia de hacer realidad la justicia social en todo el mundo, y la protección social universal, con miras a luchar contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, así como la necesidad de asegurar a las poblaciones unos ingresos mínimos garantizados y una cobertura de salud adecuada.

Exhortamos a los Estados que aún no hayan cumplido esta obligación constitucional a producir sus memorias proporcionando información sobre las medidas adoptadas por sus legislaciones respectivas a fin de mejorar la protección social, de conformidad con los objetivos establecidos por la Recomendación.

Por lo tanto, el grupo africano sigue siendo coherente con los pisos de protección social previstos por la Recomendación núm. 202, y acoge con agrado que los Estados Miembros se esfuercen por formular políticas encaminadas a poner en práctica los diferentes pisos de protección social establecidos en el párrafo 4 del título II de la Recomendación.

La Recomendación, adoptada en junio de 2012, marcó un cambio significativo en la vida de la Organización y en la misión de sus mandantes tripartitos. Así pues, ha constituido un gran paso en la definición de reglas sociales básicas que deben asegurar un respeto más universal de los derechos fundamentales en el trabajo, de los cuales la protección social es uno de los pilares esenciales.

Por consiguiente, el grupo africano se felicita de estas recomendaciones del Estudio, invitando al mismo tiempo a sus Estados Miembros a hacer suyos plenamente los análisis que se realizan en el mismo, con objeto de lograr los objetivos de establecer pisos de protección social eficaces e inclusivos.

Pretende señalar que existe una serie de marcos continentales en los que los Estados Miembros y los interlocutores sociales elaboran estrategias de extensión de la protección social.

Se trata:

— de la Constitución de la Unión Africana;
— de la Declaración de Uagadugú sobre empleo y alivio de la pobreza en África, de 2004, encaminada a proporcionar a la población los medios para valerse por sí misma, crear oportunidades y brindar protección social a los trabajadores, estableciendo un entorno que favorezca el desarrollo y el crecimiento nacional;
— del llamamiento de Livingstone en favor de la protección social, de 2006, que preconizó el establecimiento general de toda una serie de prestaciones sociales básicas;
— de la primera reunión de la Conferencia de la Unión Africana de Ministros encargados del desarrollo social, que adoptó el marco de política social para África, recomendando la adopción de una serie de medidas destinadas a estructurar el establecimiento de un conjunto de prestaciones sociales mínimas;
— del primer Coloquio africano sobre el trabajo decente celebrado en Uagadugú, en diciembre de 2009, que subrayó los progresos realizados en el establecimiento de un piso de protección social en varios países africanos;
— de la Declaración tripartita de Yaundé sobre el establecimiento del piso de protección social, de 2011;
— del Programa de protección social para la economía informal y los trabajadores rurales, de 2011, y
— de la Declaración de Addis-Abeba, durante la decimotercera Reunión regional de 2015, que invitó a todos los países africanos a adoptar estrategias nacionales coherentes en materia de seguridad social.

El gobierno africano exhorta a los Estados Miembros a interactuar con los interlocutores sociales a fin de promover un diálogo social efectivo con miras a formular las políticas nacionales más adecuadas y a establecer plazos adaptados para el establecimiento progresivo de pisos de protección social que tengan en cuenta la necesidad de fomentar el empleo y el desarrollo social y económico.

Por su parte, la OIT debería:

— proseguir su Campaña mundial sobre la seguridad social y la cobertura de seguridad social para todos, utilizando todos los medios de acción de que disponga, y promover la ratificación y aplicación de los convenios actualizados de la OIT relativos a la seguridad social, en particular el Convenio núm. 102;

— fortalecer las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en la concepción, la gobernanza y el establecimiento de una protección social para todos que sea completa y sostenible, y
— favorecer la cooperación Sur-Sur a través de un intercambio de experiencias y de conocimientos especializados.

Por último, el grupo africano reafirma su compromiso con los nobles ideales preconizados por la Recomendación con objeto de promover los pisos de protección social indispensables para lograr los objetivos de una cobertura social universal, y alienta enérgicamente a los Estados Miembros a dotarse de los medios necesarios para la consecución de estos objetivos prioritarios.

Dado que los Estados han tenido dificultades para establecer pisos de protección social eficaces, se les alienta a solicitar la asistencia técnica de la OIT para afrontar estos retos y reforzar sus capacidades técnicas en este ámbito.

Miembro empleador, Noruega — En nombre de los empleadores noruegos, leo el Estudio General con gran interés. Aborda temas que revisten importancia para todos. Sin embargo, esta intervención está relacionada con la referencia que se hace en el Estudio a Noruega, y con la discusión sobre las cuotas de usuario para la atención de salud y su párrafo 235, que indica que es necesario excluir la dependencia del gasto directo, como las cuotas de usuario, que es el caso de Noruega y de otros países de altos ingresos. Es cierto que la atención de salud en el marco de sistema de bienestar de Noruega viene acompañada de cuotas de usuario o de cargos al paciente. Sin embargo, la experiencia noruega, y creo que hay un amplio consenso a nivel nacional a este respecto, es que las cuotas de usuario, como tales, no son incompatibles con la atención de salud universal disponible para todos. En lugar de atención de salud, sin ningún gasto directo, la solución noruega se basa en un umbral general y transparente de los cargos al paciente, acompañado de excepciones generales para algunos grupos de pacientes. En primer lugar y ante todo, no se aplican cuotas de usuario a los pacientes menores de 16 años. Como consecuencia, no se aplican cuotas de usuario para el tratamiento o el examen médico durante el embarazo. Otros grupos sí pagan cuotas de usuario que ascienden a un porcentaje modesto del costo real, pero no se aplican cuotas de usuario cuando el paciente ha alcanzado un límite de aproximadamente 200 euros ese año civil. Esto significa que cuando las cuotas de usuario del paciente hayan alcanzado 200 euros, no se le aplicarán más cuotas de usuario hasta el año siguiente. A partir de entonces, la atención de salud es, con algunas excepciones importantes, gratuita para el paciente ese año civil. Para concluir, los empleadores noruegos dirían que la dependencia del gasto directo no es incompatible con la prestación de servicios de salud disponibles y asequibles para todos. Al excluir a los grupos más vulnerables y establecer límites anuales a las cargas de cada paciente, los servicios de salud disponibles y asequibles para todos pueden costearse perfectamente con cuotas de usuario.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire — Esta 108.ª reunión de la Conferencia es el trampolín adecuado para impulsar todos los esfuerzos concertados por los Estados Miembros a fin de resolver los problemas que socavan el mundo del trabajo.

En la actualidad, se insta a todos los mandantes tripartitos a reflexionar sobre la problemática del Estudio General relativa a la protección social universal sobre la base del corpus normativo de la Organización, que se extiende únicamente a la Recomendación núm. 202, con miras a garantizar un futuro seguro del trabajo.

El compromiso de mi país no ha desfallecido ni ha sido discontinuo. En efecto, en el año 2019, declarado año de la dimensión social por el Presidente de la República de Côte d'Ivoire, es la continuación de una serie de iniciativas, políticas, medidas y programas inclusivos, encaminados a hacer frente de manera sostenible a todos los problemas de injusticia social y relacionados con el trabajo decente, y a las disparidades conexas. En lo que respecta a las firmes medidas adoptadas por el Gobierno, cabe destacar lo que se menciona a continuación, que engloba el tríptico temático de la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible.

En lo que respecta al marco institucional y jurídico, el marco jurídico e institucional de la seguridad social en Côte d'Ivoire está definido por la Constitución del Estado de Côte d'Ivoire de 8 de noviembre de 2016, por dos leyes de 1999 relativas a la previsión social, y por la ley núm. 2014-131 de 24 de marzo de 2014, que establece la cobertura de salud universal. Ésta garantiza la naturaleza no discriminatoria e inclusiva de la seguridad social y tiene por objeto reducir fundamentalmente la pobreza y las desigualdades en la prestación de cuidados. Cabe mencionar asimismo que el marco jurídico se apoya en diversas leyes que aseguran la cobertura de los trabajadores, incluidos los funcionarios estatales, contra los riesgos sociales. Esta voluntad mostrada por el Gobierno condujo a la adopción, en 2014, de una estrategia nacional de protección social, la cual, después de cinco años, ha registrado progresos notables en lo que respecta a fortalecer la resiliencia de las poblaciones y en términos de creación de oportunidades y de consolidación de sus medios de sustento. Dado que el Estado tiene el deber principal de velar por la buena marcha del sistema de seguridad social, define en este sentido la política nacional de la seguridad social y logra, a través de un contrato de programa, que las instituciones de previsión social velen por que sus actividades sean coherentes con las políticas nacionales.

En el mejor de los casos, el Gobierno acaba de adoptar el Programa de estrategia nacional de inclusión financiera 2019-2024, que tiene por objeto lograr la inclusión de las poblaciones más desfavorecidas en la estructura económica a través del establecimiento de servicios financieros adaptados que ofrecen unas condiciones sostenibles tanto a los postores como a los beneficiarios. Más concretamente, se trata de mejorar el acceso a los servicios financieros de las poblaciones vulnerables, de promover el acceso de dichas poblaciones a servicios financieros digitales y de establecer un marco fiscal y una política que favorezcan la inclusión financiera. La puesta en marcha de esta estrategia permitirá elevar la tasa de inclusión financiera al 60 por ciento de aquí a 2024, y movilizar más aún el ahorro nacional para financiar el desarrollo de la economía orientada al mundo rural y a las poblaciones más desfavorecidas.

En lo que respecta a los marcos de acción encaminados a llevar a cabo la extensión horizontal y vertical de la seguridad social, para el año 2019 se ha previsto la creación de un régimen social de trabajadores independientes y el establecimiento de regímenes de pensiones complementarias a través de la capitalización en los sectores público y privado. Cabe señalar que todas estas garantías elementales de seguridad social se extienden a la enfermedad, a la vejez, a las prestaciones familiares, a la maternidad, a los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales.

En lo tocante al desarrollo sostenible, cabe indicar que el Gobierno, a través de un enfoque transversal, de cooperación e inclusivo, siempre ha apoyado las diferentes políticas públicas de empleo y de trabajo agregadas a la política de seguridad social del país.

Todos nosotros debemos escribir una página de nuestra historia común, a saber, la de esta Organización Internacional del Trabajo, con motivo de su centenario. Debemos escribirla con la máxima determinación posible y depositando la máxima confianza en nuestras poblaciones respectivas, que sólo aspiran a mejorar su bienestar a través del trabajo y del goce de un buen estado de salud.

Para concluir, quisiera señalar que debemos considerar prioritaria la cuestión primordial de la seguridad, la salud

y el bienestar para todos, y deseo a cada uno de ustedes una excelente Conferencia Internacional del Trabajo.

Miembro empleador, El Salvador — Quiero comentar que en mi país en los últimos diez años se ha gastado el 10 por ciento del presupuesto general de la nación cada año para financiar programas sociales similares a los propuestos en el Informe que ahora analizamos. El 10 por ciento del presupuesto cada año durante diez años y saben ¿cuál ha sido el resultado? Que hoy tenemos la misma cantidad de familias en situación de pobreza que hace diez años.

Cinco billones de dólares después de diez años impulsando programas similares a los contenidos en la declaración de piso social y no ha cambiado nada para los pobres y contando con la asesoría de la Oficina de la OIT. Pero para el país sí ha habido cambios, la carga tributaria pasó del 14 por ciento del PIB a más del 19 por ciento del PIB, ha sido un esfuerzo nacional aumentar la recaudación de impuestos. Pero además la deuda pública se duplicó en los últimos diez años, eso será un esfuerzo fiscal que tendremos que pagar en los próximos años, y con esos recursos adicionales se financiaron cinco billones de dólares para tener cero impacto en la vida de las familias excluidas y marginadas.

¿Por qué sucede esto? Sucede, porque los llamados programas sociales sugeridos por el Estudio General y que el gobierno de mi país ha implementado, no son programas sociales. Un programa social transforma de manera permanente las condiciones de vida de las familias excluidas y marginadas en especial, la de los niños. Un programa social por ejemplo, debe asegurar que los niños de las familias pobres tengan un futuro mejor, con educación basada en las tecnologías, pero también con niños que aprendan el trabajo en equipo, la empatía, la capacidad de comunicar ideas, el liderazgo, motivaciones, todas las que conocemos como habilidades blandas. En eso no se ha invertido el dinero en mi país, por el contrario, se ha invertido en programas populistas que garantizan que los pobres, siguen siendo pobres. Y la Oficina podría decir «esa no es nuestra responsabilidad, porque eso es una decisión de los gobiernos de cada país», pero sí es una responsabilidad, porque los gobiernos de nuestros países como el caso de El Salvador, basándose en los documentos que genera la OIT, toman decisiones y justifican las decisiones basadas en estos documentos.

Por otra parte, permítanme referirme brevemente al tema de pensiones. Es indudable que la Oficina de la OIT, el personal que trabaja en la Oficina, en veinte o veinticinco años tendrá que aceptar la realidad. Que los sistemas de repartos no son sostenibles, cada vez hay más jubilados respecto de trabajadores activos. En los párrafos 33 y 34 del Informe se hace referencia a la manera en que está cambiando la demografía en nuestras sociedades. En mi país, El Salvador, cuando se hizo la reforma hacia un sistema de cuentas individuales había ocho trabajadores activos por cada pensionado. Hoy, veintitrés años después, hay menos de cuatro trabajadores activos por cada pensionando. En 2040 habrá un trabajador activo por cada pensionado. Pues habrá que quitarle casi todo su salario para pagar la pensión del que está inactivo. Insistir en sistemas de reparto es anti histórico, y atacar y buscar destruir los sistemas de capitalización individual, finalmente terminarán destruyendo los sistemas de protección social. En ese sentido, rechazamos la línea editorial del Estudio, rechazamos el contenido del párrafo 624 y solicitamos eliminar la afirmación que se hace sobre El Salvador, según la cual la Comisión de Expertos acoge con satisfacción los esfuerzos realizados para reducir el tamaño de los sistemas de cuenta individual. Por el contrario, la reforma realizada en 2017 está orientada a fortalecer los sistemas de cuenta individual y busca corregir las decisiones irresponsables de los diferentes gobiernos que han tomado de manera forzosa los ahorros de los trabajadores y sólo le pagan uno para financiar su déficit fiscal y sólo le pagan un uno por ciento de tasa de interés anual. Como consecuencia, las pensiones están saliendo el 15 por ciento del salario.

La reforma siguiente ha buscado corregir esa injusticia social que está sucediendo en mi país, por ello solicitamos atentamente corregir esas afirmaciones del párrafo 624.

Miembro trabajadora, Sudáfrica — Mi intervención es en nombre de los trabajadores y los sindicatos del Consejo de Coordinación Sindical de Africa Austral. La discusión sobre los déficits de protección social seguirá siendo una discusión recurrente hasta que se encare el sistema mundial económico amañado establecido por la globalización neoliberal y en manos de ella. Por supuesto, somos plenamente conscientes de que no será fácil cambiar la situación, en vista de los intereses ocultos y de la existencia de un pequeño número, pero privilegiado, de personas que se benefician de un sistema elitista amañado, y que tratan de mantener y de fomentar su *status quo*.

Un informe reciente de Oxford muestra que apenas el 1 por ciento de la población mundial posee el 87 por ciento de la riqueza mundial, mientras que el resto de la humanidad se tiene que contentar con los restos. Éste es el motivo de la coacción de que son objeto los trabajadores. El aumento de esta brecha de desigualdad evidencia claramente el fracaso del mercado, ya que los «efectos de filtración de las manos invisibles» del mercado no han dado lamentablemente resultados positivos. En esencia, el crecimiento de la economía no está creando empleo ni fomentando los salarios decentes.

También estamos siendo testigos del fracaso de los gobiernos, ya que los sistemas ricos están cayendo, o están siendo totalmente eclipsados por alternativas basadas en el mercado, que se establecen únicamente sobre la base de la capacidad de asequibilidad. Se está obligando a las personas a vivir al margen de la sociedad, y la mayoría de los Estados no pueden responder a esto de manera adecuada.

Sabemos perfectamente que la migración de las personas de un clima a otro se debe fundamentalmente a la profunda enajenación social, económica y política, y a la miseria a la que se enfrentan. Se desplazan sin considerar en absoluto los riesgos, incluido el de perder su propia vida en el proceso, porque han concluido que permanecer y vivir en la situación actual equivale a morir. Por lo tanto, consideramos que en lo que respecta a los trabajadores sudafricanos, lo mínimo que debería hacerse sería adoptar medidas concretas para asegurar que se conceda prioridad a la creación de empleo remunerado y decente. También es importante que tomemos medidas concretas a fin de proteger los salarios y de promover la protección social. Existen lugares de trabajo y empleadores que deben a los trabajadores muchos meses de salario.

Asimismo, seguimos siendo testigos de que se presiona a los Estados para que formulen políticas del mercado de trabajo que contemplen los salarios como una concesión para atraer inversiones. Si queremos mejorar realmente las oportunidades de garantizar disposiciones de protección social en el mundo del trabajo, es preciso dejar de utilizar los salarios como una herramienta para la competencia. Además, el mundo está siendo testigo de la aparición de nuevas formas de relaciones de trabajo y de pautas de producción que perjudican los trabajos y los salarios y reducen las movilizaciones de los ingresos por parte de los gobiernos. Un ejemplo es la creciente informalización del empleo y la producción. Esta institución, y me estoy refiriendo a la Organización Internacional del Trabajo, a través de sus interlocutores sociales, reconoció la debilidad inherente de la informalidad y elaboró la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), como una de las respuestas encaminadas a encarar la informalidad. La mayoría de los trabajadores de la economía informal, a menudo como un medio de supervivencia, no están cubiertos en gran medida por las disposiciones de protección social. Consideramos que si se realizan unos esfuerzos más deliberados,

estables e imaginativos para llevar a cabo iniciativas encaminadas a formalizar la economía informal, todos — los trabajadores, los empleadores y las empresas — saldremos ganando.

Miembro gubernamental, México — El Gobierno de México se congratula de los comentarios expresados por la Comisión de Expertos en su informe relativo a las acciones y políticas implementadas para avanzar en la cobertura universal de la protección social. Desde la perspectiva de este nuevo Gobierno reconocemos que la protección social constituye uno de los principales instrumentos de política pública que permite reducir al mismo tiempo la desigualdad y la pobreza, a la vez que genera las condiciones para el crecimiento inclusivo. Gracias a una política de austeridad en el gasto dentro del gobierno y de combate frontal a la corrupción, el Gobierno de México proyectó un aumento histórico del gasto en la inversión social de 7 891 millones de dólares, es decir, un aumento del 41 por ciento en gasto social. Actualmente, los programas sociales priorizan la atención a grupos identificados como los más vulnerables, es decir, niños, niñas, jóvenes, adultos mayores, comunidades indígenas, trabajadores del campo, personas con discapacidad y trabajadores del hogar. Dentro de las nuevas estrategias y programas sociales destinados a atender a los sectores más vulnerables de la población, quisiera destacar lo siguientes: el programa «Jóvenes Construyendo el Futuro» es, sin duda, uno de los principales programas de este Gobierno. Tiene el objeto de incorporar 2,3 millones de jóvenes de entre 18 a 29 años que actualmente no estudian ni trabajan para que puedan capacitarse en el trabajo. A través de un modelo de corresponsabilidad social entre los sectores público, privado y social, se ofrece a los jóvenes un espacio, apoyos y actividades para generar competencias técnicas que promuevan la inclusión social e incrementen sus posibilidades de empleabilidad a futuro. También el programa «Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores», consiste en una pensión bimestral no contributiva en apoyo a mujeres y hombres mayores de 68 años privilegiando, por supuesto, las zonas indígenas o de alta marginación en el país, con un alcance de 8,5 millones de personas beneficiadas. El programa «Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente» tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de niñas, niños y jóvenes, con discapacidad permanente que viven en municipios indígenas de alta o muy alta marginación y en situación de pobreza extrema. Estos programas son coincidentes con el artículo 5 de la Recomendación sobre los pisos de protección social al proporcionar seguridad básica del ingreso a las personas que por alguna causa no puedan obtener ingresos suficientes.

Con respecto a la implementación de políticas progresivas para abatir la informalidad, es pertinente señalar que en México el modelo de seguridad social se sustenta en una relación laboral formal, es decir, de trabajo personal subordinado y de cotizaciones en un esquema tripartito. No obstante, existen grupos que, si bien mantienen una relación laboral formal, se han mantenido privados del derecho a la seguridad social. Tal es el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Para enmendar esta omisión, el pasado 14 de mayo se realizó una reforma histórica a la Ley Federal del Trabajo para garantizar derechos laborales a este sector. Asimismo, a través del Instituto del seguro social, el Gobierno de México puso en marcha un programa piloto para incorporar a las personas trabajadoras del hogar al sistema de seguridad social obligatorio. Esto permitirá que en un corto tiempo México esté en condiciones de ratificar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). México vive actualmente grandes cambios que se reflejan en acciones para favorecer a la población de manera directa y sin intermediarios con el propósito de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos económicos, sociales y culturales, para reducir brechas de desigualdad y las condiciones de vulnerabilidad y discriminación existentes, para que todos los mexicanos tengan un trabajo decente y para que nadie en México se quede atrás.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) — Antes que nada quiero lamentar que por razones ideológicas contenidas y que trasuntan todo el informe que estamos comentando, se nos impida asumir los grandes desafíos que tienen los sistemas de pensiones y se nos recomiende volver a un sistema de reparto que más allá de las opiniones que puedan tenerse al respecto es un sistema que ya no funciona. Funcionó adecuadamente mientras la pirámide poblacional tenía una amplia base de gente joven que financiaba las pensiones de los mayores que eran menos y vivían menos tiempo, hoy día esa realidad ha cambiado en forma dramática, hoy la base se ha reducido. En los años cincuenta había cinco hijos por cada mujer, hoy día son dos y ya menos de dos, las expectativas del mundo a los 65 años han crecido un 4,5 años para las mujeres y 3,7 años para los hombres sólo en los últimos treinta años. En América Latina la relación entre trabajadores que aportan y trabajadores jubilados era, en los años 65, 15 a 1, hoy día esa relación es de 8,4 tomando solamente el efecto del envejecimiento, si a eso le agregamos el efecto de la informalidad la relación cambia a la mitad. Viendo, entonces, más allá de las opiniones como decía tenemos un problema estructural que no se van a poder pagar las pensiones y la gente joven que hoy día está financiando las pensiones de los mayores no tendrá cuando lleguen a la edad de jubilación quién les pague sus pensiones, estaremos como en la pirámide de Ponzi. Yendo al Estudio General, debo señalar un par de comentarios, ¿considera que los sistemas de ahorro individual no tienen capacidad alguna para lograr un efectivo de redistribución basado en criterio de solidaridad social? Creo que allí como se dijo, precedentemente, hay una confusión entre reparto y solidaridad, reparto es un mecanismo para financiar pensiones y solidaridad es la forma de ir en apoyo a los sectores más vulnerables que por razones de pobreza u otra no pudieron financiar adecuadamente con sus recursos la pensión que tenían. Además, en el reparto suele ser muy común que sea regresivo porque no son los trabajadores de más altos ingresos los que están financiando las pensiones de los demás, suele ser justamente al revés. Solamente, citando el caso de Chile, que es mi país, el 50 por ciento de los trabajadores en el sistema antiguo tiene un sistema de reparto. No lograron pasar el umbral de los quince años que se exigía para financiar su pensión y perdieron todo el ahorro que habían efectuado a lo largo de sus años. Se felicita el Estudio General, de la tendencia a la reversión de los sistemas de ahorro individual hacia el reparto, debido a la mejor capacidad que ellos ven para cumplir los objetivos de las pensiones, pero no menciona que las razones de la reversión fueron razones fiscales porque no fueron capaces esos países de financiar adecuadamente la transición al deber hacerse cargo de las pensiones de los trabajadores que ya no estaban aportando sino a sus fondos de pensiones. Entre las ventajas del reparto menciona la previsibilidad de las prestaciones, ¿de qué previsibilidad estamos hablando? Cuando los sistemas de reparto, que también se llaman de beneficio definido, han cambiado en veintitrés años, 78 países aumentaron la tasa de cotización, 57 cambiaron la edad de jubilación y 61 ajustaron el monto de los beneficios. Del Estudio General parece corregirse, una incompatibilidad entre un sistema de pensiones y una administración de los recursos a través del mercado de capitales, en circunstancias que perfectamente compatible y más que eso es saludable. Hay un estudio para Colombia, Perú, Chile y México en el cual se dice que en los cambios en que ha estado vigente el sistema de pensiones de cuentas individuales, un 10 por ciento del crecimiento de esos países tiene su origen en el sistema de pensiones de cuentas individuales.

Finalizo, diciendo lo siguiente: creo que la Oficina podría apoyar a un gran debate en la medida en que lo focalizáramos nosotros en el estudio de cuáles son los desafíos

de este sistema y no nos dedicáramos y luciéramos tripartitamente y no se hiciera con un estudio completamente inconsulto que causó un severo daño porque se presentó como si fuera la opinión de la OIT en circunstancias que el Grupo de los Empleadores jamás fue consultado respecto de cuáles eran las opiniones que estaban expresadas en ello y que incluso fueron expresadas a través de la televisión en canales internacionales. Yo creo que eso debería corregirse a la brevedad.

Miembro trabajador, Argentina — Los trabajadores sabemos que la verdadera vía de reparar la exclusión social es la consolidación de sistemas integrales de protección social.

La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa nos da el marco. Los cuatro componentes del trabajo decente son inseparables y se potencian entre sí. De ahí, que una mejor protección social no depende solamente de una normativa favorable. Resulta funcional al objetivo de extensión y a la universalización de la cobertura, una política de empleo productivo y de calidad, una transición de la economía informal hacia la formalización y un espacio de diálogo efectivo con los actores sociales representativos. Esta es una de las lecciones que nos dejan los años de vigencia de la Recomendación núm. 202.

Pese a los esfuerzos normativos de extensión de la protección social en muchos países, sólo el 29 por ciento de la población mundial tiene acceso a sistemas de seguridad social integrales y otro 55 por ciento no está protegida efectivamente en ningún ámbito.

El Estudio General puesto a consideración recopila datos concluyentes sobre el papel que desempeñan los sistemas de protección social en la reducción y prevención de la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social. Creemos que para que esto sea una realidad, la protección social no puede estar sujeta a una mirada mercantil o financiera. Es el Estado quien debe asumir la responsabilidad de esta forma de organización de la sociedad frente a la desigualdad. Una sociedad que no tenga como centro el trabajo decente y como objetivo el logro del pleno empleo digno y productivo no puede garantizar la sustentabilidad de los sistemas de seguridad y protección social. Si los Estados, son los responsables últimos de la marcha de los sistemas integrales, sus funciones deben ir más allá de la mera supervisión para garantizar la gestión de sistemas públicos que aseguren acciones tendientes a resolver las fallas de mercado a las que está sujeta la protección social, evitando entregarlo a aquellos que lo miran simplemente como un negocio rentable. La referencia en la Recomendación a las garantías de protección social supone la necesidad de una base de presupuestos nacionales creciente, teniendo en cuenta las necesidades de cobertura frente a los fenómenos de exclusión característicos en nuestros países y que son de naturaleza estructural, que lejos de atenuarse se profundizan.

Un dato concluyente del Estudio General respecto a la suficiencia presupuestaria de los sistemas nacionales es el porcentaje de inversión en protección social del PIB. Mientras que el valor máximo es del 6 por ciento para países de Europa Central, América se encuentra en el 3 por ciento. Este nivel de inversión social que algunos maliciosamente llaman gasto, resulta claramente insuficiente para dar respuesta al paquete de garantías previsto por la Recomendación.

Escasa mención, eso sí, se hace de la necesidad de la revisión de la arquitectura tributaria. Así es que aumentar la presión en sistemas regresivos para financiar el paquete de garantías previsto, puede resultar viable desde el punto financiero pero es socialmente injusto. Es necesario pensar soluciones de la mano de la expansión del empleo, el fortalecimiento de la capacidad de tributación con progresividad e inclusión de colectivos laborales. La mejor manera de impulsar definitivamente la Recomendación, tal como fuera concebida, requiere de un cambio de mirada sobre la medida de ajuste que el orden económico, en especial el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, impone a los países emergentes como el nuestro.

La Recomendación va mucho más allá. Cumplir con las garantías previstas en ella requiere de todo un plan de desarrollo para proporcionar unos sistemas de prestaciones integrales que permitan de forma sostenida alcanzar las metas de la Agenda 2030. En ese sentido, necesitamos darnos cuenta en especial los gobiernos que son responsables de las políticas públicas, que no estamos avanzando por el buen camino. Seguimos inmersos en lo que el Papa Francisco llama la «cultura del descarte», que condena a gran parte de la población mundial a la exclusión, fruto de la concentración económica y el aumento de las desigualdades y la pobreza. Sólo centrándonos en la justicia social, podremos encaminar la Agenda 2030 hacia el horizonte que prometen.

Miembro gubernamental, Egipto — El Gobierno de Egipto quiere expresar su agradecimiento por todo el trabajo realizado para elaborar este Estudio General. En su opinión, este asunto tiene una gran relevancia para el desarrollo sostenible, el cual permitirá que haya unas condiciones de vida dignas y servicios que aseguren la justicia en todo el mundo. En este Estudio, basado en la Recomendación núm. 202, se demuestra que la protección social es esencial para preservar la dignidad de las personas y alcanzar una justicia social, así como para combatir la discriminación, metas que se ajustan a la Agenda 2030.

Queremos añadir que 114 gobiernos han participado en el Estudio General, junto con organizaciones de empleadores y de trabajadores, y que todos han dado su opinión acerca de la Recomendación, describiendo las buenas prácticas que aplican los distintos Estados, y dando ejemplos o explicando sus dificultades. El Gobierno de Egipto ha tomado las medidas necesarias y el artículo 17 de su Constitución reza que la protección social es un derecho de todos los ciudadanos. En Egipto, le damos una gran importancia a la protección social. Tenemos programas y proyectos, y estamos aplicando iniciativas para aumentar la cobertura para abarcar a personas que están en una situación de vulnerabilidad y aún no están cubiertas. También hemos tenido en cuenta a las familias más pobres, que no tienen una vida digna. El Gobierno de Egipto centra su atención en las capas más débiles de la sociedad. Hemos ofrecido un alojamiento adecuado y trabajo decente a la gente que carecía de ellos. Hemos estimulado la inversión en recursos humanos; concedemos asimismo una gran importancia a la salud y la educación. Tenemos programas e iniciativas; hay un programa especial para las familias que no tienen cubiertas sus necesidades básicas. Nuestro Gobierno considera también que en el Estudio General se resalta el diálogo social y la función que éste desempeña en materia de protección social.

Miembro empleadora, Argentina — Queremos hacer tres comentarios sobre las consideraciones vinculadas a nuestro país. En primer lugar, en su parte I, el Estudio incluye una serie de afirmaciones sobre la evolución del gasto en los sistemas de protección social de la Argentina que requieren alguna precisión. Corresponde destacar que aún en un contexto inflacionario acelerado y un sector productivo afectado por la recesión, los recursos destinados a estas prestaciones han crecido nominalmente un 142 por ciento desde el año 2015, quedando sólo un poco por detrás de la inflación que suma un 150 por ciento acumulado para el período. Lo que es más, en el último año se adoptaron varias medidas que mediante el incremento de las contribuciones patronales, intentan abordar los problemas de sustentabilidad del sistema: se eliminaron los aportes reducidos para economías regionales desfavorecidas y se estableció una contribución patronal adicional para los regímenes previsionales diferenciales.

En segundo lugar, al analizar los déficits de cobertura legal de la cobertura de salud, el Estudio se hace eco de las declaraciones de una de las centrales sindicales argentinas sobre la falta de cobertura de los trabajadores informales.

Con respecto a estas afirmaciones, resulta necesario aclarar que la Argentina cuenta con una cobertura de salud total tanto para nacionales como para extranjeros, que está debidamente incorporada en la legislación nacional y es custodiada por la jurisprudencia nacional. En general, el sector empleador observa con preocupación que el Estudio recoge afirmaciones que provienen en forma aislada de una sola central de trabajadores.

Tercero, para el caso del sistema de pensiones argentino, el principal desafío para la cobertura es la informalidad, que en la Argentina tiene un vínculo directo con el excesivo costo fiscal, pero también se ve influida por la falta de estabilidad en el contexto macroeconómico y un plan de desarrollo productivo, el rezago de la competitividad y el desacople del sistema tributario que acompaña a políticas productivas.

Las recomendaciones para incrementar el nivel de protección social deberían tener también en cuenta mecanismos que vinculen incentivos para ampliar la base contributiva, reducir la informalidad y aumentar las inversiones, sobre todo en países de la región en donde la informalidad es alta. En cuanto a la preferencia que la Comisión de Expertos expresa por los regímenes de reparto frente a aquellos de capitalización privada, creemos importante precisar que nuestro sector apoya la coexistencia de regímenes de reparto con complementos de capitalización de ahorro privado. Los motivos de la transición ocurrida en el sistema previsional argentino, obedecen a causas como una altísima inflación de largo tiempo, costos de administración elevados y ninguna posibilidad de encontrar inversiones que mantengan su valor, que no han dejado otra alternativa que revertir esa iniciativa, que creemos adecuada y viable, para economías más sólidas y predecibles.

Por otro lado, si bien la recuperación del régimen público y solidario de la Argentina en 2008 retomó la línea de protección social de la OIT, disminuyendo los riesgos para los trabajadores y pensionistas al adoptar un sistema solidario de reparto, esto no ha prevenido la vulneración de los principios esenciales de la seguridad social: solidaridad, mancomunación de riesgos y cofinanciación y, en especial, los principios de gestión transparente, responsable y democrática del régimen con la participación de los representantes de las personas aseguradas.

Queremos finalmente reiterar que el abordaje de la sustentabilidad del sistema requiere de una mirada integral y de consenso tripartito, y que en el caso argentino deberían al menos discutirse en torno a tres aspectos que desafían esta sustentabilidad. Primero la importancia del contexto macroeconómico como condición de base. Es necesario un crecimiento sostenido junto con políticas de desarrollo del tejido productivo que aumenten la innovación, el uso de tecnología, la calificación y formación del personal y la escala de producción. Segundo, los factores de competitividad sistémica, como el acceso a la infraestructura y al financiamiento, así como la alta volatilidad cambiaria y las altas tasas de interés representan un desafío que atenta contra la expansión del trabajo y la formalización laboral. Y por último, es deseable propender a un sistema tributario que acompañe a la política de desarrollo productivo, y guarde relación con los incentivos hacia la inversión, la transferencia de tecnologías y la innovación aplicada.

Miembro trabajador, Malí — En nombre de los miembros de la Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA), nos hacemos eco de las intervenciones de los oradores anteriores, que han expresado su alegría por el centenario de la Organización Internacional del Trabajo. Constatamos que esta celebración coincide con un momento en el que el mundo ha realizado progresos, bien es cierto que modestos, a los cuales la OIT ha contribuido sin descanso.

Sin embargo, sabemos también que el centenario tiene lugar en un momento en el que es preciso manejar el descontento mundial por la naturaleza desigual y sesgada del reparto de la creación de riqueza. En el panorama actual, los ricos viven cada vez más en la opulencia y los pobres son mucho más miserables y más débiles y están más desilusionados.

No es tan difícil entender que el mundo realmente necesita una nueva forma de contrato social, que solucione los males de la mundialización neoliberal, auxilie a los débiles y los desposeídos, pero también dé esperanza a la gente y a sus comunidades. Estamos convencidos de que ese contrato social tendrá en cuenta la necesidad y la urgencia de ampliar la cobertura contemplada en las disposiciones que rigen la protección social y sobre todo encontrará la manera duradera de financiarlas.

Permítanme que aproveche la ocasión para centrarme en la manera en que podemos responder a la preocupación de la financiación. Los trabajadores sindicados tienen la certeza de que la reducción o el cese de las fugas causadas por los flujos financieros ilícitos contribuirían a garantizar los recursos locales necesarios para financiar unas medidas de protección social en África.

En el informe de 2016 del Grupo de alto nivel sobre flujos financieros ilícitos de África se indica que una cifra, muy conservadora, de 60 000 millones de dólares de los Estados Unidos «se fuga» de África todos los años, mediante prácticas de evasión y fraude fiscal. No podemos ni imaginar lo que se podría financiar con 60 000 millones de dólares invertidos en la salud y la educación de todos los africanos en un año.

Destacamos que la fiscalidad es un medio seguro y duradero de financiar la protección social. Sólo cuando las empresas y los ricos pagan una parte equitativa de los impuestos en las economías en las que obtienen sus beneficios, el Estado dispone de ingresos suficientes para financiar la protección social.

Queremos indicar también que imponer impuestos no quiere decir imponer impuestos a los pobres, en particular a las mujeres que ya se enfrentan a cargas fiscales excesivas en forma de impuestos y contribuciones. Los consejos municipales y los recaudadores de impuestos ilegales extorsionan a las mujeres comerciantes pobres, que luchan para ganarse la vida. Somos testigos de la manera en que las medidas de austeridad reducen y merman en último caso el presupuesto que se dedica a los gastos sociales. En efecto, así es como los Estados han equilibrado los supuestos déficits económicos a costa de los pobres.

Afirmamos que la financiación de las disposiciones de protección social implica que los mecanismos fiscales deben dejar al margen los servicios y bienes esenciales, como la distribución de agua, la alimentación, la nutrición y los medicamentos. Nos alegramos de que se impongan impuestos sobre los productos y servicios de lujo, como las urbanizaciones, los coches de alta gama, los relojes, el tabaco y el alcohol.

Las ventajas de la utilización de los impuestos para financiar las disposiciones de protección social funcionan para todo el mundo. Así, la recaudación eficaz de los impuestos favorecería la posibilidad de ampliar la base imponible y crear empleo.

Miembro trabajador, Uganda — Intervengo en nombre de los trabajadores de la Confederación Sindical de África Oriental. Como algunos oradores han afirmado previamente, no hay duda de que la seguridad social, la protección social de los ciudadanos, especialmente los indigentes y pobres, permitiría mitigar su terrible situación y otorgar a todo el mundo la oportunidad de desarrollar su potencial individual. De hecho, estamos todos de acuerdo en que, si se facilitase el acceso a las disposiciones de protección social, esto tendría consecuencias positivas en las comunidades y las empresas, y podría contribuir a lograr una estabilidad mundial eliminando las crecientes desigualdades actuales, que dan lugar a un descontento generalizado, y a garantizar que la prosperidad mundial se comparta.

No obstante, nos preocupa en extremo el hecho de que las actuales prestaciones de protección social no cubran a todas las personas que necesitan protección; para ello, es necesario contar con una financiación efectiva y duradera.

Como trabajadores africanos, también estamos preocupados porque, cuando existen regímenes formales de protección social, es decir, regímenes formales de pensiones contributivas, en los que los trabajadores y los empleadores contribuyen a la financiación del sistema, los empleadores tienden a no pagar dichos fondos como establece la legislación. Estamos siendo testigos de que algunos empleadores se quedan con las contribuciones correspondientes a muchos meses, lo cual desestabiliza el régimen vigente. Lo peor es que hay situaciones en las que los mecanismos dirigidos a resolver estos impagos no son eficaces y, la mayoría de las veces, las autoridades competentes pasan por alto tácitamente estas infracciones. Es preciso que esto cambie.

Es necesario combatir duramente y detener la tendencia, que se da en algunas economías africanas, a excluir a los contribuyentes de la gobernanza de las contribuciones y la administración, así como de la utilización de los fondos. Lo adecuado sería que se actuase de forma visible y que se cumpliese lo prometido. Estamos siendo testigos de que algunos empleadores y sobre todo los Estados están interfiriendo de forma oficial y tratando a toda costa de ejercer un control unilateral sobre los regímenes de pensiones contributivas, todo ello con segundas intenciones manifiestas, lo que puede mermar el buen funcionamiento de los regímenes y exponer innecesariamente a los contribuyentes a una situación tremendamente desfavorable.

Acogemos con agrado el Estudio General y las prescripciones que contiene en las que se destacan la gobernanza colectiva y compartida de los regímenes de pensiones contributivas. En suma, se resalta la urgencia de proteger de manera real y efectiva la inviolabilidad e integridad de estos regímenes, para lo cual es preciso consultar y colaborar ampliamente con los interlocutores sociales, en especial, los trabajadores que sean contribuyentes directos.

Miembro trabajador, India — Muchas gracias por ofrecerme esta oportunidad de intervenir en nombre de los trabajadores indios. En mi país, contamos con una fuerza de trabajo de 480 millones de trabajadores, de los cuales el 93 por ciento trabajan en el sector informal, en el que no hay protección social alguna.

La India necesita un sistema efectivo y sólido de protección social basado en la Recomendación núm. 202 y el Convenio núm. 102. Estos instrumentos relativos a la protección social están actualizados y conservan toda su pertinencia a la hora de satisfacer las necesidades de los trabajadores y las personas vulnerables de la India. Es preciso adoptar este enfoque basado en los derechos de la protección social porque la estructura económica de la India está creando una enorme vulnerabilidad social y un déficit en términos de protección social.

La India ha aplicado políticas económicas que han acrecentado el estancamiento de los salarios y la alta inflación, y han disminuido la eficacia de la administración y la inspección del trabajo, lo que ha dado lugar a que haya un número elevado de trabajadores en la economía informal, que trabajan en condiciones precarias. Por ejemplo, en el sector textil, en el que el 80 por ciento de los trabajadores son mujeres, el 60 por ciento de los trabajadores han pasado a ocupar empleos precarios. En el sector agrícola se da una situación parecida. El empleo en el sector público también se está precarizando cada vez más debido a que el trabajo regular está dejando paso al trabajo contractual.

El Gobierno ha intentado introducir un régimen de protección social, pero sin entablar un diálogo social real ni consultas tripartitas. Así, las políticas y los regímenes de protección social dirigidos a los trabajadores informales, como los que prevé la Ley de la Seguridad Social para los Trabajadores del Sector Informal, de 2008, no han dado resultados debido a lagunas legislativas, asignaciones presupuestarias inadecuadas, la falta de consulta y una aplicación inadecuada.

Sabemos que un sistema de protección social efectivo consiste en un conjunto de políticas que ayudan a la gente a gestionar sus riesgos sociales con el fin de prevenir la pobreza y mantener unos ingresos y unas condiciones de vida dignos. El Gobierno debe gastar más en los servicios esenciales, como la educación, la salud y la protección social. Actualmente, el Gobierno gasta menos del 3 por ciento en educación y algo más del 1 por ciento en salud.

Nos gustaría destacar la necesidad de una participación tripartita en la elaboración y el proceso de toma de decisiones en materia de regímenes de protección social. Los regímenes de protección social deben ser universales y basarse en la solidaridad. Deben incluir a todas las categorías de trabajadores, especialmente a aquellos que desempeñan formas atípicas de empleo o trabajan en la economía informal. La formalización del empleo debe constituir una prioridad. Instamos a los gobiernos, incluido el de la India, a que recurran a la asistencia técnica de la OIT para planificar sus reformas de la protección social, en particular mediante el Programa mundial de referencia sobre la protección social y los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán — Mi delegación felicita a la Oficina por la elaboración de su Estudio General. En nuestra opinión, es preciso reforzar a escala mundial los fundamentos necesarios para la creación y extensión de la protección social con el fin de conseguir resultados mejores y más sostenibles. El Gobierno ha adoptado una serie de medidas para extender la protección social y ha puesto en pie varios regímenes específicos a este respecto. Vale la pena destacar que estas nuevas iniciativas están en línea con la labor encomendada por el programa de desarrollo del país para establecer un sistema de seguridad social integral, que el Gobierno debe poner en práctica. Sobre esta base, vamos a tratar por todos los medios de establecer servicios de ventanilla única para mejorar la prestación de los servicios de bienestar. A este respecto, se está creando una base de datos en materia de bienestar, que ha conseguido vincular 62 bases de datos especializadas de 26 organizaciones gubernamentales. Al mejorar los procedimientos mediante el sistema de ventanilla única, el Gobierno ha logrado evitar que se gasten recursos y al mismo tiempo satisfacer a los beneficiarios. El plan de apoyo social para los niños es otra iniciativa que se aplicó para respaldar financieramente a las familias de los niños, prestar servicios de seguro a niños y sus familias, y ofrecer servicios de formación técnica y profesional a los miembros de las familias de los niños que pueden aprender una profesión. El Gobierno también llevó a cabo un plan para los estudiantes que abandonan la escuela, dirigido principalmente a detectar los casos de abandono. Se trata de visitar determinadas provincias e ir a ver a los niños a sus casas y ofrecerles paquetes de protección, incluido el apoyo financiero condicionado a la familia del niño, servicios de asesoramiento y asistencia alimentaria, y facilitar el proceso de inscripción del niño en la escuela. Alentamos a la Oficina a que prosiga sus esfuerzos de promoción de la protección social y estamos preparados para compartir nuestras experiencias relativas a la aplicación de las políticas mencionadas y sacar provecho de las mejores prácticas internacionales para seguir fomentando estos servicios.

Miembro trabajadora, República de Corea — Quería destacar la laguna existente en términos de aplicación en cuanto a la situación de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, que tienen más probabilidades de verse excluidos de la protección. En la Ley Marco de Seguridad Social de Corea, la noción de «seguridad social» se define como un servicio de seguro social, ayuda pública y bienestar social que garantiza los ingresos y las prestaciones necesarias para proteger a todos los ciudadanos de los perjuicios sociales, como el nacimiento de un hijo, la crianza de los hijos, el desempleo, el envejecimiento, la discapacidad, la enfermedad, la pobreza y la muerte, y que mejora la calidad de vida. Y por «seguro social» se entiende un sistema que garantiza la salud y los

ingresos de los ciudadanos haciendo frente a los perjuicios sociales que sufren a través de un sistema de seguro.

En este sentido, el acceso a la seguridad social y el seguro social debería ser un derecho universal para todos los ciudadanos. Sin embargo, en Corea los sistemas específicos de seguro social se han establecido sobre la base de una relación de trabajo y la dicotomía del trabajador asalariado y el empleador. Como en muchos otros países, en Corea son muy pocos los trabajadores que están clasificados como trabajadores asalariados y el sistema de seguridad social vigente, que se apoya en la relación de trabajo tradicional, deja a los trabajadores más vulnerables sin protección.

La discusión sobre la protección de los trabajadores que desempeñan estas formas atípicas de empleo comenzó a principios de los 2000, y hasta 2008 una pequeña parte de estos trabajadores no pasaron a estar cubiertos por el sistema de seguro de accidentes laborales. El concepto de «personas que desempeñan formas especiales de trabajo» se creó para proteger a aquellos que no están clasificados como trabajadores asalariados, pero necesitan protección frente a los riesgos. En virtud del sistema, los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo se consideran «casos especiales» y se les aplica un sistema diferente, en el que la mitad de las contribuciones debe hacerlas el propio trabajador, y los dueños de la empresa pueden verse exentos si lo solicitan. Para entrar en la categoría de trabajador que desempeña «formas especiales de trabajo», uno tiene que ajustarse a una definición muy estricta según una serie de indicadores de la subordinación organizativa y económica. Además, el «caso especial» se aplica al limitado número de categorías establecidas en el decreto presidencial. Dada esta limitación, el seguro de accidentes laborales se aplica sólo al 25 por ciento de la totalidad de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo y únicamente el 9 por ciento de aquellos que están cubiertos por el régimen están afiliados a éste. En el caso del sistema de seguro de empleo que cubre las prestaciones de desempleo, las licencias parentales y el apoyo al desarrollo de las competencias, se ha estado debatiendo recientemente la extensión a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, a los que es preciso aplicar el mismo concepto y el mismo sistema. A este respecto, me gustaría reiterar la recomendación formulada por la Comisión de Expertos de que los gobiernos tengan presente el objetivo de la universalidad a la hora de desarrollar y mantener el sistema de seguridad social, y tengan en cuenta la vulnerabilidad de los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo.

Miembro gubernamental, Chile — Quiero hacer referencia al Estudio General que se ha comentado, particularmente a sus párrafos 624 y siguientes, ya que éstos emiten una serie de juicios respecto al sistema provisional de capitalización individual y el sistema de reparto que en nuestra opinión es conveniente clarificar ya que contiene una serie de inexactitudes que confunden y en cierta medida distorsionan los hechos a los que allí se hace referencia.

En primer lugar, se señala categóricamente en él que el sistema de pensiones basado en cuentas individuales no es un sistema que dé cabida a los principios de transparencia y el control. Esta afirmación no sólo tiene como un fundamento sino que por el contrario es lo que distingue a estos sistemas de capitalización individual frente a los sistemas de reparto, justamente estos principios de transparencia y control. En efecto, quien supervisa la gestión de los fondos es una entidad distinta a aquella que los gestiona, lo cual es una garantía evidente de mayor transparencia y mayor control. Esto no ocurre en los sistemas de reparto, donde el Estado es el fiscalizador y gestor al mismo tiempo. Si nos vamos al sistema de reportes de las transferencias, precisamente en el sistema de capitalización individual, todas las transferencias son explícitas y transparentes de cara al pueblo, cada persona sabe exactamente en qué están invertidos sus recursos, lo que no ocurre en el sistema de reparto, donde las transferencias de estos recursos son anónimos y nadie se entera en qué se invierten éstos. Más bien es frecuente darnos cuenta que los sistemas de reparto, el único momento en que el contribuyente se entera de cuáles son sus recursos es cuando notifican que hay que rebajarse los beneficios de su futura pensión o que se deben aumentar las cotizaciones.

En segundo lugar, el aludido documento también señala en forma categórica y tajante pero sin real fundamento que la tendencia reciente en el mundo es a dejar de lado los sistemas de capitalización individual y acercarse al sistema de reparto. La verdad es que eso es exactamente al revés, basta revisar el mapa en el mundo para ver que la tendencia va en el sentido contrario, los países nórdicos como Suecia y también otros países Inglaterra, Australia, Nueva Zelandia, entre otros, son países que han ido lentamente abandonando el sistema de reparto e introduciendo elementos de ahorro individual.

Por su parte, los ejemplos que pone el párrafo 624 aludido respecto a los países que han ido dejando el sistema de capitalización individual y pasando a sistemas de reparto no son los mejores ejemplos toda vez que la razón común de todos aquellos países es precisamente el déficit fiscal, como ya se ha mencionado, es un problema fiscal donde no hay recursos para hacer transacciones adecuadamente y por tanto terminan utilizando o gastando el dinero de los ahorrantes. Sobre esta materia consideramos que es importante hacer un debate con altura de miras y no es posible hacerlo en base a afirmaciones que no se encuentran plenamente fundamentadas y menos cuando se hacen por una institución con la seriedad y la prestancia de la OIT. Por ello queremos pedir que se rectifiquen estos aspectos y que toda mención que se haga a nuestro país se haga exactamente en el tenor de los hechos efectivos porque Chile, hoy día, a través del Presidente Piñera presentó un proyecto provisional que precisamente lo que hace es aumentar la contribución de cargo al empleador a la cuenta individual del trabajador de un 40 por ciento y al mismo tiempo fortalecer, como nunca antes ha hecho, el denominado pilar solidario, que es aquél que garantiza menciones dignas de aquellas personas que no tienen cotizaciones individuales o que tienen cotizaciones muy bajas.

Siempre hemos defendido los sistemas mixtos de pensiones y lo que hace esta reforma del Presidente Piñera es justamente reforzar los elementos de solidaridad y aumentar también los elementos de capacitación individual.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) — En nombre de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), quiero expresar mi agradecimiento a la Comisión de Expertos por su excelente Estudio General. La Comisión de Expertos ha reconocido que la cobertura de la seguridad social es claramente insuficiente para los 1 400 millones de trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo. Se calcula que unos 17 millones de trabajadores adicionales se suman a esta cifra año tras año.

El empleo encubierto y el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente, una de las cuatro modalidades de empleo que se alejan del empleo típico y que constituyen un ejemplo de los aspectos que acaba de enumerar mi colega de Corea, plantean un gran problema desde el punto de vista de la cobertura de la seguridad social. En particular, la lacra de la clasificación errónea de la situación laboral deja a millones de trabajadores sin las protecciones laborales y de seguridad social esenciales.

Desde los conductores de camiones del puerto de California hasta los transportistas de la India, la clasificación inapropiada de la situación laboral ha constituido un gran problema para los trabajadores del transporte durante décadas. Esta cuestión de la clasificación inapropiada también es ahora un asunto de gran actualidad habida cuenta del aumento del trabajo colaborativo y el trabajo a pedido de la denominada «economía del trabajo esporádico».

En nuestra opinión, la lucha contra la clasificación entra dentro del ámbito de aplicación de la Parte III de la Recomendación núm. 202, ya que debería formar parte de una estrategia gubernamental eficaz dirigida a extender la seguridad social a los trabajadores que no estén cubiertos. Dicho lo cual, las empresas tienen un gran papel que desempeñar al respecto.

Según el deber corporativo de respetar los derechos humanos en virtud de los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* de las Naciones Unidas, las empresas deberían clasificar de forma correcta a sus trabajadores de manera que puedan disfrutar plenamente de las protecciones laborales y sociales. De hecho, de acuerdo con las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales,* en las que se hace referencia expresa a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), las empresas deben estructurar sus relaciones con sus trabajadores de forma que se evite respaldar o fomentar prácticas laborales encubiertas, así como participar en ellas.

Al abordar este asunto de la clasificación, los gobiernos deben extender también la cobertura de la seguridad social a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, como el trabajo encubierto, mediante medios innovadores. Tomamos nota de que en el Estudio General se indica que en el Uruguay, por ejemplo, un nuevo mecanismo ha extendido la protección de la seguridad social a los conductores y transportistas a los que se llama a través de una aplicación móvil específica. Los gobiernos deberían escuchar el llamamiento de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT para garantizar que los derechos y las prestaciones sean accesibles y transferibles, entre otros, para aquellos que trabajen en las plataformas digitales. De hecho, las prestaciones transferibles son una propuesta destinada a beneficiar a los trabajadores de la economía del trabajo esporádico. Así, con este enfoque, las prestaciones están vinculadas al trabajador, y se transfieren con él, independientemente de la empresa o el cliente, y por supuesto éste no es más que un planteamiento posible entre otros muchos.

Para concluir, quiero reiterar la relevancia de la necesidad de extender la protección social a los trabajadores que desempeñan formas encubiertas de empleo, al tiempo que se asegura que la relación de trabajo siga siendo el pilar de la protección laboral.

Miembro gubernamental, Colombia — De cara al tema que nos ocupa en la presente sesión, esto es, en lo referente a los pisos de protección social, permítanme manifestar nuestro especial interés por esta temática y para ello compartir con ustedes algunas estadísticas de crucial importancia.

En nuestro país tenemos 23 millones de trabajadores, de los cuales apenas 8 300 000 cotizan a pensión y sólo 3 millones se pensionarán; 44 por ciento de los trabajadores reciben menos del salario mínimo, lo que significa que más de 10 millones de trabajadores no cuentan con protección social en pensiones y en riesgos profesionales. Ante esta preocupante realidad de desprotección social de 10 120 000 trabajadores de tiempo parcial y que ganan menos de un salario mínimo, que hoy no cuentan con un mecanismo legal para cotizar a la seguridad social en pensiones y riesgos profesionales, el señor Presidente de la República, Iván Duque Márquez y su Ministra de Trabajo, Sra. Alicia Arango Olmos, tomaron la iniciativa de presentarle al Órgano Legislativo de Colombia un texto normativo que estableciera el piso de protección social como un paso importante para proteger socialmente a casi la mitad de los trabajadores colombianos en ahorro para la vejez y riesgos profesionales.

Esta propuesta, después de ser debatida en el Congreso de la República, fue adoptada en el Plan nacional de desarrollo. ¿En qué consiste el piso de protección social? Consiste en la afiliación a salud subsidiada, vinculación al programa denominado «Beneficios económicos periódicos-BEPS» de ahorro para la vejez y derecho a un seguro inclusivo de riesgos profesionales. El empleador pagará a los trabajadores de tiempo parcial un 15 por ciento adicional al pago del jornal, que se distribuirán así: un 14 por ciento destinados a ahorro para la vejez a través del mecanismo de los beneficios económicos periódicos y un 1 por ciento para cubrir riesgos profesionales. Por su parte, el Gobierno nacional complementará ese 14 por ciento proveniente del empleador para ahorro para la vejez con un 20 por ciento adicional, lo cual sin duda constituye un beneficio importante para casi la mitad de los trabajadores colombianos. Y como su nombre lo indica, piso de protección social significa que se parte de un básico para ir avanzando de manera progresiva en la protección social. Ese es sin duda el compromiso del Gobierno de Colombia.

Miembro empleador, México — Tengo que iniciar por recordar que los Estudios Generales a cargo de la Comisión de Expertos deben constituir una evaluación técnica e imparcial en base a las normas y su debida aplicación. Lamentablemente el Estudio que estamos revisando, que cuenta con vasta información en muchos ángulos, desvía su mirada y evalúa parcialmente, es decir sin objetivad las distintas experiencias que se han dado en el curso del tiempo. Particularmente de aquellas experiencias que recogen el fracaso que se dio en los sistemas de reparto. Fundamentalmente por problemas de diseño y de realidades, pues estaba basada en una pirámide poblacional y en un sistema económico que cambió y que afectó la capacidad de prevención de reservas y de pago.

El Estudio no sólo carece de este análisis, más allá y posiblemente por la falta de esta reflexión, prácticamente concluye que este sistema — el de reparto — es el único que se basa en el principio de solidaridad por su naturaleza fiscal, lo cual es inexacto, como también lo es, que los sistemas de capitalización individual no son convenientes como lo asegura en el punto número 65 del Estudio. Esto no refleja una visión imparcial, ni muestra la comprensión del problema, que es evidentemente multifactorial y que se da en distintas dimensiones. El análisis tiene que ser más profundo y para muestra, basta decir, que en el sistema de capitalización individual se ha generado ahorro interno. En México ya representa más del 15 por ciento del PIB en apenas veinte años que lleva de existir. El ahorro interno genera a su vez estabilidad económica, créditos a tasas razonables, inversiones en infraestructura y toda esta situación ha permitido la creación de nuevos empleos. Hay que decir también, que más del 50 por ciento del ahorro de los trabajadores que tienen en sus cuentas personales está constituido por intereses. De contar con estímulos fiscales y algunos ajustes adicionales, los resultados seguramente serían mejores. No hay que olvidar que en muchos de nuestros países, la mayor parte de la actividad económica y los empleos se dan en la informalidad. En México aproximadamente el 48 por ciento. Consecuentemente los gobiernos se enfrentan a baja recaudación y evidentemente en estas condiciones la protección social bajo el sistema de reparto no es sostenible en el tiempo y muchos menos viables.

Es claro que el Estudio en comento no puede servir de base para continuar con el análisis que hemos emprendido, tenemos que trabajar en otro estudio. Debemos encausar nuestros esfuerzos con políticas públicas adecuadas hacia la generación de empleos formales, el fortalecimiento del sistema y capitalización individual para atender los pisos de seguridad social contributivos, los que también se pueden combinar con mecanismos con cargo al erario para atender la protección social no contributiva. Nos hubiera gustado ver analizados en el Estudio éstos y otras propuestas más que pudieran darse.

Ya no estamos en los tiempos de desestimar una fórmula para reconocer otra, los retos que enfrentan hoy y más adelante de cara al futuro nos obliga a buscar soluciones innovadoras, considerando los casos de éxitos y reconociendo los fracasos.

Miembro gubernamental, República de Corea — En primer lugar, quiero expresar mi gratitud por la elaboración de un Estudio General sobre el importante tema de la protección social. Quisiera hacer algunos comentarios sobre las partes de este Estudio relacionadas con Corea.

En el párrafo 415 se señala: «… los trabajadores migrantes a menudo tienen un acceso limitado al sistema de seguridad social de su país de empleo…», sin embargo, los trabajadores extranjeros que han emigrado y trabajan en Corea están obligatoriamente inscritos en el sistema de protección social, en particular en el sistema nacional de pensiones de Corea, por lo cual su acceso a la protección social no está restringido. Independientemente de si el principio de reciprocidad se aplica o no en su país de origen, los extranjeros de edades comprendidas entre los 18 y los 60 años que residen en Corea tienen el mismo derecho a estar inscritos en el sistema de protección social que los nacionales de Corea, excepto en algunos casos, como por ejemplo cuando su estancia es ilegal.

En el párrafo 415 también se indica: «En la República de Corea, los ciudadanos que residen en el extranjero que no indican su retorno permanente del extranjero en virtud del … de la Ley de Emigración no están cubiertos cuando regresan a su país», sin embargo, si un ciudadano que reside en el extranjero informa de que está registrado como ciudadano de Corea que reside en el extranjero con arreglo a la Ley sobre la Residencia de los Extranjeros, tiene derecho a una pensión nacional y puede disfrutar de la protección social, incluso si la no ha indicado su retorno permanente del extranjero en virtud de la Ley de Emigración.

Además, el Gobierno coreano ha estado firmando acuerdos de protección social con otros países a fin de abordar todos los riesgos causados por el desplazamiento de un país a otro de los coreanos y extranjeros, como por ejemplo el riesgo de fragmentación de los períodos de inscripción a fin de obtener una pensión.

En el párrafo 447 se señala que en Corea 18,4 millones de trabajadores, aproximadamente el 66 por ciento de la población económicamente activa, están cubiertos por el seguro de indemnización por accidentes del trabajo. De hecho, todos los trabajadores están cubiertos obligatoriamente por el seguro de indemnización por accidentes del trabajo, independientemente de cuál sea su edad y de las horas de trabajo.

Habida cuenta de que la población económicamente activa no sólo incluye a los asalariados sino también a los empleadores y a las personas desempleadas, casi el 100 por ciento de los verdaderos trabajadores están cubiertos por el seguro de indemnización por accidentes del trabajo. En lo que respecta a los trabajadores por cuenta propia que tienen un alto riesgo de sufrir accidentes laborales, y por lo tanto necesitan protección, y los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes, el seguro de indemnización por accidentes del trabajo se aplica a través de reglamentos especiales y su ámbito de aplicación se ha ido ampliando. Tal como se menciona en el párrafo 457, el régimen para apoyar las primas del seguro social de los trabajadores de bajos ingresos, que se llama subvención para el seguro social *Duru Nuri,* es uno de los principales programas llevados a cabo por el Ministerio de Empleo y Trabajo. El Gobierno ha continuado ampliando y reorganizando el régimen de apoyo desde que se introdujo en 2012. Asimismo, el Gobierno ha estado intentando realizar mejoras institucionales para que el registro en el seguro de empleo sea obligatorio para las personas que tienen nuevas formas de empleo, que forman parte de una categoría que se encuentra en un punto intermedio entre los trabajadores y las personas que trabajan por cuenta propia. Si bien estamos de acuerdo en que el sistema de seguro de empleo existente se elaboró para los trabajadores a tiempo completo, tal como señaló la Federación Coreana de Empleadores en el Estudio, el Gobierno tiene previsto ampliar y reformar las condiciones de participación en el seguro de empleo, que actualmente sólo cubre a los trabajadores tradicionales, para incluir a todas las personas que trabajan y de esta forma responder a la diversificación de las formas de empleo. A este fin, lo que debería hacerse primero es elaborar un sistema adecuado de prestaciones de desempleo y examinar concienzudamente los niveles exactos de ingresos de los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes. A este respecto, el Gobierno tiene previsto realizar una reforma gradual del sistema de seguro de empleo, y no un cambio radical, y ha estado realizando debates para la mejora institucional que se basan en consultas suficientes con los interlocutores sociales en el marco del Grupo de Trabajo para la mejora del seguro de empleo y del comité sobre el seguro de empleo.

Miembro trabajadora, México — Compartimos la sensibilidad de la Recomendación sobre los pisos de protección social, con todos los demás países en materia de justicia social, como también compartimos las preocupaciones que han expresado los empresarios. Los inversores, los inversionistas para nosotros son muy importantes. En ese tenor la situación general y máxime hoy, en un momento histórico, a cien años de la Constitución de la OIT, decirles que a partir de este momento debemos dejar sembrado la nueva etapa en la que trabajadores, empleadores y gobiernos, habremos de darle un cambio al rumbo de lo que nos ha faltado y estamos tratando temas iguales o parecidos que hace cien años. Esa parte histórica significa que hemos evolucionado y hoy tenemos que hacer cambios.

Les expondré, lo que expresa México aquí, lo ha hecho el Gobierno con programas que efectivamente están dando alcance en materia de seguridad social, y efectivamente son muy prometedores. Habremos de hacerlos casos de éxito con jóvenes del futuro y se los aceptamos bien, los trabajadores los vemos bien. Como también es cierto que los incentivos fiscales para la parte emprendedora deberemos trabajarla y lo haremos juntos. Esa parte también la comprendemos bien y creo que es el momento de hacer una vinculación y sinergia entre los tres órdenes que aquí estamos. No hay mejor escenario que éste para tomar esos acuerdos y trabajar en un nuevo rumbo.

Situación general: el tema laboral que ha sido un movimiento emblemático revolucionario debe ser manejado y evolucionado con estrategia, y deberá ser estrategia quirúrgica, porque cada país tiene los suyo. La ley laboral en México ha cambiado, y con ella las perspectivas y filosofía del Gobierno actual en cuanto al sindicalismo y de cómo agregar libertad de elección, representación, y cuál es el verdadero objetivo de éste. Siendo que la creación de un nuevo sindicalismo, el cual representa su servidora en la CATEM, cuyo enfoque es desde luego la protección de la dignidad, la compensación justa, la sustentabilidad del empleo, al mismo tiempo de la equidad y atención adecuada de la relación del capital humano y la permanencia de crecimiento sustentable de la generadora del empleo. El objetivo es el equilibrio y la dinámica como lo es entre el producto, el proceso y las personas. La ecuación necesaria para la existencia y sustentabilidad de la empresa. Es este el ejercicio al que tenemos que defender, necesitamos los inversores para que haya trabajo remunerador. Desatender los preceptos y normas legales reglamentarios y constitucionales, un nuevo marco de referencia es sobre el que hay que trabajar. Que acuse la afiliación tanto de los trabajadores sindicalizados como los que aún no lo están. Que justifique la afiliación de los organismos independientes y de otras organizaciones, al corroborar que la nueva filosofía de la transformación como la que estamos viviendo en México, la cuarta transformación, no en el desarrollo del sindicalismo por medio de choque ni de demanda unilateral, sino a través del mejoramiento de las condiciones del trabajador, a través del desempeño y su contribución a los resultados económicos del contratante y el reconocimiento del contratante del justo valor contributario del capital humano. Desarrollar un modelo escalable, flexible, transferible y actualizable de operatividad sindical,

que atienda en todos los vértices. Desde el marco de referencia, la definición del valor del servicio, el proceso y las personas o ejecutores. Crear una solución para sustituir el sindicalismo mal dirigido y otorgar un discurso plural y vinculado con la iniciativa privada, con los empleadores; y la evolución de la competitividad, mantener la pluralidad política sin desatender el liderazgo filosófico, político y social.

Ésta es una propuesta y un planteamiento de participación.

Miembro gubernamental, Zimbabwe — Zimbabwe se adhiere a la declaración formulada por el Senegal en nombre del grupo africano y desea hacer algunas observaciones sobre el Estudio General.

En primer lugar, el Estudio subrayó el papel central del diálogo social en el desarrollo y la aplicación de sistemas sólidos de protección social que sean capaces de proporcionar una protección social universal. A este respecto, Zimbabwe considera que es fundamental la promulgación a nivel nacional de leyes que estipulen las funciones, responsabilidades y derechos de todas las partes como forma de aumentar su compromiso con el diálogo social. Por ejemplo, Zimbabwe ha puesto en marcha recientemente la Ley del Foro de Negociación Tripartita, que proporciona un marco jurídico para un diálogo social permanente y eficaz.

En segundo lugar, Zimbabwe está de acuerdo con la conclusión del Estudio de que la mayoría de los países, en particular los países en desarrollo y los países de ingresos bajos, tienen leyes que rigen las prestaciones contributivas en el marco de los regímenes de seguro social, mientras que, por otra parte, la aportación de prestaciones no contributivas no se hace por ley. Esto se debe principalmente a que la mayoría de estos países han tenido que hacer frente a limitaciones presupuestarias. A este respecto, Zimbabwe considera que los estudios deberían centrarse en dar con estrategias prácticas para crear un espacio fiscal en cada país, así como estimular la voluntad política de financiar la protección social, unido a que la protección social se convierta en parte integrante de la agenda socioeconómica del país.

En tercer lugar, Zimbabwe reconoce la recomendación del Estudio de que los colaboradores de los regímenes de seguro social deben seguir siendo un elemento fundamental de la seguridad de los ingresos, ya que tienden a proporcionar prestaciones más elevadas que las de los programas no contributivos. A este respecto, Zimbabwe considera que es necesario volver a reflexionar sobre los modelos para ampliar la cobertura a los actores de la economía informal con la asistencia de los expertos, en particular en el caso de los países con grandes economías informales, ya que los regímenes predominantemente voluntarios, que ya se llevan utilizando mucho tiempo, no han ayudado mucho a ampliar la cobertura a los trabajadores de la economía informal. Las cifras se han mantenido bajas, lo que no es un buen avance hacia la cobertura universal.

Por último, pero no por ello menos importante, Zimbabwe desea felicitar a la Comisión de Expertos por su elaborado y bien documentado Estudio.

Miembros trabajadores — Habida cuenta de lo interesantes que han sido las intervenciones de todos los delegados, permítanme realizar algunos comentarios y algunas recomendaciones en nombre del Grupo de los Trabajadores.

Quiero dar las gracias en particular a la Unión Europea pero también a los Estados que han intervenido para reafirmar los principios en la materia. Por otra parte, me veo obligado a constatar que existen muchas discrepancias con el Grupo de los Empleadores. No estamos aquí para edulcorar la situación y echar flores. La situación de la protección social resulta inquietante en diferentes lugares y nos corresponde describir los problemas.

Se han dicho muchas cosas, en particular los empleadores, sobre los sistemas privados, es decir en relación con la capitalización. Ahora bien, éste no es uno de los mecanismos que promueve la Recomendación núm. 202. Por consiguiente, todo lo que se ha dicho en este sentido es indudablemente muy interesante pero discutible y sobre todo está fuera de sitio.

Más allá de esta cuestión, ya sea por capitalización o repartición, un sistema de pensiones realiza una repartición de la riqueza. La capitalización no ofrece ninguna solución a la cuestión del envejecimiento de la población. El dinero no circula en el tiempo. Se trata de un mito. Nadie paga su propia pensión, son siempre los otros los que la pagan.

La gran diferencia entre los dos sistemas es que la repartición promueve la solidaridad mientras que la capitalización va en contra de ésta. El problema más importante no es el envejecimiento sino el gran aumento y la persistencia de las desigualdades. Esto lo han recordado varios oradores. El desarrollo económico y la protección social no son opuestos, ya que sólo esta última puede garantizar un verdadero desarrollo económico. El mercado debe estar al servicio de la sociedad y no a la inversa.

Además, lamentamos que algunos sigan pensando como se hacía en el siglo XVIII y ensalcen el mérito de la iniciativa individual, aunque la historia ponga de relieve los límites de esta lógica.

En lo que respecta a lo que se denomina «la parte que queda a cargo» de la atención de salud, resulta sorprendente escuchar que esto sólo plantea problemas en los países de ingresos bajos. Parece ignorarse que también en los países de ingresos elevados hay desigualdades importantes en materia de riqueza. Este elemento limita el acceso a los sistemas de atención de salud.

También se ha dicho que el trabajo es el mejor remedio para luchar contra la pobreza. Esto debería ser cierto, pero lamentablemente no es así y vemos como se extiende el fenómeno de los trabajadores pobres. Además, obligar a los trabajadores a elegir entre cualquier trabajo y/o las prestaciones sociales no se ajusta a las normas y valores de la OIT.

Finalmente, mi último comentario concierne a las reflexiones negativas que algunos han realizado sobre el Estudio General. Quiero señalar que se trata del Estudio de la Comisión de Expertos, que es un órgano de control independiente. Se puede no estar de acuerdo con sus comentarios y observaciones, pero nadie aquí tiene derecho a denigrarla o pedirle que cambie su Estudio.

Y ahora quiero realizar algunas recomendaciones. En principio, el principal objetivo que se pretende alcanzar es obtener el máximo número de ratificaciones de la Recomendación, pero también del Convenio núm. 102. La OIT puede llevar a cabo una campaña específica sobre la ratificación de los instrumentos en materia de protección social.

Además, el Grupo de los Trabajadores no está a favor de la consolidación de los instrumentos de la OIT sobre la protección social. En efecto, este ejercicio no tiene ningún valor añadido, y actualmente resulta conveniente centrarnos en otros aspectos.

Segunda recomendación: en diversas ocasiones hemos insistido en que las lagunas y déficits en materia de protección social son debidos en gran parte a la falta de financiación. Pedimos a los Estados que garanticen una financiación suficiente para asegurar la cobertura de las necesidades básicas en materia de protección social.

Tercera recomendación: en el mismo sentido, el hecho de que ciertas instituciones internacionales establezcan condiciones para la concesión de créditos y de ayudas a menudo conduce a una reducción de la protección social o a que ésta se centré en los más vulnerables. Estas prácticas son incompatibles con las normas de la OIT y obstaculizan la extensión de la protección social.

La OIT debe continuar intensificando el diálogo con estas instituciones a fin de acabar con lo que preconizan. Este diálogo puede concretarse en acuerdos en cuya discusión participe la OIT.

Cuarta recomendación: las organizaciones representativas de trabajadores deben participar estrechamente en los procesos de reforma de la protección social a fin de que se tengan en cuenta sus puntos de vista y se garanticen a las reformas una base política y social.

Quinta recomendación: insistimos en que el responsable de la elaboración de los regímenes de protección social es el Estado. La consecuencia es que el sistema que da prioridad a los sistemas de seguro privado no responde a las exigencias de la Recomendación, ya que ésta no pide que se apliquen.

Sexta recomendación: cuando se desarrollen los pisos de protección social conviene dar prioridad al objetivo de la universalidad al que se refiere la Recomendación. En particular, este objetivo no debe perderse de vista cuando se adoptan medidas económicas que puedan reducir el nivel de cobertura.

Séptima y última recomendación: el objetivo de la universalidad también se debe intentar alcanzar incluyendo a todas las categorías de la población, y en particular a los trabajadores de la economía informal. Para ello, resulta fundamental que se adopten las medidas necesarias para que los empleadores de este sector asuman sus responsabilidades. Esta reflexión también es válida en el marco de los procesos de subcontratación y externalización, donde se aprecian fenómenos de falsa independencia.

La información que hemos recogido resulta alarmante y pone de relieve que hay que actuar de forma urgente para solucionar la situación. Además, es sorprendente observar que, más allá de las diferencias regionales, las constataciones y los problemas son, en diverso grado, los mismos. En este contexto, y de manera concreta, se reafirma de nuevo la importancia de la función y del mandato de la OIT.

Acabo de formular una serie de recomendaciones que constituyen medios para asegurar a la población una vida digna. Dar satisfacción a lo que han pedido aquí los trabajadores no es una obra de caridad sino algo justo

Miembros empleadores — Como dije cuando formulé mis primeras observaciones, voy a seguir haciendo algunas observaciones sustantivas sobre los capítulos 11, 12 y 13 y luego seré piadosamente breve sobre las observaciones finales.

Con respecto al capítulo 11, y como ya hemos discutido en el contexto del capítulo 4, consideramos de fundamental importancia la coordinación y la conexión de las políticas con el diseño y la implementación de los pisos de protección social. También subrayamos que la coordinación de las políticas se aplica en ambos sentidos. Mientras que en otras esferas de política se deberían tener en cuenta las necesidades de políticas de pisos de protección social, a su vez esas políticas también tienen que aportar apoyo a los demás objetivos políticos, en particular los de la política de empleo, por lo que, en nuestra opinión, es necesaria una estrecha coordinación entre las políticas de pisos de protección social y las políticas de empleo, particularmente en lo relacionado con la educación y la formación profesional. Lamentablemente, el Estudio no proporciona mucha información sustantiva a este respecto; sólo un párrafo trata del asunto.

Con respecto a los párrafos 672 a 674, y como ya hemos debatido en relación con la condicionalidad de las prestaciones familiares y las prestaciones monetarias para los niños, también apoyamos plenamente los programas de transferencias monetarias condicionadas, habida cuenta de que se han demostrado sus efectos positivos en la reducción de la pobreza y el trabajo infantil. Esos programas contribuyen a los propios objetivos y complementan la eficacia de los niveles mínimos de protección social. Contrariamente a la opinión expresada en el Estudio, no vemos ninguna discrepancia con el derecho a un nivel mínimo de seguridad social, ya que este derecho puede implicar la obligación de que los beneficiarios cooperen en la medida en que puedan hacerlo. De este modo, la condicionalidad parece ser una forma adecuada de fomentar la cooperación de los beneficiarios; no obstante, dependiendo de la situación y del nivel de falta de cooperación, en lugar de retener completamente las prestaciones en metálico, puede bastar con su reducción.

En el párrafo 683, el Estudio plantea preocupaciones sobre la compatibilidad de los programas de obras públicas con el derecho humano a la seguridad social. Según el Estudio, estos programas deberían estar diseñados para garantizar que no haga falta que los beneficiarios realicen un trabajo como condición previa para recibir dinero en metálico o alimentos. No estamos de acuerdo con el Estudio en que establecer una condicionalidad entre las prestaciones y el trabajo realizado en contratos de obras públicas de ese tipo entre en conflicto con el derecho humano a la seguridad social. Como ya hemos comentado anteriormente, el derecho a la seguridad social también implica obligaciones, y la de realizar un trabajo en un programa de obras públicas como condición previa para recibir las prestaciones parece aceptable. Dada la escasez de recursos en los países en desarrollo, estos programas pueden constituir temporalmente el único elemento disponible de un piso de protección social. Sin embargo, estaríamos de acuerdo en que los programas de obras públicas deben diseñarse de tal forma que proporcionen cualificaciones y una mayor empleabilidad, de modo que puedan suponer una vía hacia el empleo sostenible y, por tanto, para salir de la pobreza.

Pasando al capítulo 12, haremos las siguientes observaciones con respecto al párrafo 690 en el contexto del seguimiento de los progresos en el establecimiento de los pisos de protección social. En primer lugar, quisiéramos destacar que, dada la escasez de datos y la falta de capacidad administrativa en muchos países de ingresos bajos, el seguimiento no debería procurar ser exhaustivo, sino que se debería centrar en áreas específicas clave de los pisos de protección social. En tal proceder se debe prestar la debida atención a los resultados que realísticamente pueden dar los sistemas de pisos de protección social. Por ejemplo, las reducciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión social no pueden lograrse sólo con los pisos de protección social, sino únicamente coordinando políticas generales, por ejemplo, en los ámbitos de la moderación del crecimiento demográfico, la educación y la formación profesional, el desarrollo empresarial y el fomento del empleo. En el seguimiento también se debería examinar la capacidad de los sistemas para promover y facilitar la oferta privada o para regresar al mercado laboral y salir de las prestaciones sociales. También es importante el seguimiento de la eficiencia de los sistemas, es decir, su capacidad para mantener los costos de administración a un nivel razonablemente bajo y hacer que las prestaciones se destinen a los sectores y las personas más necesitados. Por último, la sostenibilidad y la resiliencia a las crisis de los sistemas de protección social deben ser objeto de examen constante.

Pasemos ahora a la parte IV del Estudio y al capítulo 13. Observamos que en el párrafo 746 se hace referencia al hecho de que la Oficina está, y subrayo, «promoviendo activamente la ratificación del Convenio núm. 102». Utiliza la misma redacción cuando informa en el párrafo 750 que la CSI y otros sindicatos «han promovido activamente la ratificación del Convenio núm. 102». Confiamos en que haya una diferencia en la promoción de la ratificación por parte de la Oficina, por un lado, y la de los sindicatos, por otro. Si bien los sindicatos pueden presionar en pro de la ratificación y tratar de influir en los gobiernos y los parlamentarios para que decidan afirmativamente sobre la ratificación, esta promoción no sería propia de la Oficina, que debería ser neutral. La Oficina puede informar a los gobiernos de las decisiones de los órganos de la OIT que alientan o invitan a estudiar la ratificación y puede ofrecer cualquier información o asistencia pertinente en el contexto de una posible ratificación. Sin embargo, la Oficina no debería tratar de influir en los gobiernos para que ratifiquen los convenios, lo que, además de entrar en conflicto con la neutralidad de la Oficina, supone el riesgo de eludir

los resultados de las consultas tripartitas. Solicitamos que en los Estudios Generales se utilice de manera más deliberada la terminología a este respecto.

Por último, en los párrafos 762 a 781 de esta sección se destaca la necesidad de la asistencia técnica. Reconocemos las necesidades de los Estados Miembros de la OIT de asistencia en materia de pisos de protección social y la disponibilidad de apoyo de la OIT. No obstante, corresponde a los Estados Miembros establecer sus prioridades en los Programas de Trabajo Decente por País, incluso con respecto a la asistencia técnica. La asistencia técnica no debe sustituir la responsabilidad de los Estados Miembros de establecer pisos de protección social. La disponibilidad de la asistencia y herramientas de la OIT no debe entenderse como un ofrecimiento para transferir a la OIT la responsabilidad a este respecto.

Doy las gracias a los gobiernos y a los Grupo de los Trabajadores por la riqueza y el interés de los debates a lo largo de toda la tarde y de esta noche. Desde la perspectiva de muchas de las intervenciones gubernamentales, me inspiré en la comprensión de los gobiernos, la comprensión de los representantes gubernamentales de la necesidad de situar la política de protección social en el contexto de una política económica y social más amplia y en el contexto del crecimiento y el éxito de sus países. Me pareció que fue una reflexión muy interesante de muchos en la bancada gubernamental y me pareció que hablaba muy bien de los tipos de cuestiones que habíamos planteado sobre la naturaleza general de la formulación de políticas sobre los pisos de protección social y el impacto que éstos tienen en cuestiones como la política del mercado laboral y viceversa.

Con respecto a las declaraciones de los trabajadores, he tomado nota de que mi colega trabajador hace un rato ha vuelto a tratar de la diferencia entre los sistemas de reparto y los sistemas contributivos y comprendo la posición de los trabajadores a ese respecto. Simplemente señalaré que creo que nuestras exclamaciones más apasionadas de esta noche y nuestras contribuciones más apasionadas de esta noche han girado en torno a la legitimidad y el éxito en la práctica de esos sistemas contributivos, por lo que no necesitaré continuar el debate con mi colega trabajador, pero sólo quisiera señalar que hemos hecho algunas declaraciones muy importantes sobre el éxito de los sistemas contributivos y la contribución que pueden aportar.

Nos complace especialmente que esta noche hayamos tenido la oportunidad de proporcionar información también sobre las leyes y prácticas actuales relativas a los pisos de protección social y la pertinencia actual de la Recomendación, así como ideas y sugerencias para las actividades de la OIT en este contexto, y creo que ha habido unas cuantas y que muchas de ellas han sido muy, muy valiosas. A fin de asegurarnos de que todas esas contribuciones reciban la atención debida y puedan consultarse junto con el Estudio General, sugerimos que la Oficina utilice las grabaciones de los debates sobre el Estudio General como suplemento del Estudio General en el sitio web de la OIT.

Recordamos que en los últimos decenios se ha avanzado mucho en la ampliación de los pisos de protección social y muchos representantes gubernamentales se enorgullecieron mucho de hablar de ello esta noche, lo cual me pareció inspirador. No obstante, siguen existiendo lagunas importantes que es necesario colmar gradualmente de acuerdo con las directrices de la Recomendación. En este contexto, es fundamental generar los recursos necesarios, lo que requiere políticas que promuevan el empleo productivo, el desarrollo de las competencias y empresas sostenibles. En última instancia, en nuestra opinión, este debate también ha puesto claramente de manifiesto que los pisos de protección social, aunque deberían tender a la cobertura universal, deberían considerarse como una especie de mecanismo de reserva que sólo actúa si no se dispone de prestaciones de seguridad social o de oferta privada. Las políticas gubernamentales, si bien tienden a la plena cobertura de la protección social, deberían establecer las condiciones y los incentivos correctos para promover la iniciativa privada y el compromiso de garantizar que el mayor número posible de personas pueda ocuparse de su propia protección y no tenga que confiarse a los pisos de protección social. Con ello, nuestros países serán mejores.

B. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas

Presidente — Quisiera recordar los métodos de trabajo de la Comisión en lo relativo al examen de los casos de incumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones de enviar memorias u otras obligaciones relativas a las normas. La Comisión ha establecido criterios específicos para determinar lo que constituye un incumplimiento grave a medida que analiza el cumplimiento de las normas. Estos criterios figuran en el documento D.1, que está disponible en la página web.

Los casos de incumplimiento grave aparecen enumerados en los párrafos correspondientes del Informe General de la Comisión de Expertos. Con el fin de tener en cuenta los últimos acontecimientos, los países en cuestión han proporcionado información actualizada a nuestra Comisión, que consta en el documento D.2 (Rev.), que se publicó ayer. En este documento se tiene en cuenta el hecho de que algunos gobiernos han entregado la información solicitada esta mañana, antes de la presente sesión.

Se pedirá a los representantes gubernamentales de los países mencionados en la parte B del documento D.2 (Rev.) que suministren información y explicaciones a la Comisión. Se les solicita que presenten información sobre todos los casos de incumplimiento en una única intervención.

Estos gobiernos pueden, por ejemplo, destacar los desafíos a los que se enfrentan a la hora de cumplir sus obligaciones e indicar los ámbitos en los que la OIT podría brindarles ayuda y para los que sería conveniente entablar una cooperación técnica. Esta información permitirá a la Comisión entender mejor la situación de cada país y ayudará a la Oficina a responder a las solicitudes de los gobiernos.

En su 88.ª reunión, celebrada en noviembre y diciembre de 2017, la Comisión de Expertos decidió instituir una nueva práctica de hacer llamamientos urgentes para los casos que reúnan determinados criterios de incumplimiento grave en materia de envío de memorias y de señalar a la atención de la Comisión de Aplicación de Normas esos casos, de manera que la Comisión de la Conferencia pueda llamar a los gobiernos y notificarles que, al no disponer de su memoria, la Comisión de Expertos podría examinar el fondo del asunto en su siguiente reunión. De este modo, en su última reunión la Comisión de Expertos realizó llamamientos urgentes a los países siguientes, que no habían enviado su primera memoria en un plazo de tres años: Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, Kiribati, República de Maldivas, Nicaragua, San Vicente y las Granadinas y Somalia. Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, los Gobiernos de Kiribati y Nicaragua han enviado la primera memoria debida.

Quiero señalar a su atención la decisión de la Comisión de Expertos de generalizar, en su próxima reunión, esta práctica formulando llamamientos urgentes en todos los casos en los que no se hayan recibido las memorias que debían haberse presentado en virtud del artículo 22 en un período de tres años consecutivos. Los países a los que se han dirigido llamamientos urgentes podrán proporcionar información a nuestra Comisión durante la sesión de esta mañana. Al final de la discusión, cederé la palabra a los portavoces para sus observaciones finales, después de las cuales presentaré el proyecto de conclusiones para su aprobación por la Comisión, según sus métodos de trabajo.

Cedo la palabra a los portavoces de los trabajadores y los empleadores para que formulen sus comentarios iniciales.

Miembros empleadores — El sistema de control de la OIT descansa principalmente en la información facilitada por los gobiernos en sus memorias para llevar a cabo su labor. Por tanto, el cumplimiento de las obligaciones de envío de memorias es absolutamente fundamental para que dispongamos de un control eficaz de las normas de la OIT.

En lo concerniente al cumplimiento de las obligaciones de envío de memorias por parte de los gobiernos, lamentamos constatar que hay un descenso de las memorias recibidas antes del plazo del 1.º de septiembre de 2018, únicamente el 35,4 por ciento, frente al 38,2 por ciento del año pasado. Nos decepciona que, a pesar de todos los esfuerzos realizados hasta la fecha, no hayamos podido constatar ninguna mejora apreciable de esta preocupante situación. Las memorias y las respuestas de los gobiernos proporcionan la necesaria información primaria que necesitamos a fin de que lo dispuesto en materia de normas se lleve a cabo adecuadamente.

La presentación de información por parte de trabajadores y empleadores puede servir de complemento a los elementos fundamentales fácticos y proporcionar una evaluación real de los hechos, pero no pueden sustituir sin más a las memorias de los gobiernos. Entendemos que la Oficina tiene recursos financieros y humanos limitados. No obstante, debería perseverar en sus esfuerzos de proporcionar asistencia y estimular a los gobiernos a que cumplan sus obligaciones de envío de memorias. En último término, son los gobiernos los que corren con la responsabilidad principal de cumplir sus obligaciones de envíos de memorias, pues se han comprometido a hacerlo al ratificar los convenios.

Observamos con verdadera preocupación que, según el párrafo 57, ninguna de las memorias debidas fueron enviadas en los dos o más últimos años por los 14 países siguientes: Brunei Darussalam, Dominica, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Malasia-Sabah, Santa Lucía, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste y Trinidad y Tabago. En cuanto a las primeras memorias, observamos que al igual que el año pasado, sólo 61 de las 95 primeras memorias debidas se recibieron en la fecha en que terminó la reunión de la Comisión. De acuerdo con el párrafo 58, 11 Estados Miembros no han enviado sus primeras memorias durante dos o más años, a saber: Chad, Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, Kiribati, República de Maldivas, Nicaragua, Países Bajos – Curaçao, Rumania, San Vicente y las Granadinas y Somalia. De estos 11 Estados Miembros enumerados en el párrafo 58, nos preocupa en particular el incumplimiento grave de los siguientes países: Guinea Ecuatorial (ninguna memoria sobre los Convenios núms. 68 y 92 desde 1998); República de Maldivas (ninguna memoria sobre el Convenio núm. 185 y el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, desde 2016); San Vicente y las Granadinas (ninguna memoria sobre el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, desde 2014); y Somalia (ninguna memoria sobre los Convenios núms. 87, 98 y 182, desde 2016).

Las primeras memorias son cruciales para sentar las bases de un diálogo oportuno entre la Comisión de Expertos y los Estados Miembros de la OIT sobre la aplicación de los convenios ratificados. Alentamos enérgicamente a estos Gobiernos afectados a que, de ser necesario, soliciten asistencia técnica de la Oficina y a que proporcionen a los expertos las primeras memorias debidas sin más demora.

De acuerdo con el párrafo 63, observamos con preocupación que el número de observaciones de la Comisión de Expertos que no han recibido respuestas se mantiene llamativamente alto. Nos gustaría que los Gobiernos en cuestión nos dieran a entender las razones por las que no responden a las observaciones de los expertos. Sabemos que después de la discusión de la Conferencia, la Oficina envió comunicaciones específicas a Estados Miembros con casos de incumplimiento. Nos agrada ver en el párrafo 66

del Informe de la Comisión de Expertos que, en consecuencia, 13 de esos Estados Miembros han cumplido al menos una parte de sus obligaciones de envío de memorias desde que acabó la reunión de la Conferencia. Animamos a la Oficina a que mantenga este esfuerzo y a los Estados Miembros a ser más diligentes en el envío de sus memorias.

Acogemos con agrado la decisión adoptada por la Comisión de Expertos de dar seguimiento a la propuesta de los empleadores de instituir una nueva práctica de llamamientos urgentes para los casos que reúnan determinados criterios de incumplimiento grave en materia de envío de memorias que requiere la atención de la Comisión. Esto hace posible que los Gobiernos en cuestión sean llamados ante la Comisión y que la Comisión de Expertos examine el fondo del asunto en su siguiente reunión, incluso en ausencia de memorias.

Con respecto a las memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución (párrafos 116 a 118 del Informe) expresamos la preocupación de que 32 países no hayan enviado en los últimos cinco años memorias sobre convenios y recomendaciones no ratificados. Estos informes son indispensables para que los Estudios Generales sean lo más completos posible.

Como parte de su obligación en virtud de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la obligación de enviar copias de sus memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es necesario para el adecuado funcionamiento del tripartismo en el plano nacional. Observamos en el párrafo 60 que dos países (Fiji y Rwanda) han omitido indicar en los tres últimos años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que han sido enviadas copias de la memoria e información. De acuerdo con el párrafo 103, observamos que los interlocutores sociales sólo presentaron 745 observaciones a los expertos este año. Es una notable caída si se compara con las 1 325 del año pasado, 173 de las cuales, frente a las 330 del año pasado, fueron enviadas por organizaciones de empleadores y 699, frente a 995 del año pasado, por organizaciones de trabajadores.

Confiamos en que la Oficina siga prestando asistencia técnica, así como creación de capacidad a los interlocutores sociales para enviar observaciones a la Comisión de Expertos.

Por nuestra parte, las organizaciones de empleadores estamos trabajando con el inapreciable apoyo de la Organización Internacional de Empleadores para aportar con más eficacia nuestra contribución al sistema de control. Lo estamos haciendo mediante la presentación de información actualizada y pertinente a la Comisión de Expertos acerca de cómo los Estados Miembros están aplicando en la legislación y en la práctica los convenios ratificados, comunicando no sólo las carencias en materia de aplicación sino, lo que es más importante, los progresos que se hayan realizado y otras maneras de aplicar los instrumentos de la OIT.

Para concluir, queremos destacar que para la eficacia del sistema regular de control de la OIT hace falta que funcionen dos elementos esenciales: primero, las memorias de los gobiernos, y segundo, las observaciones de los interlocutores sociales. Sin unas y otras, no podemos controlar apropiadamente la aplicación de las normas jurídicas de la OIT. Esperamos que nuestros esfuerzos actuales por agilizar la presentación de memorias y ampliar la posibilidad de presentación de memorias en línea facilite el envío de memorias por los gobiernos y aumente el número de memorias que recibamos en el futuro. En nuestra opinión, se puede hacer más por mejorar en esta esfera. En particular, una notable refundición, concentración y simplificación de las normas de la OIT sería una buena forma de proceder. Esperamos que la labor del mecanismo de examen de las normas identifique otras esferas en las que mediante el enfoque de la refundición nos ayude a avanzar.

Miembros trabajadores — Como es habitual, nuestra Comisión celebra una sesión especial para los casos de incumplimiento grave de las obligaciones de envío de memorias y de otras obligaciones vinculadas con las normas, que pone de relieve el gran número de países que no respetan sus obligaciones constitucionales.

Lo repetimos una y otra vez, el incumplimiento de estas obligaciones pone en peligro el buen funcionamiento del sistema de control de la Organización, así como otras iniciativas, especialmente normativas, dentro de la OIT. Por lo tanto, es fundamental abordar esta cuestión e invitar a los países que no respetan sus obligaciones a su cumplimiento.

Lo veremos también este año, las obligaciones de envío de memorias son cada vez menos observadas por los Estados Miembros estos últimos años. Es una tendencia preocupante a la que es conveniente poner remedio.

Si nos centramos en las obligaciones relativas a las memorias sobre los convenios ratificados, cabe también señalar que hay menor rigor por parte de los Estados Miembros que en el pasado.

Del Informe de la Comisión de Expertos, se desprende que, de todas las memorias solicitadas a los gobiernos, sólo el 35 por ciento se recibió a tiempo, es decir, antes del 1.º de septiembre. Y, como ya señalaron los miembros empleadores, los gobiernos fueron menos puntuales que el año anterior, puesto que ese año se recibió a tiempo el 38 por ciento de las memorias. En consecuencia, se trata aquí todavía de un retroceso.

Ya el año anterior, registramos un retroceso en la sumisión de las memorias a tiempo. Esta tendencia es preocupante y es conveniente invertirla. Es primordial que los gobiernos presenten sus memorias a tiempo, con el fin de no perturbar el buen funcionamiento del sistema de control de nuestra organización.

Se confirma la regresión en relación al año anterior, puesto que el número de memorias recibidas en el curso de la última reunión de la Comisión de Expertos, no representaba más que el 62,7 por ciento, frente al 67,8 por ciento de la reunión que la precedió, es decir, el 5,1 por ciento menos. Se trata aquí también de un retroceso significativo, que es inquietante.

Además, 14 países no presentan las memorias desde hace dos o más años. Las primeras memorias son las memorias debidas tras la ratificación de un convenio por un Estado Miembro. Estas primeras memorias son de una importancia capital, dado que permiten una primera evaluación de la aplicación de los convenios de que se trata en los Estados Miembros.

La Constitución de nuestra Organización impone asimismo la obligación de que los Estados Miembros indiquen las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que se comuniquen copias de las memorias sobre los convenios ratificados. El Informe de la Comisión de Expertos nos indica que dos países no han respetado esta obligación durante tres años: Fiji y Rwanda. Recordamos a estos dos Estados que el tripartismo es el fundamento de la OIT. Por consiguiente, es esencial que los interlocutores sociales estén implicados en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en sus países. La comunicación a estas organizaciones de las memorias enviadas a la OIT, permite que éstas enriquezcan el trabajo de evaluación de la conformidad del derecho y de la práctica nacionales con los convenios internacionales del trabajo.

Rwanda figuraba ya el año anterior entre los dos países que no habían cumplido con esta obligación. Lamentamos que Rwanda figure también este año y lo invitamos a dar cumplimiento lo antes posible. Esperamos que, detrás de la concreción de esta formalidad, se ponga en marcha una verdadera dinámica tripartita.

La Comisión de Expertos formula cada año observaciones y solicitudes directas a las que los países son invitados

a responder. Este año, fueron 46 los países que no respondieron, frente a los 43 del año anterior, así que sigue siendo un número creciente. Como subraya la Comisión de Expertos, continúa siendo muy elevado el número de comentarios sin respuesta. Esta negligencia ejerce un impacto negativo en el trabajo de los órganos de control. Nos unimos a la Comisión de Expertos, invitando a los gobiernos incumplidores a que transmitan todas las informaciones solicitadas.

Habida cuenta de que las cifras son peores que las del año pasado y recordando que la principal responsabilidad recae en los Estados Miembros, expresamos nuestra preocupación y solicitamos que se refuercen considerablemente las iniciativas positivas ya tomadas por la Oficina, con el fin de invertir la tendencia negativa que debemos observar también este año. Se trata aquí de asegurar una mayor eficacia del seguimiento de los países que incumplen gravemente sus obligaciones constitucionales.

La Comisión de Expertos estableció asimismo una nueva iniciativa positiva al respecto. Estoy pensando en el procedimiento de llamada de emergencia, mediante el cual la Comisión de Expertos examinará la aplicación del convenio de que se trate, en cuanto al fondo, a partir de informaciones accesibles al público, incluso si el gobierno no ha enviado la memoria. Esto se hará en caso de que el Estado Miembro no haya enviado memorias anuales sobre los convenios ratificados durante tres años consecutivos. Este procedimiento garantiza el examen de la aplicación de los convenios ratificados, al menos una vez en el curso del ciclo de presentación de memorias. Este año, son ocho los Estados Miembros susceptibles de ver sus casos examinados a fondo el año próximo por la Comisión de Expertos, en base a informaciones accesibles al público. Confiamos en que esta iniciativa de la Comisión de Expertos dará sus frutos y en que su acción, combinada con la de la Oficina, permitirá invertir esta tendencia.

Abordamos ayer el Estudio General que trata este año de la seguridad social. La realización de estos Estudios Generales se basa especialmente en las memorias comunicadas por los países miembros de nuestra Organización. Es, por tanto, importante que los Estados Miembros transmitan su memoria para que podamos beneficiarnos de un panorama general de la aplicación, en el derecho y en la práctica, de los instrumentos de la OIT, incluso en los países que no han ratificado los convenios que se están examinando.

Hemos visto ayer, en la discusión del Estudio General, que este instrumento es muy rico y nos permite tener debates sumamente interesantes. Muchos Estudios Generales del pasado sirven aún hoy para clarificar la interpretación que se puede hacer de los convenios y las recomendaciones de la OIT. Sin embargo, debemos tener en cuenta que 32 países no han comunicado ninguna información en el curso de los cinco últimos años, con el fin de enriquecer los cinco últimos Estudios Generales elaborados por la Comisión de Expertos. Es lamentable, dado que estos Estados habrían enriquecido provechosamente la visión global que nos brinda el Estudio General.

Pasemos ahora a los casos de incumplimiento grave de sumisión. Se trata de los casos en los que los gobiernos no han sometido los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes desde al menos siete reuniones. Esta obligación es fundamental para garantizar, en el plano nacional, una publicidad necesaria de cara a una eventual ratificación de las iniciativas normativas de la OIT por parte del Estado Miembro. Son 39 los países que han incumplido gravemente la sumisión, frente a los 31 del año pasado. Desafortunadamente, estas son oportunidades perdidas para promover las normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT.

Sólo podemos invitar a todos los países convocados para la presente reunión a que tomen buena nota de los incumplimientos graves de sus obligaciones constitucionales que se les reprocha y a que les pongan remedio en los más breves plazos. Por estas razones, insistimos a la Oficina que exija firmemente las respuestas y las memorias que los Estados deben presentar, sobre la base de sus obligaciones, y que impulse activamente la dinámica necesaria para el diálogo entre los órganos de control y los Estados Miembros. Un diálogo que, tanto ayer como hoy y mañana, es un ejercicio vital para la aplicación efectiva de las normas.

Presidente — Ahora invitaré a los gobiernos indicados en el documento D.2 (Rev.), parte B, a proporcionar información sobre los casos de incumplimiento grave de respetar las obligaciones de presentación de memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas. Como verán, los países figuran en orden alfabético (en inglés) en su pantalla, por lo que comenzaré este proceso ahora.

Afganistán — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Albania — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Angola — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Representante gubernamental, Angola — Quisiera facilitar la siguiente información relativa a la sumisión del resultado de la Conferencia a las autoridades competentes de nuestro país. En nuestro país la reglamentación prescribe que todos los documentos que se han de enviar a las autoridades deben estar escritos en nuestra lengua oficial, que es el portugués. Siguiendo esta vía, el Ministerio de Trabajo pidió a la OIT toda la documentación traducida y certificada. La OIT respondió que no podía certificar las traducciones a lenguas no oficiales de la Organización. Dado lo anterior, volvemos a pedir a la OIT que preste el apoyo necesario para abordar este problema.

Azerbaiyán — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Bahamas — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Bahrein — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Barbados — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Representante gubernamental, Barbados — En el caso de Barbados, las solicitudes de servicios de conciliación del Departamento del Ministerio de Trabajo han aumentado notablemente en los dos o tres últimos años, y en consecuencia los funcionarios de la escala técnica se han visto sometidos a mucha presión a la hora de prestar toda la atención que deberían a los requisitos en materia de envío de memorias. Barbados cuenta con un plan y un calendario para corregir estas deficiencias.

Belice — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — Belice no está acreditado ante la Conferencia.

Botswana — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Representante gubernamental, Botswana — Con respecto a la no presentación por Botswana de la memoria sobre convenios y recomendaciones no ratificados en los cinco últimos años, Botswana intentó haberla presentado en febrero del presente año, pero lamentablemente aún se está finalizando y nos comprometemos a presentarla en julio de este año.

Brunei Darussalam — Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace

dos años o más (párrafo 57); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — Brunei Darussalam no está debidamente acreditado ante la Conferencia.

Chad — Omisión de envío de la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 102 desde 2017 (párrafo 58); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Chile — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Comoras — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Congo, que es un llamamiento urgente — Omisión de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados durante al menos tres años (párrafo 59); omisión de envío de la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006, desde 2014 (párrafo 58); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Congo — En mi calidad como portavoz del Congo, quisiera comenzar por reafirmar la disposición de mi país a observar las prescripciones de nuestra Organización y a enviar a su debido tiempo las informaciones que se le solicitan. El Congo, sabedor de las evidentes lagunas de funcionamiento de sus actividades a este nivel, ha solicitado y ha podido obtener en el curso del mes de mayo pasado, la asistencia técnica de la OIT para obrar de suerte que, precisamente, se resuelvan todas las interpelaciones que se han planteado. Así pues, desde que este taller ha podido tener lugar, el pasado mes de mayo, trabajamos con ahínco por hacer todo lo posible para que, de aquí a finales del mes de agosto, nos encontremos en conformidad con las exigencias de nuestra Organización.

Croacia — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Croacia — Permítaseme dirigirme a la Comisión en relación con el incumplimiento por Croacia de la presentación de convenios, recomendaciones y protocolos a la autoridad competente. Hemos prestado especial atención al examen de todas las observaciones formuladas en el Informe de la Comisión de Expertos de este año. Croacia valora las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo y comparte su abnegación por la promoción de la justicia social y los derechos laborales.

A pesar de los muchos compromisos que tenemos en un futuro próximo, Croacia tiene la firme determinación de cumplir todas nuestras obligaciones y retrasos con respecto a la Organización Internacional del Trabajo. A partir del 1.º de enero de este año, el Ministerio de Trabajo y del Sistema de Pensiones creó un departamento para la cooperación internacional en el ámbito laboral que se centrará principalmente en las obligaciones para con la OIT en materia de envío de memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas. Su cumplimiento será una prioridad en este departamento. Asimismo, permítanme informarles de que, a la luz del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la República de Croacia ha reconocido la importancia de ratificar el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). El procedimiento de ratificación ya ha comenzado y finalizará en el tercer trimestre de este año.

También sabemos que en los últimos años no ha habido ninguna presentación de instrumentos de la OIT adoptados ni ratificación de los mismos. El Ministerio de Trabajo y del Sistema de Pensiones está decidido a abordar la situación relativa a todas nuestras obligaciones pendientes. Con ese fin, hemos iniciado el procedimiento para establecer un comité interdepartamental que se encargará de preparar los instrumentos para su presentación al órgano legislativo, el Parlamento de Croacia. El procedimiento de presentación se ha definido y está previsto que sea formalizado por el Gobierno y adoptado en forma de una decisión que esperamos ayude a evitar las lagunas que se crearon anteriormente debido a los cambios en las estructuras de la administración pública nacional. Con ese fin, en este momento se está preparando en el Ministerio un análisis de los instrumentos y los argumentos para tener en cuenta su posible ratificación, que se completará y preparará para la primera reunión de la Comisión. Teniendo presente que ya hemos designado un departamento encargado de asuntos de la OIT dentro del Ministerio de Trabajo y del Sistemas de Pensiones, que hemos formalizado el proceso de presentación de memorias para evitar los problemas que hemos tenido hasta ahora con nuestras memorias y que hemos iniciado la formalización del procedimiento de presentación, creemos firmemente que Croacia cumplirá todas las obligaciones que tiene con la OIT.

En nombre del Gobierno de la República de Croacia, quisiera asegurar a la Comisión que tenemos previsto cumplir con nuestras obligaciones en materia tanto de presentación de memorias como de sumisión para la fecha límite de este año.

Djibouti — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Dominica — Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más (párrafo 57); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — Dominica no está debidamente acreditado ante la Conferencia.

El Salvador — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, El Salvador — Hemos tomado nota del señalamiento de esta Comisión sobre la falta de sumisión de las normas internacionales de trabajo. En ese sentido como delegación gubernamental, nos permitimos informar que en el seno de nuestra Asamblea Legislativa se encuentra en proceso de ratificación el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) en el cual se encuentran incorporados como parte de este Convenio, 15 instrumentos jurídicos que por primera vez serán sometidos al proceso de sumisión de conformidad con el artículo 19, 5), de la Constitución de la OIT, e indudablemente de los preceptos constitucionales de El Salvador. Continuaremos, informando a la OIT sobre los avances y desarrollos en este punto. Creemos que la cooperación técnica de la OIT será de mucha utilidad para acompañar este proceso. Finalizando este proceso se remitirá un informe puntual al respecto.

Guinea Ecuatorial, que es un llamamiento urgente — Omisión de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados durante al menos tres años (párrafo 59); omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más (párrafo 57); omisión de envío de la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006, desde 2014 (párrafo 58); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Miembro gubernamental, Guinea Ecuatorial — El Gobierno de Guinea Ecuatorial agradece a la Comisión de

Expertos por los comentarios y observaciones que nos fueron dirigidos en su informe correspondiente relativo a la cuestión general del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, debido a la situación en la que se encuentra actualmente el país frente a la Organización. Como todos saben, el país es Miembro de la OIT desde enero de 1981 y tiene ratificados un total de 14 convenios todos en vigor; entre ellos los ocho fundamentales y seis técnicos. En consecuencia, haciendo un ejercicio de realismo, admitimos que la situación de Guinea Ecuatorial en cuanto al cumplimiento de algunas obligaciones no es la deseada por ninguno de los mandantes tripartitos del país, pero para remediar esta situación el Gobierno y los interlocutores sociales están realizando esfuerzos conjuntos. Por ello queremos agradecer a la Comisión por dar a los gobiernos concernidos, entre ellos, el de Guinea Ecuatorial, la posibilidad de ofrecer información sobre sus respectivas situaciones de incumplimiento. Respecto a Guinea Ecuatorial, la Comisión nos invita a suministrar información por incumplimiento grave de la obligación de envío de memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas, según el Informe General de la Comisión de Expertos recogido con el siguiente detalle: omisión de envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados (párrafo 57, página 18 del informe); omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de los Convenios ratificados núms. 68 y 92 desde 1998, párrafo 58, página 18 del anterior informe; llamamiento urgente omisión de envió de las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados durante al menos tres años, párrafo 59, página 18 del informe; omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63, página 19); y falta de la sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127, página 35).

En efecto, queremos recordar a la Comisión que, en la última década, las relaciones de nuestro país con la OIT se debilitaron debido a diversas razones económicas y socioculturales, lo que se refleja en la situación actual que hoy nos interpela a todos a tomar un rumbo distinto. Pese a esta situación, el Gobierno ha seguido manteniendo su firme compromiso con los principios fundamentales de la Organización, la cual, igualmente, ha persistido en brindar su apoyo a nuestro país.

El Gobierno de la República de Guinea Ecuatorial toma nota de todos los comentarios y observaciones, solicitudes directas, llamamientos urgentes y preocupaciones emitidas por la Comisión en estos últimos años, y lamenta el hecho de que muchas de ellas no hayan sido correspondidas, debido, entre otras razones, a la inactividad de las estructuras de funcionamiento del Estado en cierto sentido. Esperamos que la actitud de ciertos grupos y personas físicas que se han dedicado a dar informes negativos contra la acción del Gobierno no se tengan en cuenta por los órganos de control de la OIT a la hora de juzgar la situación actual que está atravesando el país.

Las dificultades por las que atraviesa el Gobierno están reflejadas directamente en el resultado de incumplimientos graves de las obligaciones contenidas en lo referente al suministro de información tiene su razón de ser en cuestiones técnicas y operativas. No obstante, la firme voluntad del Gobierno en la búsqueda de mejoras para los trabajadores y empleadores de Guinea Ecuatorial es incuestionable y se desprende de los grandes avances y transformación logrados por el país en el pasado reciente.

Hacemos saber a esta Comisión, que frente a las obligaciones de dar efecto al cumplimiento de los convenios, las recomendaciones y demás instrumentos de la OIT, el país está adoptando medidas tendentes a dar cumplimiento al contenido de dichas normas. Estos avances no han podido ser acompañados por la experiencia de la OIT como es debido, llegando a la situación general de incumplimiento graves objeto de esta comparecencia.

Por ende, recalcamos a esta Comisión la pertinencia de contar con la asistencia técnica de la OIT para seguir realizando avances en el cumplimiento de las obligaciones, e informar a los órganos de control de esta Organización.

Teniendo en cuenta lo expuesto previamente, el Gobierno de Guinea Ecuatorial considera que alcanzado este punto debe informar a los miembros de esta gran Comisión las acciones realizadas tendentes a mejorar la situación en relación a las observaciones señaladas previamente, ya que muchas de las acciones realizadas ayudan a dar cumplimiento al contenido de los instrumentos ratificados; y destacamos algunas acciones llevadas a cabo por el Gobierno durante la última década; a saber:

- Proyecto de declaración de una comisión de elaboración de memorias. El Gobierno señala que se encuentra con ciertas dificultades técnicas que se pretenden solventar con la constitución de una comisión de elaboración de memorias. En ese sentido, con apoyo de la OIT, se ha realizado varios seminarios de reforzamiento de capacidades a los mandantes tripartitos en lo relativo a la redacción de memorias.
- Constitución de una comisión de actualización de la legislación sociolaboral del país. Esta comisión está analizando varias leyes sociales que actualmente no concuerdan con algunas normas internacionales del trabajo, lo que dificulta en la práctica el cumplimiento de obligaciones emanadas de los convenios ratificados por el país ante la OIT, en especial la modificación de la Ley Sindical atendiendo a los comentarios de la Comisión de Expertos. Se espera que dichos trabajos puedan establecer un marco legislativo nacional que favorezca y facilite el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el país.
- Instauración de los delegados de los trabajadores y los comités de empresas, figuras que constituyen un soporte para el fomento y desarrollo del diálogo social y la negociación colectiva voluntaria libre, directa y efectiva.
- Modificación de la Ley de Política Nacional de Empleo a través de la ley núm. 6/1999 creando una tasa de gestión tripartita para protección de los trabajadores y el fomento de empleabilidad denominada Fondo de Protección al Trabajo (FPT).
- Regulación de las agencias de trabajo temporal en Guinea Ecuatorial a través de la promulgación de la ley núm. 5/1999 de 6 de diciembre. Con este cuerpo legal se organizaba así el sector de intermediación laboral, evitando la proliferación del subempleo, estableciendo otras ventajas.
- Persecución del tráfico ilícito de emigrantes y trata de personas a través de la ley núm. 1/2004 de fecha 14 de septiembre.
- Adopción de medidas de prevención y lucha contra enfermedades de transmisión sexual y la defensa de los derechos de las personas afectadas a través de la ley núm. 3/2005 de 9 de mayo.
- Adopción de medidas urgentes para frenar la propagación del VIH y el sida en Guinea Ecuatorial a través del decreto núm. 107/2006 de 20 de noviembre.
- Reforma del ordenamiento general de trabajo con la participación de grupos de trabajadores y de empleadores como resultado de las recomendaciones de la Conferencia Nacional del Trabajo.
- Adopción de otras tantas leyes creando organismos de control al Gobierno y de fomento de justicia social, tales como el Defensor del Pueblo, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Económico-Social, el Senado, etc.
- Adopción de una nueva Ley de Funcionarios Civiles del Estado, ley núm. 2/2014 de 28 de julio.
- La promulgación de un régimen jurídico de la administración general del Estado a través de la ley núm. 2/2015, de 28 de mayo; por medio de dicha ley

se ha podido regular el estado jurídico del personal que trabaja con la administración pública.

- La creación del Instituto Nacional de Estadísticas de Guinea Ecuatorial, a través del decreto núm. 22/2013, institución que hacía falta al país y que su inexistencia ha repercutido negativamente en la falta de datos estadísticos del sector sociolaboral, lo que dificulta en gran medida la ejecución de las políticas del Gobierno, así como el cumplimiento de gran parte de las obligaciones constitucionales del país frente a la OIT. Su funcionamiento efectivo sigue siendo un desafío para el país al día de hoy.
- Adopción y ejecución del Proyecto de desarrollo educativo de Guinea Ecuatorial, un proyecto desarrollado en los últimos diez años con el apoyo y la intervención de los sectores privados para el fortalecimiento del sector educativo a favor de los niños y niñas de Guinea Ecuatorial.
- Instauración del Programa Nacional de Lucha contra el Paludismo, un programa desarrollado por el sistema de sanidad pública, donde las mujeres embarazadas y los niños menores de 5 años se ven beneficiados de manera gratuita de todas las prestaciones necesarias para la cura y prevención del paludismo; además, se desarrolló conjuntamente con empresas del sector privado una estrategia nacional de reforzamiento y educación comunitaria de prevención.
- Acciones a favor de personas con discapacidad y personas de tercera edad, acciones que toma, de manera coordinada, el Gobierno con intervenciones de diferentes departamentos ministeriales e instituciones públicas.
- Estudio y diagnóstico sobre la dinámica del mercado laboral entre los jóvenes de Guinea Ecuatorial, un análisis de terreno llevado a cabo con el programa de las Naciones Unidas para medir las percepciones de empleo entre la población joven del país, lo que nos permitió la elaboración del proyecto relativo al empoderamiento juvenil, el cual está siendo implementado en el marco del actual UNDAF entre Guinea Ecuatorial y el sistema de Naciones Unidas.

Fiji — Falta de indicación, durante los últimos tres años, de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores a las cuales se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina (párrafo 60), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Fiji — En primer término, quisiera agradecer los comentarios de los representantes de los trabajadores y de los empleadores sobre este orden del día. En el punto 4 y en el punto 7, como aparecen en el documento D.2 (Rev.), el Gobierno de Fiji quiere expresar que valora la comunicación sobre el informe de la OIT acerca de este punto del orden del día y agradece que se señale a la atención este asunto para garantizar el cumplimiento de las normas de la OIT. Tal vez pueda haberse producido un malentendido en este tema. Sin embargo, esperamos con interés trabajar en estrecha colaboración con nuestros dos interlocutores sociales y con la Oficina de la OIT de Suva, al igual que aquí en Ginebra, para mejorar nuestra coordinación y comunicación en la materia.

Además, tenga la seguridad del compromiso del Gobierno en este sentido, que también se pondrá en contacto con la Oficina de la OIT en relación con la obligación de someter los instrumentos internacionales del trabajo a las autoridades competentes.

Gabón, que es un llamamiento urgente — Omisión de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados durante al menos tres años (párrafo 59); omisión de envío de la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006 desde 2014 (párrafo 58), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Gambia — Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más (párrafo 57), y omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Granada — Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más (párrafo 57); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — Granada no está debidamente acreditado ante la Conferencia.

Guinea-Bissau — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — Guinea-Bissau no está debidamente acreditado ante la Conferencia.

Guyana — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Haití — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Haití — El año pasado, en la misma época, mi delegación se comprometió con esta Asamblea, con miras a presentar las memorias debidas a los órganos de control sobre los convenios ratificados. A tal efecto, el Ministerio de Trabajo creó una comisión que actualmente examina todas las memorias. El país solicitó asimismo una asistencia técnica de la OIT. Llegados a este momento, queremos agradecer a la Organización que haya puesto a nuestra disposición a un experto del Departamento de Normas, que llegará a Puerto Príncipe el 17 de junio para acompañarnos en este proceso. Al mismo tiempo, quisiera informarles que está actualmente en funcionamiento una comisión tripartita de refundición del Código del Trabajo, que trabaja en la armonización del Código con los convenios de la OIT ya ratificados por Haití.

En este año del centenario, a pesar de las dificultades que atraviesa el país, el Gobierno de Haití tiene la intención de renovar su compromiso con la OIT para la presentación de las memorias lo antes posible, de cara a la modernización de su marco jurídico y a la adopción de nuevas normas internacionales del trabajo.

Kazajstán — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Kazajstán — Quisiera leer la carta del Ministerio de Trabajo de Kazajstán enviada a la OIT esta mañana. La carta expresa lo siguiente: Los cambios en las condiciones de trabajo y la aparición de nuevas formas de empleo, requieren el mecanismo más eficaz de regulación jurídica de las relaciones laborales. Tomando en consideración los cambios actuales en el mercado de trabajo, el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo es, sin duda, pertinente en cuanto al desarrollo de todos los aspectos del ámbito laboral.

El 16 de mayo de 2019, en el marco del 12.º Foro Económico de Astana, en Nur-Sultan, bajo los auspicios del centenario de la OIT, la Conferencia Internacional se celebró para discutir el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Durante la Conferencia Internacional, tuvo lugar un amplio intercambio de impresiones

sobre diversos aspectos identificados en el Informe, habiéndose adoptado sus recomendaciones fundamentales. Una de esas recomendaciones del Informe es el fortalecimiento del control soberano a lo largo del tiempo, con el fin de crear una flexibilidad y un control verdaderos de la agenda laboral.

En este sentido, el Ministerio, en conmemoración del aniversario de la OIT, da inicio a procedimientos nacionales para la ratificación del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Hacemos propicia la ocasión para expresar la esperanza de una cooperación fructífera y constructiva y de un apoyo técnico para la ratificación del Convenio.

Kiribati — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Kuwait — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Kirguistán — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Líbano — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Lesotho — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Liberia — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Liberia — En la cuestión relativa al incumplimiento de la sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, Liberia quisiera señalar que ha tenido lugar una supervisión de los procedimientos y desde entonces, se ha corregido. Los instrumentos fueron sometidos a las autoridades competentes y hemos informado a la Comisión. En cuanto al incumplimiento de la presentación de memorias sobre los convenios ratificados y las recomendaciones, en los cinco últimos años, Liberia presentó el convenio no ratificado al Consejo Nacional Tripartito para su consulta, educación y sensibilización, de cara a su posterior sumisión al Poder Legislativo nacional. Informaremos a la Comisión sobre nuestros progresos antes de que finalice el año.

Libia — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Malasia — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Malasia — Malasia, al igual que el Estado de Sabah, toman nota de la observación de la Comisión de Expertos y de esta Comisión sobre el incumplimiento de sumisión de las memorias requeridas en virtud de la obligación contenida en las normas. Hemos sometido casi todas las memorias requeridas para 2018 y nos encontramos en medio del cumplimiento de las restantes obligaciones de sumisión de memorias. Trabajamos en la actualidad con la OIT en el Programa de Trabajo Decente por País, según el cual uno de los objetivos, con arreglo a la prioridad nacional, de los derechos en el trabajo, es centrarse en la actualización de la obligación de presentación de memorias de Malasia.

República de Maldivas, que es un llamamiento urgente — Omisión de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados durante al menos tres años (párrafo 59); omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) desde 2015, del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), y del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), desde 2016 (párrafo 58), todos ellos ratificados; omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Malta — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Islas Marshall — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Representante del Secretario General — Las Islas Marshall no están debidamente acreditadas ante la Conferencia.

Mauritania — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Países Bajos – Aruba — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Representante gubernamental, Países Bajos — Hablo en nombre de dos países autónomos, Aruba y Curaçao. En lo que respecta a Aruba, este país está elaborando un plan de acción para afrontar el problema, del que es consciente, y se pondrá en contacto con la Oficina próximamente. En lo que respecta a Curaçao, este país ya mantiene un estrecho contacto con las oficinas de la OIT en Trinidad y Tabago y en Ginebra, e informaremos a la Oficina poco después de la presente reunión.

Pakistán — falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Pakistán — Con la asistencia técnica de la OIT se preparó una memoria sobre los 39 instrumentos pendientes. El Ministerio ha iniciado el proceso final de presentación de los instrumentos al Parlamento a través del Ministerio encargado de las relaciones con el Parlamento. Cuando finalice este proceso, el Gobierno del Pakistán cumplirá sus obligaciones con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT. Se informará al respecto a la Oficina de la OIT.

Papua Nueva Guinea — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — Papua Nueva Guinea está acreditado ante la Conferencia, pero no está registrado.

Rumania — Omisión de envío de la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006, desde 2014 (párrafo 58).

Representante gubernamental, Rumania — Queremos señalar que lamentamos incumplir nuestras obligaciones en materia de presentación de memorias y el considerable retraso en la presentación de la memoria sobre el MLC, 2006. Somos conscientes de que el incumplimiento de las obligaciones en materia de presentación de memorias dificulta el funcionamiento del sistema de control en su conjunto. Creemos firmemente que, hoy más que nunca, los principios y valores de la OIT tienen una importancia capital para nosotros. Toda la información que falta se transmitirá a la OIT antes del 1.º de septiembre de 2019, y esperamos que al menos compense parcialmente el retraso.

Rwanda — Falta de indicación, durante los últimos tres años, de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores a las cuales se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina (párrafo 60).

Representante gubernamental, Rwanda — Permítanme reiterar ante todo que el proceso nacional de presentación de memorias se lleva a cabo con arreglo a las disposiciones pertinentes de la orden del Primer Ministro, de 25 de octubre de 2010, por la que se establece el Consejo Nacional

del Trabajo, entre cuyos miembros figuran representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la sociedad civil. En los últimos tres años, el Ministerio encargado de las cuestiones laborales ha invitado regularmente a representantes de estas organizaciones a reuniones cuyo objetivo no sólo era elaborar memorias periódicas para los años correspondientes sino también participar en todo lo relativo a las labores del Consejo Nacional del Trabajo, principalmente en los procesos de planificación y aplicación, así como en lo relacionado con la ratificación de instrumentos jurídicos internacionales.

Habida cuenta del proceso de presentación de memorias durante el período en cuestión (2016-2018), se ha invitado regularmente a representantes de la Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR), a la ACPRA y a la Federación del Sector Privado (PSF) a la preparación de las memorias y llevo conmigo dos cartas que se les han transmitido, escritas en Kinyarwanda, que es ante todo el idioma oficial junto con el inglés y el francés, y que se traducirán a uno de los otros idiomas oficiales y se enviarán a la Oficina.

Por último, nuestra delegación se compromete a respetar las disposiciones del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución al presentar futuras memorias periódicas.

Saint Kitts y Nevis — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — Saint Kitts y Nevis está acreditado ante la Conferencia, pero no está registrado.

Santa Lucía — Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más (párrafo 57); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

San Vicente y las Granadinas, que es un llamamiento urgente — Omisión de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados durante al menos tres años (párrafo 59); omisión de envío de la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006 desde 2014 (párrafo 58); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — San Vicente y las Granadinas no está debidamente acreditado ante la Conferencia.

San Marino — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Representante del Secretario General — San Marino está acreditado ante la Conferencia, pero no está registrado.

Samoa — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Santo Tomé y Príncipe — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Representante del Secretario General — Santo Tomé y Príncipe está acreditado ante la Conferencia, pero no está registrado.

Seychelles — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Sierra Leona — Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más (párrafo 57); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — Sierra Leona está acreditado ante la Conferencia, pero no está registrado.

Islas Salomón — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante del Secretario General — Las Islas Salomón no están debidamente acreditadas ante la Conferencia.

Somalia, que es un llamamiento urgente — Omisión de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados durante al menos tres años (párrafo 59); omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más (párrafo 57); omisión de envío de la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006 desde 2014 (párrafo 58); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63); omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Somalia — En nombre de la delegación de Somalia, permítame expresar de nuevo nuestro compromiso con la OIT en lo que respecta a enviar las memorias en relación con todos los convenios dentro de los plazos establecidos. Como bien saben, Somalia ha sido un país en guerra durante treinta años pero actualmente se está recuperando. Ahora presentamos memorias sobre tres convenios, a saber el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Habida cuenta de que este año Somalia ha recibido la asistencia técnica de la OIT, tenemos previsto ratificar tres convenios más: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Después de que Somalia haya estado ausente de la escena internacional durante muchos años, nos comprometemos a enviar antes de finales de este año las memorias sobre todos los convenios de la OIT y a cumplir esos convenios.

Sudáfrica — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Sudán del Sur — Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más (párrafo 57); omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63), y omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Representante gubernamental, Sudán del Sur — A mi entender, aunque no estoy en posición de darle una gran respuesta, creo que el cambio de Gabinete en un corto período tiempo es el causante de esta laguna. Por eso, instó a esta Comisión a dirigirse oficialmente a mi Gobierno a fin de que pueda responder a las cuestiones porque la asistencia técnica de la OIT es muy importante para el país.

República Árabe Siria — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Tayikistán — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Representante del Secretario General — Tayikistán no está debidamente acreditado ante la Conferencia.

Timor-Leste — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Tonga — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Tuvalu — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Representante del Secretario General — Tuvalu no está debidamente acreditado ante la Conferencia.

Uganda — Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos (párrafo 63).

Vanuatu — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117), y falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Yemen — Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años (párrafo 117).

Presidente — Entiendo que la delegación de Chile quisiera tomar la palabra ahora.

Chile — Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (párrafo 127).

Representante gubernamental, Chile — Quería hacer uso de la palabra en relación al párrafo 127 del informe de la Comisión de Expertos, en el cual señala y observa que Chile se encuentra en falta grave de sumisión, y esto se debe a que Chile ha incumplido con su deber de someter 30 convenios y recomendaciones; y la calificación de grave se debe a que la Comisión ha venido solicitando a Chile, desde años anteriores, que informe de la sumisión de estos documentos sin que haya ocurrido. Concretamente la situación se extiende hasta el año 1996.

Sobre el particular, en primer término, nos gustaría hacer presente que el informe no es exacto al señalar que la falta de sumisión recae sobre 30 convenios y recomendaciones. En efecto, Chile ratificó el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) en el año 2018, y a través de esta ratificación cuatro instrumentos han sido tácitamente derogados. Así, los instrumentos a que se refiere el informe de la Comisión de Expertos son 26 en lugar de 30, y rogamos rectificar esta situación.

En segundo término, quiero aclarar que el Estado de Chile ha tomado nota de esta situación de falta de sumisión con mucha preocupación, atendido al tiempo transcurrido, esto es desde el año 1996. Se percibe que esto se debe a una cuestión de tipo administrativo interno y no a una indisposición del Estado a cumplir con nuestros deberes constitucionales. Por ello, ya estamos tomando las providencias necesarias para ponerle pronta solución a esta situación.

En concreto, actualmente estamos realizando el examen de los instrumentos en cuestión a objeto de evaluar cuáles de ellos comenzarán a ser sometidos a conocimiento de la autoridad legislativa, cumpliendo así con el deber previsto en el artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Presidente — Ahora hemos examinado todos los países mencionados en el documento D.2 (Rev.). Doy la palabra al portavoz de los trabajadores para que formule sus observaciones finales.

Miembros trabajadores — Se invitó a 66 Estados Miembros a presentarse ante esta Comisión, de los cuales se han presentado 21. Hemos tomado nota de las dificultades prácticas a las que se han enfrentado ciertos Estados Miembros, también en términos de traducción de las memorias.

Hemos observado asimismo que sigue habiendo necesidades de formación específica a este respecto. Acogemos con agrado la declaración de la representante del Secretario General, que ha recordado que la formación impartida por el Centro de Turín sigue siendo un programa de referencia de la OIT para formar a sus mandantes. Por consiguiente, pedimos a la Oficina que mantenga sus esfuerzos y sus inversiones en dichos programas de formación. El establecimiento de cursos específicos accesibles para aquellos que los solicitan permitirá mejorar de manera sostenible el cumplimiento de las obligaciones constitucionales que pesan sobre ellos.

Lamentamos que no se hayan presentado finalmente todos los países invitados. No obstante, tomamos nota de la información que nos han proporcionado los 21 Estados Miembros presentes, y les alentamos a no escatimar esfuerzos para cumplir sus obligaciones constitucionales en el futuro.

Al mismo tiempo, reiteramos la solicitud a la Oficina, para que asegure una acción continua y atenta de cara a los gobiernos, prestándoles toda la asistencia necesaria para que cumplan sus obligaciones constitucionales.

Una vez más, acogemos con satisfacción el nuevo procedimiento de llamamientos urgentes establecido por la Comisión, que conducirá al examen de un caso en cuanto al fondo después de tres años consecutivos sin presentación de memorias. Este procedimiento tiene el mérito de conceder tiempo suficiente a los Estados fallidos para organizarse, garantizando al mismo tiempo el examen de un caso en cuanto al fondo, a pesar de la falta de presentación de memorias. Este procedimiento indica claramente a los Estados Miembros que los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentación de memorias no les permiten evitar los mecanismos de control de la OIT.

No obstante, expresamos nuestro agradecimiento a los representantes gubernamentales que nos han proporcionado información complementaria sobre sus obligaciones. Su presencia ya denota su voluntad de actuar en consecuencia. Esperamos un seguimiento coherente con los compromisos contraídos durante esta sesión especial.

Instamos una vez más a todos los gobiernos en situación de incumplimiento de sus obligaciones constitucionales, y en particular a quienes no se han presentado ante la Comisión, a que pongan fin a la mayor brevedad a los casos de incumplimiento grave que se les reprocha.

Pedimos que se mencione en el Informe a los Estados Miembros que no se han presentado ante esta Comisión, a pesar de habérseles invitado a asistir a esta sesión especial dedicada a los casos de incumplimiento grave.

Los miembros trabajadores están abiertos a las discusiones encaminadas a fomentar el mayor cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales vinculadas con las normas. Sin embargo, consideramos que este objetivo nunca podrá lograrse mediante la consolidación o la simplificación de normas.

Miembros empleadores — Tomamos nota de las observaciones formuladas por los gobiernos. Quisiéramos reiterar que uno de los componentes esenciales de la eficacia de un sistema de control de la OIT lo representan las memorias de los gobiernos. Como ya he dicho, esperamos sinceramente que nuestros actuales esfuerzos por agilizar la presentación de memorias y ampliar la posibilidad de presentarlas en línea contribuirá a facilitar el envío de las memorias por los gobiernos y a aumentar el número de las memorias que recibamos en el futuro dentro del plazo del 1.º de septiembre.

Presidente — A continuación presentaré el proyecto de conclusiones sobre cada criterio con miras a su adopción por la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión toma nota de la información y las explicaciones proporcionadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra. La Comisión toma nota en particular de las dificultades específicas mencionadas por algunos gobiernos para cumplir sus obligaciones constitucionales relacionadas con la presentación de memorias y la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, toma nota de las promesas formuladas por algunos gobiernos de cumplir sus obligaciones en un futuro cercano. La Comisión viene recordando periódicamente que los

gobiernos pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir con sus obligaciones a este respecto.

En cuanto a la omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más, la Comisión recuerda que la presentación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados es una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. La Comisión también destaca la importancia de que se respeten los plazos para tal presentación. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Brunei Darussalam, Dominica, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Malasia (Sabah), Santa Lucía, Sierra Leona, Somalia y Sudán del Sur envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo relativo a los llamamientos urgentes (omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años), la Comisión subraya la gran relevancia de la información detallada que se solicita para las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados, ya que sienta la base de cara a un control regular por parte de la Comisión de Expertos. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, República de Maldivas, San Vicente y las Granadinas y Somalia envíen las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General. La Comisión señala a la atención de estos Gobiernos que la Comisión de Expertos ha decidido examinar a fondo en su próxima reunión la aplicación de los convenios en cuestión a partir de la información públicamente disponible, aunque el Gobierno no haya enviado la primera memoria correspondiente. La Comisión recuerda a los Gobiernos que pueden pedir la asistencia técnica de la Oficina para superar sus dificultades en este sentido.

En lo concerniente a la omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados desde hace dos años o más, la Comisión recuerda la especial importancia de la presentación de las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Chad, Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, República de Maldivas, Países Bajos (Curaçao), Rumania, San Vicente y las Granadinas y Somalia envíen las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo que respecta a la falta de indicación, durante los tres últimos años, de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina, la Comisión resalta la importancia que otorga a la obligación constitucional contraída en virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución por los gobiernos de comunicar copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión recuerda que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores resulta fundamental para que se pueda evaluar la aplicación de los convenios en la legislación y la práctica nacionales, con vistas a que éstas participen en los mecanismos de control de la OIT. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Fiji y Rwanda cumplan en el futuro con esta importante obligación constitucional. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En cuanto a la omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, la Comisión subraya la importancia fundamental de una información clara y completa en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, para permitir un diálogo continuado con los gobiernos interesados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Afganistán, Barbados, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Gambia, Granada, Guinea Bissau, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Kirguistán, Kiribati, Lesotho, Líbano, Malasia (Sabah), República de Maldivas, Malta, Mauritania, Países Bajos (Aruba), Papua Nueva Guinea, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudáfrica, Sudán del Sur, Tayikistán y Uganda envíen en el futuro la información solicitada, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Por lo que se refiere a la omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años, la Comisión destaca la importancia que concede a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Angola, Belice, Botswana, Chad, Congo, Dominica, Granada, Guinea-Bissau, Guyana, Haití, Islas Marshall, Islas Salomón, Liberia, República de Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen cumplan en el futuro con su obligación de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo concerniente a la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, la Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades nacionales competentes es un requisito de la mayor importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la Organización. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Albania, Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Belice, Brunei Darussalam, Chile, Comoras, Congo, Croacia, Dominica, El Salvador, Gabón, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Salomón, Kazajstán, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, Liberia, Libia, Malasia, Malta, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Saint Kitts y Nevis, Samoa, San Marino, Santa Lucía, Seychelles, Sierra Leona, República Árabe Siria, Somalia y Vanuatu cumplan en el futuro con su obligación de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades competentes. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En general, la Comisión expresa su profunda preocupación ante el gran número de casos de incumplimiento por los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas. La Comisión recuerda a los Gobiernos que pueden solicitar la asistencia técnica de la Oficina para superar sus dificultades en este sentido.

C. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)

La Comisión de Aplicación de Normas ha adoptado conclusiones breves, claras y concisas. Las conclusiones identifican lo que se espera de los gobiernos para que apliquen los convenios ratificados de una manera clara e inequívoca. Las conclusiones reflejan pasos concretos para abordar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento. Las conclusiones deben leerse junto con las actas completas de la discusión sobre cada caso individual. En las conclusiones, ya no se recogen elementos de la discusión ni se reiteran declaraciones que hayan formulado los gobiernos durante la apertura o el cierre de la discusión y que figuren en las actas. La Comisión de Aplicación de Normas ha adoptado conclusiones sobre la base de un consenso. Sólo ha formulado conclusiones que entran dentro del ámbito de aplicación del Convenio objeto de examen. Si los trabajadores, los empleadores y/o los gobiernos tenían opiniones divergentes, esto se ha reflejado en las actas de la Comisión de Aplicación de Normas, no en las conclusiones.

Argelia (ratificación: 1962)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Una Misión de Alto Nivel de la OIT visitó Argelia del 21 al 23 de mayo 2019 en el marco de la aplicación de las conclusiones de la 107.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas, celebrada en junio de 2018.

El hecho de que Argelia haya aceptado el desplazamiento de esta Misión de Alto Nivel de la OIT pone claramente de relieve el interés que otorga a la promoción y la aplicación de los convenios internacionales de la OIT.

Argelia ha indicado en diversas ocasiones que siempre ha velado por reforzar y adaptar su marco legislativo en vigor de conformidad con los convenios de la OIT y con las recomendaciones realizadas por los órganos de control de la OIT.

En el contexto de las reformas legislativas, se ha adoptado un nuevo enfoque que consiste en desvincular la ley núm. 90-14 de 2 junio de 1990, modificada y completada, relativa a las modalidades de ejercicio del derecho sindical del proyecto de Código del Trabajo. Este enfoque tiene por objetivo ganar tiempo en los procedimientos de adopción, teniendo en cuenta el número de disposiciones que incluye en comparación con el enfoque de un Código del Trabajo que reagrupa diversos textos y que el diálogo sobre una sola ley puede permitir alcanzar fácilmente un consenso.

Se realizarán modificaciones en las disposiciones del artículo 4 de la ley núm. 90-14 de 2 de junio de 1990 antes mencionada a fin de tener en cuenta las conclusiones de la Comisión de Expertos y eliminar toda barrera constitucional para el establecimiento de federaciones y confederaciones cualquiera que sea el sector de actividad que cubran los sindicatos.

De igual manera, se realizarán modificaciones en las disposiciones del artículo 6 de la ley antes mencionada y se redactarán de conformidad con el Convenio núm. 87, teniendo en cuenta las experiencias internacionales en materia de nacionalidad del trabajador a la hora de crear organizaciones sindicales y en cumplimiento del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Además, se reforzarán las disposiciones en materia de protección de los delegados sindicales a fin de que éstos puedan mejorar su libertad de ejercicio de los derechos sindicales.

A este efecto, el proyecto de enmienda de la ley núm. 90-14 de 2 de junio de 1990 antes mencionada se someterá a la concertación social con todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Este proyecto de ley será prioritario con arreglo a los procedimientos establecidos en la materia.

El calendario de examen de este proyecto de ley se comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo teniendo en cuenta la situación que está atravesando Argelia.

En lo que respecta al registro de los sindicatos en la práctica, cabe señalar que, el 3 de abril de 2019, el Gobierno inició un proceso para el tratamiento de los expedientes de solicitud de registro de organizaciones sindicales.

En este marco, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se ha dirigido a los interesados con miras a pedirles que completen los expedientes ya sea proporcionando los elementos administrativos que faltan o suprimiendo las observaciones ya formuladas. Se ha elaborado un calendario de encuentros, los cuales se están llevando a cabo.

Asimismo, se han realizado sesiones de trabajo y se han proporcionado aclaraciones en relación con los expedientes administrativos de los miembros fundadores o con el estatuto de la organización sindical.

Estas medidas han dado como resultado el registro de 11 nuevas organizaciones, de las cuales una era de empleadores, lo que lleva a que el número de organizaciones registradas ascienda a 75 sindicatos de trabajadores y 42 asociaciones de empleadores, a saber un total de 117 organizaciones, mientras que en junio de 2018 eran 101.

Además, en lo que respecta a los sindicatos mencionados en el informe de la Comisión de Expertos, resulta necesario proporcionar la siguiente información:

En lo que respecta al Sindicato Autónomo de Abogados de Argelia (SAAA), el Sindicato Autónomo Argelino de Trabajadores del Transporte (SAATT) y el Sindicato de Docentes de la Enseñanza Superior (SESS): después de los comunicados difundidos en los órganos de información a los que no se ha respondido, se ha invitado por correo a los interesados a que se pongan en contacto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para que se les informe sobre las medidas adoptadas por el Gobierno.

El Gobierno utilizará todos los medios posibles para ponerse en contacto con los interesados a fin de ayudarles en la tarea de actualizar sus expedientes.

En lo que respecta al expediente de la Confederación General Autónoma de Trabajadores de Argelia (CGATA), el Gobierno había indicado que su presidente no es un asalariado. Además, este proyecto de confederación no incluye ninguna organización sindical registrada.

En lo que respecta a los alegatos de violación del Convenio núm. 87, presentados por la Confederación Sindical de Fuerzas Productivas (COSYFOP), el Sindicato Nacional del Sector Industrial (SNSI) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Energético (SNT ENERGIE), el Gobierno había proporcionado toda la información y los documentos que rebaten los alegatos procedentes de personas que utilizaron el estatus de sindicatos registrados sin respetar las disposiciones legales y estatutarias en materia de reglas para convocar a los órganos de deliberación de esos sindicatos y sin la presencia de ningún miembro de estos sindicatos.

En lo que respecta a los casos de reincorporación de los funcionarios de la administración, cuyo despido puede considerarse un acto de discriminación antisindical, el Gobierno informó sobre la situación, a través de su delegación, durante los trabajos de la Comisión de junio de 2018. Esta situación evoluciona significativamente gracias al seguimiento de estos casos con las instituciones y empresas interesadas. Este seguimiento ha permitido resolver 83 de

los 86 casos registrados y se ha proporcionado información detallada a este respecto a la Misión de Alto Nivel.

El número total de trabajadores afectados asciende a 86, repartidos en diferentes sectores (57 trabajadores reintegrados, nueve trabajadores indemnizados, un caso retirado, 12 trabajadores que están siendo regularizados, tres trabajadores despedidos por faltas profesionales y penales, tres casos pendientes ante las jurisdicciones competentes y un caso que no concierne al personal de la enseñanza superior). A saber, se han resuelto 83 casos.

Además, el Gobierno quiere precisar que el tratamiento de los expedientes de constitución de los siguientes sindicatos: el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Fabricación y Transformación de Papel y Embalaje, el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Manufactura de Madera y Derivados y el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores del EUREST de Argelia (SNATEA) ha puesto de relieve que la competencia territorial de sus organizaciones sindicales es de carácter local (*wilaya* o municipio). Por consiguiente, su registro con arreglo a las disposiciones del artículo 10 de la ley núm. 90-14 de 2 de junio de 1990 antes mencionada puede realizarse a nivel de *wilaya* (departamento), de sede y de municipio. A este efecto, se ha informado a los interesados.

El Gobierno ha recordado que el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Electricidad y el Gas (SNATEGS) fue disuelto voluntaria y unánimemente por sus miembros fundadores durante una asamblea general que se celebró el 17 de octubre de 2017, en presencia de un agente judicial que levantó acta a este efecto. Esta acta se transmitió al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el cual tomó nota de ella, y se ha enviado un expediente completo a la Oficina Internacional del Trabajo. Este expediente se entregó a la misión que se desplazó hasta Argel.

En este marco, cabe indicar que el Consejo de Estado desestimó la demanda del Sr. Raouf Mellal en el asunto de la disolución voluntaria del SNATEGS (resolución del Consejo de Estado núm. 18/2436 de 19 de julio de 2018). Además, el Ministerio de Justicia ha indicado que no se ha dictado ninguna sentencia en la que se afirme que el Sr. Raouf Mellal es el presidente.

En lo que respecta a los alegatos de actos de intimidación y de violencia contra trabajadores y sus organizaciones sindicales, el Gobierno afirma que los trabajadores y sus organizaciones sindicales ejercen libremente los derechos y las libertades que les reconocen la Constitución y el derecho de manifestación pacífica respetando el orden público.

Por último, cabe señalar que es importante tomar nota de que Argelia ha recibido la Misión de Alto Nivel siguiendo los términos de referencia propuestos por la OIT y que se han reunido todas las condiciones para llevar a cabo esta misión, ya sea con los sectores y administraciones o con los interlocutores socioeconómicos.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Puedo asegurarle, señor Presidente que mi delegación no escatimará esfuerzos para facilitarle la tarea en la dirección de los debates en un clima constructivo y sereno y que contribuirá activamente al fortalecimiento del mecanismo de control de nuestra Organización para una aplicación justa de los convenios internacionales del trabajo.

Permítame expresar el asombro de mi Gobierno al ver a Argelia inscrita en la lista de casos individuales, aunque encontramos con mucho placer a nuestros amigos trabajadores, empleadores y delegados gubernamentales del mundo entero en este espacio tan importante que es la Comisión.

En la 107.ª reunión de la Conferencia en junio de 2018, la Comisión había hecho recomendaciones relativas a la aplicación del Convenio por parte de nuestro país. Pidió celebrar consultas amplias con los interlocutores económicos y sociales sobre el proyecto de Código del Trabajo, examinar algunas disposiciones de la ley núm. 90-14 relativas especialmente a la constitución de federaciones y confederaciones, al reconocimiento del derecho sin discriminación alguna a la constitución de sindicatos, a garantizar el ejercicio de la libertad sindical sin restricciones y por último, proporcionar explicaciones relativas a la reintegración de los trabajadores sindicalistas despedidos y la disolución del SNATEGS.

Además, la Comisión ha decidido enviar una misión de alto nivel para informar sobre la evolución de la aplicación de las recomendaciones de la Comisión. La aceptación de mi país de la Misión de Alto Nivel constituye la señal más patente del compromiso del Gobierno de Argelia con la promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo y de las normas internacionales del trabajo, como lo ha afirmado la OIT que, además ha manifestado su reconocimiento por los esfuerzos de Argelia a este respecto. La preparación del desplazamiento de la misión, así como el desarrollo de sus trabajos han sido organizados en condiciones perfectas. Esto prueba y confirma el compromiso de mi país para la aplicación de las decisiones a través de contactos permanentes y de alto nivel para examinar y estudiar en forma conjunta el mejor enfoque para la aplicación de las conclusiones de la honorable Comisión.

Me remito a las cuestiones planteadas y a las observaciones y recomendaciones formuladas por la Comisión. De este modo, en lo que se refiere a la evolución y al balance desde la última reunión, cabe recordar los siguientes puntos: la Comisión había solicitado la aceptación de la Misión de Alto Nivel, fue aceptada y tuvo lugar; esta misión debía trabajar en libertad; éste ha sido el caso y así se ha señalado en el informe de la misión que ha agradecido a las máximas autoridades argelinas por la acogida y cooperación durante su estadía; la Oficina ha establecido términos de referencia y mi país ha dado su consentimiento sin ninguna reserva, tanto para las entrevistas con los departamentos ministeriales propuestos como para con las organizaciones sindicales de los trabajadores y los empleadores. El informe subraya que no se ha producido ningún obstáculo o dificultad y precisa que se reunían todas las condiciones para permitir un buen desarrollo de la misión.

La Misión de Alto Nivel ha recordado la importancia del proceso de reforma legislativa en curso en Argelia en materia de fortalecimiento del pluralismo sindical, y de hecho el Gobierno ha desatendido las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

En este contexto, reiteramos a la honorable Comisión las informaciones comunicadas a la Misión de Alto Nivel relativas a la aplicación de un nuevo enfoque para llevar a cabo las enmiendas solicitadas, en especial con respecto a ciertas disposiciones de la ley núm. 90-14 relativas a las modalidades de ejercicio del derecho de sindicación.

Este enfoque consiste en disociar las modificaciones solicitadas a dicha ley del proceso global de finalización del Código del Trabajo, lo que ahorrará tiempo para su adopción, debido a que sólo se tratará de ciertas disposiciones de una sola ley en lugar del examen sobre la adopción de un documento tan importante como es el Código del Trabajo que comprende más de 750 artículos.

Según este enfoque, ya está en marcha la revisión de las disposiciones del artículo 4 de la ley núm. 90-14 para ocuparse de las recomendaciones de la Comisión de Expertos en relación con la creación de «federaciones» o de «confederaciones», permitiendo así aclarar las disposiciones del artículo 4 en relación con el artículo 2 de la misma ley.

En cuanto al artículo 6, su enmienda permitirá a los trabajadores extranjeros constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a ellas, y estamos dispuestos a beneficiar de toda experiencia internacional disponible en la materia a nivel de la OIT.

Respecto al proyecto de Código del Trabajo, mi país es partidario de un enfoque inclusivo que permita alcanzar el consenso buscado entre los diferentes interlocutores y el Gobierno. Esta inquietud es tanto más legítima para todos los interlocutores habida cuenta de la importancia e impacto de este Código en el mundo del trabajo. Además, es importante recordar que no se ha señalado ninguna dificultad de gestión de las relaciones socioprofesionales en el mundo del trabajo dado que Argelia dispone de un cuerpo legislativo y reglamentario desde 1900 y que no registra ningún vacío jurídico en materia de reglamentación del trabajo.

Por lo demás, los interlocutores sociales y económicos habían explicado en junio de 2018 que estaban de acuerdo con la iniciativa adoptada por el Gobierno para la finalización de ese Código.

Por último, cabe señalar que la reglamentación vigente desde 1990 está conforme con los grandes principios de los convenios. Sin embargo, necesita una actualización después de varios años de aplicación y a la luz de las enmiendas propuestas por la OIT, que seguirá haciéndose cargo en estrecha colaboración con el conjunto de los interlocutores socioeconómicos.

En cuanto al registro de las organizaciones sindicales, y como lo ha señalado la Misión de Alto Nivel, las adaptaciones y/o las modificaciones serán propuestas en los textos sobre el ejercicio del derecho de sindicación para dar más efectividad a los derechos y consolidarlos. La misión había propuesto poner a nuestra disposición algunas experiencias internacionales sobre la materia. Ello nos permitiría disponer de ejemplos concretos que nos servirán de base.

Además, y de conformidad con las nuevas medidas decididas por el Gobierno en abril sobre la aceleración de los procedimientos de registro, se ha iniciado el procedimiento de registro de 20 nuevos sindicatos, de los cuales 13 son organizaciones sindicales de trabajadores y siete organizaciones sindicales de empleadores, teniendo en cuenta que el número total de organizaciones registradas hasta el día de hoy es de 121 contra 101 en junio de 2018. Es importante señalar que esta operación de registro de sindicatos constituye un hito y un progreso importante y que ha afectado a organizaciones repartidas tanto en el sector de la administración como en el sector económico.

Con respecto al SNATEGS, se han transmitido todas las informaciones corroboradas por documentos que prueban la disolución automática de ese sindicato por sus propios miembros fundadores en presencia de un agente de la autoridad judicial y sin interferencia alguna de la administración.

Se ha hecho referencia a supuestas obstrucciones al ejercicio del derecho de sindicación y a actos de intimidación. En este sentido, cabe señalar que las organizaciones sindicales ejercen libremente los derechos y libertades que les reconoce la Constitución y el derecho a la manifestación pacífica dentro del respeto al orden público.

Por lo demás, prueba de ello son las manifestaciones organizadas por las corporaciones o la población que se desarrollan en mi país en un ámbito pacífico lejos de cualquier obstáculo, y ello es considerado como un ejemplo a nivel internacional.

Asimismo, se han adoptado medidas en lo que se refiere a los expedientes relativos a los despidos de los trabajadores o de los sindicalistas. El número de trabajadores afectados alcanzaba a 86. Hoy en día se ha procedido a la solución de 83 casos, y la información sobre ellos se ha incluido en el informe de la Misión de Alto Nivel que se ha entrevistado sobre este tema con los sectores interesados, incluso con el Ministerio de Justicia. Nosotros proseguiremos la tramitación de los casos restantes y tenemos la mejor disposición para recibir toda la documentación y experiencia internacional de la OIT, conforme a lo propuesto por la Misión de Alto Nivel para reforzar y mejorar la gestión de este tipo de situaciones.

Por último, mi país reitera su compromiso con las libertades fundamentales del trabajo, definidas por los convenios internacionales en la materia, y velará por la defensa y la promoción del derecho de sindicación.

En cuanto al diálogo social, las actividades cotidianas en materia de negociación y de adopción de los instrumentos de gestión de las relaciones de trabajo entre los interlocutores sociales (empleadores y trabajadores) revelan que hasta la fecha se ha procedido a la firma de 18 588 acuerdos colectivos, 3 841 convenios colectivos a nivel de las empresas, 82 convenios colectivos y 167 acuerdos colectivos a nivel de ramas de actividades.

Asimismo, los pactos y acuerdos tripartitos a nivel nacional logrados en los encuentros de diálogo y de concertación social entre el Gobierno y los interlocutores económicos y sociales, han permitido desarrollar los diferentes programas relativos al mundo del trabajo, reforzar la protección social así como el diálogo social y trabajar para el establecimiento de una concertación permanente.

Esta constatación demuestra que la libertad sindical se ejerce normalmente en mi país y que Argelia está comprometida con los derechos humanos, con el cumplimiento de los convenios y de las normas internacionales, la promoción del diálogo social y el intercambio de experiencias exitosas y las buenas prácticas a nivel internacional.

Para concluir, estimamos que las explicaciones e informaciones presentadas a la honorable Comisión demuestran concretamente la voluntad del Gobierno para mejorar los procedimientos, reforzar la protección del derecho de sindicación y acelerar la modificación de la ley núm. 90-14 y una mejor gestión de los casos individuales. Esto forma parte de la aplicación de las recomendaciones de la reunión de junio de 2018.

A este respecto, les informo que el Gobierno se compromete a regularizar a corto plazo todas las solicitudes de registro de sindicatos presentadas a la administración.

Por consiguiente, pido a la Comisión que considere estos logros y progresos, así como los proyectos y programas previstos que se concretarán ajustándose plenamente a la nueva dinámica existente en mi país, y a este respecto subrayo que las preocupaciones de la Comisión son igualmente las del Gobierno que velará por llevarlas a buen término.

Miembros trabajadores — Desde nuestra última reunión, un viento de libertad y esperanza sopla en Argelia. Ha aportado una serie de cambios pero sobre todo promesas para el futuro. El país está experimentado en la actualidad una fase de transición y esperamos ver que las aspiraciones legítimas de la población puedan realizarse en un futuro próximo.

Es en ese contexto que el Gobierno argelino ha aceptado que se lleve a cabo la Misión de contacto de Alto Nivel recomendada por nuestra Comisión el año pasado. El informe de la misión actualiza y precisa ciertas constataciones, pero también permite poner de manifiesto nuevos elementos muy inquietantes.

Es importante retomar los diferentes aspectos.

Con respecto al nuevo Código del Trabajo que es un proyecto desde 2011, es decir desde hace más de ocho años, todavía no ha sido adoptado. Del mismo informe de la misión se desprende que no ha habido ninguna coordinación con los representantes de los empleadores y de los trabajadores desde 2017. No obstante, sabemos que el Gobierno desea cambiar de método procediendo primeramente a una revisión de ciertas disposiciones consideradas

como prioritarias del anteproyecto de Código del Trabajo. En una segunda etapa se llevará a cabo la reforma de forma más completa. Es evidente que hay que asegurarse de que este nuevo método ayudará efectivamente a lograr resultados en forma rápida.

En todo caso, no puede servir de pretexto para posponer por tiempo indefinido la reforma de las partes que no serán revisadas. El proceso dura desde hace bastante tiempo y los trabajadores argelinos no pueden esperar todavía ocho años adicionales.

Seguimos lamentando que no haya habido una mejora del artículo 6 de la ley núm. 90-14 de 2 de junio de 1990, que limita el derecho de fundar una organización sindical a las personas de nacionalidad argelina, de origen o adquirida, desde al menos diez años.

Como lo recuerda la Comisión de Expertos en su Estudio General consagrado a los convenios fundamentales, esto implica que todos aquellos que permanecen en el territorio de un Estado, tengan o no un permiso de residencia se benefician de los derechos sindicales previstos por el Convenio, sin ninguna diferencia basada en la nacionalidad

Tampoco se ha registrado ningún cambio con respecto a las disposiciones que tienen por efecto limitar la constitución de federaciones y confederaciones.

Observamos que en las informaciones comunicadas por el Gobierno, éste se compromete a efectuar las adaptaciones necesarias sobre estos aspectos. Esto constituye un avance significativo pero deseamos que el Gobierno pase de las palabras a los hechos.

A este respecto, el informe de la misión observa que, al igual que para determinadas partes del anteproyecto de Código del Trabajo, el Gobierno abordará en forma prioritaria la modificación de la ley núm. 90-14. Sin embargo, un compromiso de este tipo no es suficiente. Como lo sugiere la misión, es necesario que esté acompañado de un calendario preciso que fije las diferentes etapas y que se implique a los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

En este sentido, tomamos nota del compromiso del Gobierno de comunicar a la Oficina un calendario de los trabajos. Insistimos para que el Gobierno no utilice esta opción como una nueva maniobra dilatoria.

Asimismo, la misión ha señalado un problema que el Grupo de los Trabajadores no ha cesado de denunciar en el seno de esta Comisión. En efecto, resulta que el Gobierno ha demostrado su arbitrariedad en sus decisiones de registro de las organizaciones sindicales. Es así como a ciertas confederaciones se les niega el registro sobre la base de que tienen afiliados de varios sectores, mientras que otras que se encuentran en la misma situación son registradas. Compete al Gobierno adoptar una posición coherente procediendo al registro de las organizaciones que reagrupan varias ramas de actividad, profesiones o sectores y, si es necesario, proceder a una adaptación de la ley.

Otro problema fundamental que ha sido señalado por la misión se refiere a la aplicación de ciertas disposiciones que tienen como consecuencia limitar en los hechos la libertad sindical. Esto concierne a la ausencia de una protección eficaz contra el despido y la discriminación sindical, pero también a la dificultad para obtener una reintegración en caso de una decisión judicial favorable. Asimismo, esto se refiere también a la limitación del acceso a las funciones sindicales al exigir la calidad de asalariado para ejercer sus funciones.

Esta situación presenta dos problemas mayores de contabilidad con el Convenio. Por una parte, el despido de un responsable sindical le hace perder esta calidad, lo que deja la vía libre a una injerencia del empleador en el funcionamiento de la organización sindical. Por otra parte, y en forma más amplia, esta exigencia constituye igualmente una injerencia de las autoridades en el funcionamiento de las organizaciones sindicales que, en virtud del Convenio, tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes.

Lamentamos constatar que el Gobierno no parece haber tomado conciencia del problema puesto que en las informaciones que ha comunicado a nuestra Comisión, indica que la CGATA no podía ser registrada puesto que su presidente no tiene la calidad de asalariado. Invitamos al Gobierno a aprovechar la revisión de la ley anunciada para solucionar este aspecto suprimiendo dicha condición.

Asimismo, el Gobierno confirma su rechazo a reconocer ciertas organizaciones basándose en que éstas se habrían apropiado del estatuto de sindicatos registrados sin respetar las disposiciones legales y estatutarias. Se trata de una prueba suplementaria de la injerencia practicada por el Gobierno en los asuntos internos de los sindicatos, puesto que se arroga el derecho a decidir lo que es conforme o no a los estatutos de una organización.

Además, el Gobierno pretende haber pedido a las organizaciones actualizar sus expedientes, pero el procedimiento requiere muchísimo tiempo. A modo de ejemplo, el SESS espera desde el 10 de abril que se le entregue la prueba de su registro.

Como lo menciona la Comisión de Expertos en su informe, en la práctica el registro de los sindicatos sigue suscitando otros problemas. Se trata en este caso de los plazos excesivamente largos para el registro de los sindicatos o del rechazo sin motivo por parte de las autoridades para registrar los sindicatos autónomos, y esto desde hace muchos años. Acabamos de ver un ejemplo concreto de este fenómeno.

Asimismo, la misión constató este punto y pudo advertir que, en muchos casos, las decisiones de rechazo han sido lapidarias, no motivadas y por consiguiente, arbitrarias. Recordemos que en términos del artículo 2 del Convenio, la constitución de una organización sindical no puede estar sometida a una autorización previa. Precisemos, de paso, que debido a este no reconocimiento de varias organizaciones, éstas se encuentran excluidas de la participación en las estructuras y consultas tripartitas de modo que no han sido consultadas sobre las diferentes reformas y revisiones.

Como lo señala la Comisión de Expertos en su Estudio General sobre los convenios fundamentales, el cumplimiento de ciertas formalidades previas al registro es compatible con el Convenio sólo si se reúnen dos condiciones:

— que no confiera a las autoridades un poder discrecional para rechazar la constitución de una organización, y
— que esta exigencia no constituya un obstáculo de modo que constituya una prohibición pura y simple.

La situación de Argelia es de hecho el ejemplo de estos dos casos en concreto: las autoridades tienen un poder discrecional para rechazar el registro, y el no registro es similar a una prohibición. En efecto, sin registro la organización sindical no es reconocida, y, por consiguiente, no es consultada. No dispone de los derechos más elementales como el de abrir una cuenta bancaria o alquilar un local.

Además, es paradójico constatar que las organizaciones no reconocidas son aquellas que han recurrido a los órganos de la OIT para defender sus derechos. Asimismo, se han intentado procedimientos judiciales contra una organización y un responsable sindical sobre la base de elementos de una queja dirigida al Comité de Libertad Sindical.

Cabe observar que el Gobierno insiste y persiste en cuanto a la disolución del SNATEGS. Mantiene que éste ha sido objeto de una disolución voluntaria y finge ignorar que se han dictado sentencias judiciales pronunciándose sobre la identidad de los responsables de la organización

y que no son los verdaderos responsables que han procedido a la disolución.

De paso, no podemos dejar de asombrarnos ante la facilidad con la cual se puede disolver un sindicato, mientras que su constitución y registro requieren numerosas formalidades y un tiempo considerable.

Invitamos al Gobierno argelino a garantizar la seguridad y las libertades fundamentales de todos los sindicalistas, y en particular de aquellos que han respondido y se han reunido con la misión.

Asimismo, les invitamos a dejar de recurrir a las prácticas de clonación y a la creación de sindicatos ficticios. Este tipo de práctica socava la credibilidad del Gobierno que, sin embargo, pretende desear restablecer la confianza con la OIT y sus órganos de control.

Hace un momento he mencionado el problema de la discriminación sindical y la cuestión de la reintegración. La Misión de Alto Nivel ha podido constatar a través de casos concretos hasta qué punto es difícil para un responsable sindical despedido obtener su reintegración. Observamos que se despide a los sindicalistas miembros de organizaciones que todavía no han sido registradas. Dado que, en virtud de la legislación actual, que no está en conformidad con el Convenio, hay que ser asalariado o funcionario para ser responsable sindical, dichas personas pierden *de facto* su calidad de sindicalista lo que hace imposible su reintegro.

Además, en muchos casos, los responsables sindicales que obtienen decisiones judiciales de reintegro se enfrentan con empleadores que se niegan a ejecutarlas. En otros casos, los trabajadores son reintegrados pero con la condición de cesar sus actividades sindicales. Por consiguiente, son objeto de un chantaje que les impone elegir entre su sustento y sus derechos sindicales. A este respecto, el informe de la Comisión observa que fuera de los sindicatos reconocidos, en los hechos la libertad de organización no está garantizada.

Por último, lamentamos nuevamente el abismo que separa la situación en Argelia de los principios y fundamentos de la OIT. Sin embargo y contrariamente a las sesiones anteriores, esta vez tenemos razones para esperar que se puedan introducir cambios importantes en un futuro próximo y ello a pesar de la mala voluntad demostrada por el Gobierno. Hasta hace poco tiempo, muchas cosas que parecían inconcebibles en el país se han hecho realidad. No obstante, resta un largo camino y sólo la determinación de la población será decisiva. En todo caso, la nuestra seguirá intacta para defender los derechos sindicales de los trabajadores y crear las condiciones para un futuro mejor.

Miembros empleadores — Quisiera agradecer al distinguido delegado del Gobierno por su presentación ante nosotros hoy. Los empleadores comienzan recordando que este caso ha sido discutido en la Comisión en 2014, 2015, 2017 y recientemente en 2018. El caso se refiere ante todo a cuestiones relativas a los obstáculos para la constitución de organizaciones de trabajadores, incluido el registro de los sindicatos en la legislación y en la práctica en Argelia. En las consideraciones previas de este caso, el Gobierno ha manifestado repetidamente que estas cuestiones se abordarían en un nuevo Código del Trabajo. El Grupo de los Empleadores valora positivamente que, tras las conclusiones de la Comisión en 2018, el Gobierno haya aceptado una misión de alto nivel que, como lo señalaron los miembros trabajadores, tuvo lugar en mayo de 2019. Los empleadores acogen con satisfacción el hecho de que la misión se realizó y consideramos que ahora se debe trabajar en el seguimiento de la Misión de Alto Nivel. Asimismo, agradecemos los comentarios de hoy del Gobierno relativos a la Misión de Alto Nivel como una prueba de su compromiso de cumplir plenamente con las normas internacionales del trabajo, así como la prueba de la voluntad de su Gobierno para participar en los contactos de alto nivel y colaborar con la OIT. Asimismo, los empleadores se sienten alentados al escuchar que el Gobierno se ha comprometido a hacer enmiendas al Código del Trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores. Celebramos también los comentarios de hoy del Gobierno centrados específicamente en sus esfuerzos para aplicar las conclusiones de la Comisión de 2018. Por consiguiente, hay una serie de medidas positivas que señalar en este caso. Estamos de acuerdo con el portavoz de los trabajadores en que nos sentimos alentados por la cantidad de cambios que se han realizado y que el futuro parece prometedor. Los empleadores señalan que formulan estas declaraciones con un optimismo prudente. Los empleadores toman nota de que el Gobierno se ha comprometido a revisar el Código del Trabajo que se encuentra en la etapa de redacción, pero también debemos ser prudentes al señalar que desde 2011 se ha iniciado este proceso. El Grupo de los Empleadores toma nota con preocupación de que en Argelia no ha habido consultas con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores desde 2017. Sin duda esto tiene que cambiar. Comprendemos la información presentada por el Gobierno en el sentido de que las nuevas reformas legales consisten en reformas de la ley de 2 junio de 1990, así como los esfuerzos para consolidar las disposiciones relativas a la protección de los sindicatos específicamente y que se ha comunicado un calendario del plan de trabajo de la ley a la OIT, así como el compromiso de consultar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Comprendemos que algunas medidas se han adoptado desde el 3 de abril de 2019, el Gobierno ha iniciado un proceso de registro de los sindicatos que se ha traducido en 11 nuevos registros de organizaciones sindicales, incluida una organización de empleadores. Además, entendemos que ha habido un compromiso del Gobierno para colaborar con las partes interesadas respecto al SAAA, el SAATT y el SESS. También entendemos que el Gobierno ha proporcionado información y documentos sobre las alegaciones de la COSYFOP, del SNSI y del SNT ENERGIE. Observamos que se están haciendo esfuerzos y alentamos a que se siga en esta vía, Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores toma nota de que el Gobierno debe aprovechar esta oportunidad para reafirmar su compromiso de adoptar todas las medidas necesarias para completar la reforma del Código del Trabajo sin más demora, y también debería reafirmar su compromiso para completar este proceso en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores sin más dilación.

Miembro trabajadora, Argelia — Para contribuir a proporcionar un panorama de las prácticas con respecto a los sindicatos en Argelia, especialmente en el contexto del Convenio que nos ocupa, desearía aportar las siguientes precisiones.

La pluralidad sindical ha sido reconocida desde los acontecimientos de 1988 y está consagrada en la Constitución de 1989. Se ha adoptado una ley sobre la libertad sindical en 1990, lo que condujo a la creación de varios sindicatos en muchos sectores, especialmente en el sector público. A este respecto existen documentos en apoyo. La Unión General de Trabajadores de Argelia (UGTA) presentó un documento relativo a la creación de varios sindicatos. Existen más de 60 sindicatos en Argelia y no cabe duda que la misión de la OIT que ha estado recientemente en Argelia dispone de toda la documentación que prueba estos hechos. Recientemente se han registrado 20 sindicatos suplementarios, que se adicionan a esa cifra.

Con respecto a la discusión sobre la libertad sindical, no podemos negar que la pluralidad sindical es una realidad en Argelia, como ha testimoniado la UGTA. Si hubiera una política desfavorable a los sindicatos en Argelia, su número no sería tan elevado y las prisiones estarían llenas de sindicalistas.

Sobre la base de informaciones presentadas por la UGTA, podemos afirmar que los sindicatos son libres de participar en las consultas tripartitas. La UGTA fue fundada en 1956 en el momento de la revolución de liberación nacional y, por consiguiente tiene una calidad que le permite participar en las negociaciones tripartitas en todos los sectores de la economía y los servicios. Por lo tanto, nos preguntamos si todos los empleadores y los trabajadores hacen participar a sus sindicatos en este nivel de diálogo tripartito independientemente de su nivel de representación. Todos los sindicatos existentes en la función pública participan también en estos diálogos tripartitos organizados por sector, de conformidad con el Código del Trabajo de Argelia.

La misión tripartita ha encontrado a una serie de sindicalistas disidentes que han abandonado la UGTA. Los ha escuchado detenidamente y esto es un elemento importante en la historia de nuestro movimiento sindical que ha sido teatro del martirio de 400 militantes sindicalistas, encabezados por su secretario general. La lógica nos impone interrogarnos sobre las tareas de esta misión y si ella podía interferir en los asuntos internos de los sindicatos.

Hoy en día no existe sindicato que no sea testigo de tales injerencias. La cuestión es saber si estas injerencias terminarán y por otra parte es un elemento comunicado por la misión tripartita, lo que nos lleva a interrogarnos sobre la verdadera naturaleza de las intenciones de quienes intentan utilizar las estructuras de la OIT, que celebra este año su centenario, utilizando el derecho para defender la mentira.

Por esta razón la UGTA, como organización que tiene una larga historia de honestidad, solicita la reevaluación de la cuestión y atenerse a los hechos como tales, y no como algunos quieren presentarlos para lograr objetivos no declarados y contrarios a los intereses del movimiento sindical argelino y de otros países del mundo.

Hoy en día Argelia es testigo de manifestaciones pacíficas que llaman al cambio. Esto también ha sido observado por la misión tripartita que visitó Argelia y que ha saludado la buena fe del Gobierno para cumplir con sus obligaciones, incluida la reciente aprobación del registro de 20 sindicatos. Sin embargo, Argelia se encuentra inscrita en la lista de casos individuales.

No obstante, la Argelia de ayer no es aquella de después de la fecha del 22 de febrero. La Argelia de hoy busca la estabilidad para proteger los intereses de los trabajadores.

Miembro empleador, Argelia — En nombre de la delegación de los empleados públicos de Argelia, quiero confirmar la disponibilidad de nuestra organización y su compromiso con los principios de las instancias internacionales y especialmente de la OIT. Nuestro país ha adherido a las principales recomendaciones, en particular con la ratificación de los ocho convenios fundamentales.

Nos complace observar los progresos registrados por mi país en el plan social, sin embargo, hay muchas cosas que necesitan convertirse en realidad. Llamamos la atención de esta augusta asamblea sobre los esfuerzos y las acciones ya concretizadas y les pedimos considerar los compromisos contraídos por nuestro Gobierno y tomar nota de la propuesta de establecer un calendario de aplicación de estas recomendaciones.

Agradecemos la ayuda de su Organización, en particular por el envío de una delegación de alto nivel que nos ha permitido vislumbrar un futuro mejor, en particular por el desarrollo del diálogo social mediante el tripartismo que constituye una línea de acción para mi país. Insistimos sobre los progresos logrados y al mismo tiempo solicitamos considerar los cambios políticos que se desarrollan en nuestro país y que nos parecen un buen augurio para un futuro mejor, tanto en el plano económico como social.

Quería hacer esta aclaración para decir que no existe sólo el aspecto de las medidas que habrían de adoptarse, existe también el hecho de que hay progresos, en particular por los cambios políticos que se están produciendo en mi país.

Miembro gubernamental, Senegal — Agradecemos a la delegación argelina por las respuestas proporcionadas a las preocupaciones expresadas en el informe de la Comisión de Expertos relativas a la aplicación del Convenio. El Senegal acoge con satisfacción el conjunto de medidas adoptadas últimamente por Argelia en el contexto actual caracterizado por las profundas trasformaciones en los planos político, económico y social, a pesar del período de transición que atraviesa particularmente delicado.

Por lo demás, deben señalarse ciertos logros que nos parecen fundamentales: la aceptación por parte de Argelia de la Misión de Alto Nivel de la OIT, que tuvo lugar del 21 al 23 de mayo de 2019; el compromiso del Gobierno de ajustar la legislación nacional a las normas de la OIT y la concertación en que basa en la elaboración de dicha legislación nacional; y el diálogo social que parece estar instaurado en el seno del país como lo demuestran las consultas tripartitas y ampliadas.

En definitiva, el Senegal alienta a Argelia para que prosiga sus esfuerzos loables con miras a la aplicación del Convenio para lograr, cuando proceda, reformas consensuales que garantizan una estabilidad económica y social.

Por último, el Gobierno del Senegal exhorta a la Oficina para que siga apoyando a las partes interesadas para privilegiar a nivel nacional un diálogo social inclusivo y un tripartismo productivo preservando el interés superior del país.

Miembro trabajadora, España — Hace un año, en esta misma sala, recordé el informe de la Unión Europea (UE), del 6 de abril de 2018, sobre el estado de las relaciones entre la Unión Europea y Argelia en virtud de la política europea de vecindad. En su punto 3, recuerda que los sindicatos autónomos argelinos tienen dificultades para registrarse o reunirse a pesar de la ratificación del Convenio. Y en su punto 6 se indica que la promoción del diálogo social, particularmente a través del desarrollo de sindicatos autónomos, también debería ser parte de las mejoras en el entorno económico y del mercado laboral.

Partiendo de estas premisas fundamentales y un año más, constatamos que la represión en Argelia, contra los sindicatos independientes, sigue siendo una constante con despidos arbitrarios, suspensión de dirigentes sindicales y represión brutal de protestas pacíficas. Así lo indican las sucesivas ediciones del índice global de los derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

La Argelia de hace un año no es la Argelia que hoy conocemos, y ese elemento no puede ser obviado por esta Comisión. Durante meses, el pueblo argelino y con él las organizaciones sindicales autónomas han salido de manera masiva a las calles a manifestarse en contra del quinto mandato del Sr. Bouteflika, en un contexto de fuertes movilizaciones estudiantiles y de otros sectores de la sociedad argelina. Al inicio de estas movilizaciones y con un movimiento sindical aún pendiente de legalizar, el presidente de la CGATA, Sr. Rachid Malaoui, hoy aquí presente con nosotros en Ginebra, afirmaba que Argelia estaba en una encrucijada de caminos y así su movimiento sindical.

Y es en este contexto convulso, política y socialmente, en el que tiene lugar la Misión de Alto Nivel de la OIT en Argelia del pasado mayo, con muchas ilógicas limitaciones; aun así, nos felicitamos por la recomendación urgente hecha al Gobierno de Argelia en el informe de esta importante misión de la OIT de proceder de urgencia al registro de la CGATA, del Sindicato Argelino de Funcionarios de la Administración Pública (SAFAP) y del SESS y de dar las facilidades necesarias para los trámites. La CGATA no ha conseguido aún su registro oficial en Argelia, siendo acosados en diferentes momentos sus líderes sindicales y sus afiliados y afiliadas.

El Gobierno sigue usando los mismos métodos de despidos arbitrarios para impedir el trabajo sindical y utilizando el argumento de la falta de registros de organizaciones. Todos vimos como el pueblo argelino decidió en estos meses pasados recuperar su lugar, su honor y su dignidad.

El resultado del debate de esta Comisión debería estar a la altura de la dignidad del pueblo argelino que lucha por sus libertades democráticas; debería obligar al Gobierno de Argelia a cumplir con el Convenio, y debería evitar que en 2020 nos veamos de nuevo en esta misma sala para constatar que nada cambió.

Miembro gubernamental, Burkina Faso — Mi país reafirma su compromiso con los principios y valores del Convenio. La cuestión de la defensa de la libertad sindical es una preocupación fundamental de nuestra Organización. En efecto, de la Constitución de 1919 a la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* de 1998, pasando por la Declaración de Filadelfia de 1944, la OIT ha hecho de la promoción de la libertad sindical su principal objetivo.

El Gobierno argelino ha sido interpelado por nuestra Comisión respecto de la aplicación en el derecho y en la práctica, de ciertas disposiciones pertinentes del Convenio ratificado en 1962. La delegación de mi país toma nota con satisfacción de las informaciones útiles proporcionadas por el Gobierno argelino y de los diferentes esfuerzos realizados por este país hermano para dar pleno efecto a los principios contenidos en el Convenio. Nos complace constatar que sobre todas las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, Argelia ya ha iniciado consultas, ha aportado ciertas respuestas y ha manifestado su voluntad de aportar las correcciones necesarias para garantizar una plena aplicación del Convenio en el terreno. Po resta razón, alentamos al Gobierno argelino a proseguir sus esfuerzos y a solicitar la asistencia técnica de la OIT en el marco de las reformas previstas.

Observador, IndustriALL Global Union — Me complace hablarles en nombre de IndustriALL. En efecto, mis colegas de la COSYFOP y yo mismo nos hemos reunido con la Misión de contacto de Alto Nivel en mayo. Lo que hemos vivido después de las conclusiones de la Comisión de 2018 ha sido horrible. Ha habido condenas, encarcelamientos y detenciones. Personalmente he sido detenido brutalmente el 23 de abril de 2019 y he sufrido tortura física y psicológica en la comisaría. Me han desnudado y esposado, me han sentado en una silla de fierro para interrogarme sobre mis actividades sindicales. He podido constatar que cada vez que ha habido conclusiones de la Comisión, ha habido más represión y amenazas respecto a mis compañeros y a mí mismo para obligarnos a aceptar la disolución administrativa del sindicato SNATEGS por ordenanza núm. 296 del 16 de mayo de 2017 del Ministerio de Trabajo.

Además, durante la discusión de este caso en la Comisión, en 2017, el representante gubernamental declaró que no se había pronunciado ninguna ordenanza administrativa para retirar el registro del SNATEGS el 16 de mayo de 2017, y este mismo representante gubernamental reitera hoy día que ha obtenido un fallo favorable en lo que se refiere a la anulación de esta ordenanza, esta última no debería existir.

Tratándose de la pretendida disolución voluntaria, y como consecuencia de la pérdida de todos los procesos contra nosotros por el Sr. Boukhlafa Abdallah, el Ministerio de Trabajo presentó una denuncia en mi contra por usurpación de función, en abril. El Ministerio ha utilizado su influencia para obtener una condena en mi contra. En cuanto a la COSYFOP, inscrita en el Ministerio de Trabajo con el núm. 30/1991, el Ministerio ha declarado que los órganos de la COSYFOP han sido convocados de forma ilegal.

No obstante, quiero confirmarles que no existe ningún conflicto interno que el Gobierno argelino pueda utilizar contra la COSYFOP para desacreditarla. No pedimos al Gobierno argelino que nos registre o que nos ofrezca facilidades. Lo que le pedimos es poner término a esta opresión contra los sindicatos, a estas prácticas arbitrarias que obstaculizan la protección del derecho de sindicación y la libertad sindical. La Misión de Alto Nivel había pedido al Gobierno poner término a las prácticas de opresión, en particular con los sindicatos y las personas que se reunieron con la misión. Es la razón por la que deseo informarles que uno de nuestros compañeros, el Sr. Mounit Batraoui, que se reunió con la misión ha sido objeto de intimidación y acoso. Por otra parte, los sindicalistas despedidos no han sido reintegrados y se ha censurado el sitio web de la COSYFOP. Convendría recordarle al Gobierno que el Ministerio de Trabajo es un interlocutor de los sindicatos y no un superior jerárquico o un juez que decide sobre la legitimidad de los congresos o de las elecciones, máxime que la ley prohíbe a la administración interferir en los asuntos internos de los sindicatos.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela — La República Bolivariana de Venezuela saluda la amplia información brindada por el honorable representante del Gobierno de Argelia respecto al cumplimiento del Convenio. Valoramos los avances en el marco de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Vale recordar que en la pasada sesión de esta Comisión, manifestamos preocupación de que en este caso se consideren denuncias provenientes de personas u organizaciones que no pertenecen al mundo del trabajo, lo cual no es pertinente y menos aún si todo ello tiene enfoque político. Debemos tener presente la situación por la que atraviesa Argelia. Es innegable el valor que ha de dársele a la aceptación por parte del Gobierno de Argelia, de una visita de alto nivel de la OIT que visitó al país del 21 al 23 de mayo de 2019, lo cual demuestra su interés para colaborar con los mecanismos de control de esta Organización.

Merece que esta Comisión tenga en cuenta que el Gobierno de Argelia viene reformando y adaptando su marco legislativo de conformidad con los convenios de la OIT y las recomendaciones realizadas por la Comisión de Expertos.

Encomiamos al Gobierno argelino para que continúe con las enmiendas legislativas que tiene previstas en materia de federaciones y confederaciones sindicales, sobre la nacionalidad de los trabajadores a la hora de crear sindicatos y sobre la protección de los delegados sindicales en el marco de sus derechos sindicales, entre otros aspectos.

Confiamos en que las conclusiones de esta Comisión, producto de este debate, sean objetivas y equilibradas, lo cual dará lugar a que sin duda el Gobierno de Argelia pueda considerarlas y valorarlas en el marco del cumplimiento que viene dándole al Convenio.

Miembro trabajador, Congo — Tomo la palabra en nombre de los trabajadores del Congo, así como de los trabajadores de la Organización Sindical de Trabajadores del África Central (OSTAC) sobre el caso de Argelia, relativo al Convenio núm. 87, ratificado por Argelia en 1962.

Después de escuchar la intervención del representante del Gobierno argelino, observamos que Argelia ha ratificado ocho convenios fundamentales, y que después de la Misión de Alto Nivel de la OIT realizada del 21 al 23 de mayo de este año y de los intercambios que han seguido sobre las reformas legislativas relativas a los textos de ley, Argelia ha sido interpelada por nuestra Comisión, por lo tanto hay motivos para creer que las gestiones emprendidas para modificar y completar ciertas disposiciones del Código del Trabajo (ley núm. 90-14 de 2 de junio de 1990) constituyen un progreso que debemos celebrar. De este

modo, el proyecto de enmienda de esta ley, que será sometido a la concertación social con todas las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores puede ser una señal importante que indica que Argelia desde ahora está en línea con las disposiciones del Convenio. Sentimos que hay progresos en Argelia y que la voluntad de las autoridades encargadas de las cuestiones de trabajo y empleo es una realidad.

La celebración de la Misión de Alto Nivel de la OIT tuvo lugar sobre la base de los términos de referencia propuestos por la OIT. Por consiguiente, demos a Argelia la oportunidad y el tiempo para cumplir con las disposiciones del Convenio y para reintegrar a los trabajadores despedidos cuyo proceso de reintegro está muy avanzado, según las informaciones comunicadas por el Gobierno.

Miembro gubernamental, Estados Unidos — En 2018, la Comisión expresó su preocupación respecto a los progresos del Gobierno en cuanto a la situación en materia de libertad sindical en Argelia, ya que esta cuestión se ha examinado por más de una década en todo el sistema de control de la OIT.

La Comisión insta al Gobierno para que adopte medidas para garantizar que los trabajadores y empleadores puedan actuar libres de intimidación y establecer un proceso de registro de sindicatos transparente de conformidad con las normas internacionales del trabajo. A este respecto, tomamos nota de la aceptación del Gobierno de una Misión de Alto Nivel en el país en mayo de 2019. Acogemos con agrado este avance y esperamos con interés el examen detallado de la misión.

Al mismo tiempo, instamos al Gobierno a que siga aplicando las conclusiones de la Comisión de 2018, en especial:

- asegurar que el registro de los sindicatos en la legislación y en la práctica esté de conformidad con el Convenio;
- tramitar las solicitudes pendientes de registro de los sindicatos que hayan cumplido los requisitos establecidos en la ley y permitir el libre funcionamiento de los sindicatos;
- velar por que apruebe el nuevo Código del Trabajo en consulta con los interlocutores sociales, especialmente los más representativos;
- enmendar el artículo 4 de la ley núm. 90-14 a fin de suprimir los obstáculos al establecimiento por los trabajadores de las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes;
- enmendar el artículo 6 de la ley núm. 90-14 a fin de reconocer el derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, a constituir sindicatos, y
- proporcionar más información sobre la rápida integración de los funcionarios del Gobierno despedidos por motivo de discriminación antisindical.

Miembro gubernamental, Egipto — Hemos escuchado con mucha atención la declaración del Gobierno de Argelia y el hecho de que se han tenido en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Estimamos que la situación en Argelia es positiva y que el país se encuentra en una encrucijada. Debemos tener en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno, que siempre participa en el diálogo social, pese a las dificultades que afronta. Creemos que el Gobierno de Argelia creará un clima positivo. El Gobierno de Argelia desea trabajar sobre la base del diálogo social y asegura que el pluralismo sindical existe en el país.

En 1990 la ley fue revisada y sigue en curso de revisión. Pensamos que este país merece ser alentado y debemos felicitar a Argelia y asegurar que prosiga su avance. La situación es prometedora y debemos proporcionar más tiempo a Argelia.

Miembro gubernamental, República Árabe Siria — Hemos leído y escuchado con gran atención la declaración del Gobierno de Argelia. Sentimos que los esfuerzos realizados son serios y que el futuro es prometedor. Se han tomado medidas para permitir al Gobierno de Argelia cumplir con las recomendaciones de la Comisión de Expertos de modo que pueda respetar plenamente el Convenio. En Argelia se están llevando a cabo reformas profundas de manera seria. Creemos que la Misión de Alto Nivel de la OIT en Argelia fue exitosa y que todos los esfuerzos realizados por el Gobierno son positivos. Recordemos que el derecho al trabajo y a la no discriminación o a no distinguir entre los trabajadores argelinos y los trabajadores extranjeros son elementos que se están tomando en cuenta. El Gobierno de Argelia está haciendo grandes esfuerzos para adoptar las reformas. La Misión de Alto Nivel fue acogida calurosamente en Argelia y por ello pensamos que el Gobierno argelino debería ser considerado digno de nuestra confianza. Se requiere mayor tiempo y el contexto es difícil a pesar de la asistencia técnica proporcionada por la OIT.

Observadora, Internacional de Servicios Públicos (ISP) — El Gobierno argelino se obstina en no adoptar las medidas necesarias. Por ejemplo, los secretarios judiciales de la sección de justicia del Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP) han sido objeto de despidos arbitrarios e injustos tras una huelga general, sin haber recibido hasta hoy una indemnización por el daño sufrido ni el pago de sus salarios. De igual manera, el coordinador nacional del SESS ha sido detenido arbitrariamente el 13 de julio de 2016 y luego declarado inocente, dado que el expediente estaba vacío. Éstas son las intimidaciones de las que somos víctimas.

Además, después de la creación de la sección del SNAPAP en el seno de la Universidad de Belgaid, el presidente de la Universidad ha presionado a los delegados para que se retiren de la sección y ha iniciado procedimientos judiciales sumarios para impedir la creación de una sección sindical. Se ha depositado una queja contra el responsable de la coordinación de *Wilaya,* Sr. Salim Mecheri, y de esta forma descabezar el sindicato.

Por otra parte, los Sres. Mellal Raouf, Kouafi Abdel Kader, Ben Zein Suleiman, Suleimani Mohammed Amin Zakariya Benhadad han sido condenados a penas de prisión debido a sus declaraciones a la prensa. Ello también se aplica al SNATEGS. Nos llevan ante los tribunales a pesar de los derechos de los que deberíamos beneficiarnos.

En cuanto al registro de la CGATA, hemos escuchado al Ministro pero sepan que el Gobierno argelino, los empleadores y tantos otros han hecho declaraciones erróneas en cada reunión de la Comisión. En efecto, el Ministerio de Trabajo se niega a registrar a varios sindicatos, y ello es una prueba de la obstinación de este Gobierno. Este Gobierno desprecia las recomendaciones de la Comisión de Expertos y esto se aplica a la CGATA y a muchos otros sindicatos, el de los docentes de la enseñanza superior, el SESS, por ejemplo. Por esta razón me pregunto y les pregunto si existe una verdadera libertad sindical. El Ministro entrega listas de sindicatos inexistentes en el terreno y yo le insto a darnos los nombres de sus dirigentes. En mi opinión esos sindicatos no existen. Se trata de sindicatos fantasmas.

Miembro gubernamental, Mauritania — Felicitamos a la delegación argelina por su informe exhaustivo y pertinente relativo a la aplicación del Convenio. Saludamos que Argelia haya acogido la Misión de Alto Nivel de la OIT, lo que indica su voluntad de cooperar de manera constructiva con la OIT para la aplicación de sus convenios internacionales.

El informe presentado por Argelia indica, sobre todas las cuestiones planteadas, que las autoridades han aportado respuestas satisfactorias y que han adoptado las medidas adecuadas, de conformidad con los convenios pertinentes de la OIT y las recomendaciones de sus órganos de control. Para concluir, habida cuenta de la situación que

vive Argelia, es conveniente que todos sus interlocutores la apoyen de forma constructiva reconociendo sus esfuerzos para el cumplimiento de todas las recomendaciones de la OIT y la prevención de la paz social.

Miembro trabajador, Argentina — La Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) se suma a los otros compañeros, pidiendo al Gobierno de Argelia que aplique inmediatamente las recomendaciones de la misión de la OIT y proceda al registro inmediato e incondicional de la CGATA y otros sindicatos independientes.

El informe de los expertos toma nota con preocupación de la lista proporcionada por la CSI y la CGATA, de nueve organizaciones sindicales que habían solicitado su registro y que han acabado por abandonar su empeño, debido a las peticiones de las autoridades y al tiempo transcurrido sin que hubiera podido lograr su registro.

Queremos recordar al Gobierno de Argelia que la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, establece claramente que los derechos fundamentales como son los del Convenio deben ser respetados por todos los Estados Miembros de esta casa aunque no lo hayan ratificado, más aún en este caso donde Argelia lo ratificó en 1962.

En este sentido, el reciente registro de 11 nuevas organizaciones sindicales del Gobierno, es indicativo de que el Gobierno sólo entrega el registro a esas organizaciones que no presentan quejas, lo que demuestra el bajo respeto que el Gobierno argelino le otorga a la OIT y a sus recomendaciones.

Además, recordamos al Gobierno que el ejercicio de actividades sindicales legítimas y el derecho de sindicación no deberían depender del registro oficial de esas organizaciones. En este sentido, recordamos que el Convenio, en su artículo 2, establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir la organización que estimen conveniente.

Asimismo, denunciamos abiertamente la represión brutal de la policía a las manifestaciones callejeras que tuvieron lugar algunos días antes de la misión de la OIT y la detención de nuestros compañeros sindicalistas. Esto agrava la situación, ya que además de violarse la libertad sindical, en este caso se violaron las libertades públicas que son la precondición necesaria para la existencia de la libertad sindical.

Además, denunciamos las amenazas recientes pronunciadas por el Ministro de Trabajo argelino, Sr. Mourad Zemali, contra los líderes sindicales independientes de la CGATA y sus afiliados algunos días después de la llegada de la misión de la OIT, acusándolos de estar detrás de «la estigmatización» del Gobierno argelino ante la Comisión.

Es evidente la falta de respeto que las autoridades argelinas ponen en los convenios ratificados cuando escuchamos al Gobierno que promete enmendar el artículo 4 del Código del Trabajo sin definir un marco de tiempo claro.

Considerando que este mismo Código del Trabajo ha estado estancado por más de veinte años por estas razones, rogamos a esta Comisión que lo intime hacerlo con suma urgencia.

Miembro gubernamental, Egipto — Quisiera comenzar agradeciendo al jefe de la delegación de Argelia por la importante información proporcionada sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para garantizar la aplicación del Convenio.

Estamos convencidos que las reformas emprendidas por Argelia, ya sea sobre la legislación vigente o en otros ámbitos, es una reforma digna de respeto y comprensión. Creemos también que esto está en consonancia con el espíritu y la naturaleza del Convenio. Además, quiero mencionar que Argelia acogió con beneplácito la Misión de Alto Nivel de la OIT a principios de este año y que el Gobierno ha manifestado que está trabajando para adaptar las estructuras en el país y ponerlas plenamente en conformidad con los términos del Convenio.

Asimismo, tomamos nota de que la reforma administrativa en curso tiene un gran alcance. Se nos ha mencionado el trabajo que está realizando el Gobierno y lo elogiamos. También valoramos el hecho de que el Gobierno de Argelia exprese su firme compromiso con la justicia social y la paz. El representante de Argelia manifestó claramente que la reforma está en curso y que está en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre las disposiciones del Convenio.

Asimismo, se ha afirmado que se promueve el sindicalismo sin ninguna restricción en el país. Por lo tanto, el Gobierno está buscando aplicar plenamente el Convenio que se ha ratificado. Sabemos que se ha preparado un calendario que se ha transmitido a la Oficina y ello demuestra la seriedad de Argelia y su disposición para asumir sus responsabilidades en términos de diálogo social.

Celebramos, asimismo, lo que se ha logrado hasta la fecha y también acogemos con beneplácito el trabajo que actualmente se está llevando a cabo para asegurar que la libertad sindical pueda disfrutarse plenamente en Argelia. Agradecemos al Gobierno de Argelia todo lo que está haciendo, el serio enfoque adoptado para la reforma y estamos convencidos de que se lograrán resultados fructíferos y positivos.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes Tabaco y Afines (UITA) — Lamentamos y denunciamos la instrumentalización permanente de los sindicatos clonados de nuestro afiliado, el Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP).

En sus conclusiones, la Misión de Alto Nivel ha citado específicamente el clonaje, la creación de organizaciones ficticias, falsas, sin nombre, sin legitimidad, como una práctica antisindical sistemáticamente desplegada por el Gobierno argelino.

Cada vez que el SNAPAP constituye una sección en una administración dada, los servicios de seguridad, con la ayuda de la administración local presionan a los delegados para hacerles saber la prohibición de adherir a otra organización que no sea el SNAPAP clonado bajo pena de represalias. La seguridad nacional ha presionado nuevamente al propietario de la nueva sede del SNAPAP para que anule el contrato de alquiler.

El SNAPAP se ha visto obligado a abandonar la anterior sede nacional debido a las presiones ejercidas sobre el antiguo propietario del local y dado que el sindicato ha estado varios meses sin electricidad, tras la decisión adoptada por la SONELGAZ, sociedad pública de gas y electricidad de cortar la electricidad y ello en pleno invierno. El caso se encuentra hasta ahora ante la justicia.

La UITA apoya firmemente las recomendaciones de la misión, y pedimos la aplicación de medidas urgentes y concretas para que las trabajadoras y los trabajadores argelinos puedan ejercer sus derechos fundamentales, y cito el informe, en un entorno libre de injerencias e intimidaciones.

Miembro gubernamental, Turquía — Queremos agradecer al Gobierno de Argelia por haber proporcionado una respuesta detallada. Acogemos con beneplácito la voluntad del Gobierno argelino de dialogar y proporcionar mayor información. Tomamos nota de los esfuerzos de Argelia para trabajar estrechamente con la OIT en diversos ámbitos. Como miembro de la OIT, Argelia ha ratificado 42 convenios, incluidos los fundamentales y los tres prioritarios. La Constitución de Argelia y su legislación laboral nacional consagran el derecho de sindicación y huelga para todos los ciudadanos. El Gobierno argelino también se compromete a resolver los problemas relativos a las relaciones y condiciones de trabajo en el país. Cabe recordar que las medidas adoptadas por el Gobierno argelino para enriquecer el diálogo social demuestran la voluntad y el

compromiso del Gobierno para continuar sus esfuerzos para mejorar las condiciones de la libertad sindical y la protección de los derechos sindicales.

Argelia aceptó la visita de una Misión de Alto Nivel de la OIT en mayo de 2019. Se ha comprometido a reforzar y adaptar su actual marco legislativo para ponerlo en conformidad con las normas de la OIT. Alentamos al Gobierno argelino para que siga tomando medidas a este respecto. Creemos que con el mecanismo del diálogo social, las recientes enmiendas del Gobierno argelino relativas a la libertad sindical promoverán los derechos y libertades de los sindicatos. Por estas razones, nos sumamos a la solicitud de que la Comisión debería tomar en cuenta los esfuerzos realizados por Argelia en consulta con los interlocutores sociales.

Creemos que Argelia seguirá trabajando con la OIT y los interlocutores sociales dentro del espíritu de una cooperación constructiva, con respecto a la OIT y las normas internacionales del trabajo y cumpliendo con su obligación de presentar informes y los convenios ratificados.

Miembro gubernamental, Zimbabwe — Zimbabwe toma la palabra para agradecer al Gobierno de Argelia, al portavoz del Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores y los otros delegados por sus presentaciones. Esto ha puesto en perspectiva los temas del debate. La delegación de Zimbabwe toma nota de los documentos de la Comisión de Expertos sobre Argelia y de las cuestiones planteadas sobre las violaciones del Convenio. La delegación de Zimbabwe toma nota con satisfacción de que el Gobierno de Argelia ha iniciado reformas profundas encaminadas a cumplir con el Convenio y con los comentarios de la Comisión de Expertos. Somos conscientes de que la reforma legislativa es un proceso y que Argelia necesita tiempo para introducir las modificaciones necesarias en la ley. Además, tomamos nota del hecho de que el Gobierno de Argelia ha respondido a todos los comentarios de la Comisión de Expertos respecto al registro de los sindicatos. En su informe, Argelia presentó que ha registrado 75 sindicatos de trabajadores y 42 sindicatos de empleadores desde la revisión de la ley. Esto es una señal positiva de que Argelia desea y está preparada para trabajar con la OIT, los sindicatos de trabajadores y empleadores para encontrar una solución definitiva a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Sobre la base de las presentaciones del Gobierno de Argelia, la delegación de Zimbabwe acoge con satisfacción los avances realizados en el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Consideramos que el Gobierno de Argelia ha respondido positiva y detalladamente a las cuestiones específicas planteadas por la Comisión de Expertos. En este sentido, la delegación de Zimbabwe insta a la OIT a que siga prestando asistencia técnica al Gobierno de Argelia para cumplir con el Convenio y las observaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Brasil — El Brasil agradece al Gobierno de Argelia por la presentación de la información detallada para el examen de esta Comisión y por la información preliminar sobre el caso proporcionada por el Gobierno y que está disponible en la página web. El Brasil toma nota de que este caso ha sido presentado a la Comisión en múltiples ocasiones. Esta exposición excesiva no contribuye a la finalidad de promover los objetivos de los convenios de la OIT. Más bien, un examen universal en el que todos los gobiernos de todas las regiones del mundo, tanto desarrollados como en vías de desarrollo, serían llamados a presentarse ante esta Comisión, serviría a los objetivos universales de los convenios fundamentales de la OIT, en forma más convincente y creíble. En los últimos años, se ha puesto a Argelia en la lista corta en 2014, 2015, 2017, 2018, y nuevamente ahora en 2019 (cinco veces en seis años, en relación con el Convenio núm. 87). El caso de Argelia es otra reiteración de una práctica lamentable, seleccionar países en desarrollo.

La falta de aviso previo, el carácter poco transparente de la selección de los casos, y la negociación de las conclusiones, dificultan gravemente el establecimiento de un diálogo constructivo y dan la importancia que se merecen a las presentaciones de las diferentes partes. Una OIT fuerte, eficaz y legítima, adaptada a los desafíos del mundo del trabajo y el multilateralismo, es de interés para todos, gobiernos, trabajadores y empleadores. Esto puede lograrse a través de la cooperación, el diálogo y la colaboración.

El Brasil toma buena nota de la voluntad del Gobierno de Argelia de cooperar con la OIT, como ha demostrado en sus argumentos y del compromiso con esta Comisión, y sus evidentes esfuerzos para cumplir con las normas internacionales del trabajo y examinar su legislación nacional cuando sea pertinente.

El Brasil reitera que sólo las normas bien definidas, que el Gobierno ha aceptado mediante un proceso de ratificación normal, podrían plantear preguntas y solicitudes de aclaración ante esta Comisión. La Oficina, esta Comisión y la OIT en su conjunto deberían reconocer el papel importante de los gobiernos, las instituciones nacionales y de las organizaciones en la interpretación de las normas con el objeto de adaptar las circunstancias y las capacidades nacionales.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) — Hablo en nombre de la CGATA a la que está afiliado el SESS. La CGATA recuerda a la Comisión que Argelia vive un período de fuerte inestabilidad política, ya que desde el 22 de febrero el pueblo sale por millones cada semana para exigir una segunda República. Consideramos también que los representantes del Gobierno aquí presentes no tienen ninguna legitimidad para el pueblo argelino.

Además, la central sindical UGTA que siempre ha tenido el papel de sindicato del poder es desprestigiada por sus militantes que no dejan de hacer reuniones para exigir su restitución a los verdaderos sindicalistas. Se ha impedido la salida del territorio nacional de su secretario general dada la decisión del verdadero poder en Argelia, es decir el ejército, de hacer saltar unos fusibles culpables de depredación para intentar calmar vanamente al pueblo argelino.

En lo que se refiere a las recomendaciones de la Comisión de Expertos y al incumplimiento del Convenio, subrayamos que la Misión de Alto Nivel vino en un período de inestabilidad política. La credibilidad de esta institución que es la OIT y especialmente la Comisión, está en juego, dado que la Misión de Alto Nivel ha puesto en evidencia que se ha negado el registro a las organizaciones sindicales que han presentado quejas. Además, la misión recomienda al Gobierno proceder urgentemente al registro de la CGATA y del SESS.

Esta visita ha demostrado que el número de organizaciones sindicales a las que se le ha denegado el registro es importante, lo que indica que gran parte de las organizaciones sindicales temen recurrir a la OIT en vista de la represión que ha vivido la CGATA y su afiliado, el SESS. De igual manera, otro de los afiliados, en este caso el SNAPAP, ha sufrido la clonación denunciada aquí mismo en varias ocasiones.

No sólo no ha habido progresos en materia de consulta a los interlocutores sociales sobre el proyecto de Código del Trabajo, sino que las autoridades acaban de inventar un nuevo procedimiento para la huida hacia delante, diciendo que ciertos artículos serán corregidos sin revisar todo el Código del Trabajo. De este modo, hemos esperado cerca de dieciocho años el Código del Trabajo anunciado, ya que la primera queja data de 2001. Ahora se debe iniciar un nuevo procedimiento por una cantidad de años que ignoramos. De igual manera, cabe señalar que los delegados sindicales despedidos no han sido reintegrados a pesar de todas las promesas.

Tenemos confianza en la Comisión para recuperar nuestros derechos. Pedimos la aplicación inmediata y no condicional de las recomendaciones de la Comisión. Solicitamos que se elabore un calendario estricto para el registro de la CGATA y del SESS, así como para la reintegración de los delegados sindicales despedidos y la modificación del Código del Trabajo.

Miembro gubernamental, Namibia — Presidente, Namibia se felicita de la información proporcionada por el representante del Gobierno de Argelia sobre la aplicación del Convenio. Namibia se complace en observar que la visita de la Misión de Alto Nivel de la OIT tuvo lugar del 21 al 23 de mayo de 2019. La Misión de Alto Nivel pudo reunirse con algunos departamentos ministeriales e interlocutores sociales y recopiló documentos y pruebas de la situación de los sindicatos.

Además, el Gobierno de la República de Namibia toma nota de que el Gobierno de Argelia sigue comprometido a dar cumplimiento a los comentarios de la Comisión de Expertos con respecto a las reformas legislativas. El aumento de registros de los sindicatos de 101 en junio de 2018 a 121 en junio de este año, según la presentación de Argelia, es una indicación de que el registro de sindicatos en Argelia se conforma al Convenio, tanto en la ley como en la práctica. Por lo tanto, pedimos a la OIT que siga proporcionando asistencia técnica a Argelia. Por último, esta Comisión debería tomar nota en sus conclusiones de los progresos realizados por el Gobierno de Argelia.

Miembro gubernamental, Sudán — La delegación de Sudán desea agradecer al representante del Gobierno por la información proporcionada con respecto al cumplimiento de los requisitos del Convenio, ratificado por Argelia en 1962.

Mi delegación cree que el Gobierno argelino ha hecho grandes esfuerzos para facilitar el trabajo de la Misión de Alto Nivel, así como para aplicar las reformas. Esto merece nuestras felicitaciones ya que el país se encuentra viviendo tiempos difíciles. El Gobierno de Argelia se ha comprometido a respetar plenamente el Convenio núm. 87, y el número de sindicatos registrados ha aumentado considerablemente en un año. Presidente, opinamos que el Gobierno de Argelia debe recibir ayuda para cumplir con sus reformas y merece asistencia técnica.

Miembro gubernamental, Malí — Siguiendo los argumentos expuestos por el Ministro de Trabajo de Argelia, es importante que el Gobierno de Malí le preste su total apoyo. Sin embargo, le invitamos a proseguir y reforzar los esfuerzos emprendidos en el sentido del apaciguamiento del clima social.

Miembro gubernamental, Cuba — Mi delegación reafirma la importancia de continuar promoviendo el tripartismo y el diálogo social en cada país para así resolver las diferencias que se suscitan en el mundo del trabajo y favorecer una mayor protección de los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales, lo cual debe ser un objetivo permanente para todos.

Por ello, alentamos al Gobierno de Argelia a que continúe los esfuerzos realizados con este fin, al tiempo que reconocemos los pasos dados hasta el momento. Hacemos votos para que se continúe fortaleciendo la legislación que protege estos derechos. Hacemos énfasis también, en la necesidad de continuar fomentando, en el marco de la OIT, las medidas y programas que fomenten la asistencia técnica a los países y den espacio a los gobiernos para que emprendan acciones dirigidas a resolver los desafíos que enfrenta el mundo del trabajo en un ambiente de cooperación e intercambio.

Miembro gubernamental, Líbano — Después de las informaciones proporcionadas por el Gobierno argelino en su completa y detallada respuesta relativa a la aplicación de las normas del Convenio, felicitamos al Gobierno argelino por los esfuerzos realizados y por todas las medidas emprendidas, ya sea en el plano de la legislación o en el plano de las reformas ya iniciadas y las medidas prácticas aplicadas actualmente.

Felicitamos e instamos al Gobierno argelino a reforzar el diálogo tripartito con los interlocutores sociales. Exhortamos al Gobierno argelino a realizar consultas con los sindicatos de trabajadores en el marco de la reforma al Código del Trabajo para que esté en conformidad con los convenios internacionales.

Por otra parte, exhortamos a la Oficina Internacional del Trabajo a reforzar la cooperación con el Gobierno argelino, y a proporcionar mayor cooperación técnica para consolidar los progresos alcanzados.

Miembro gubernamental, Etiopía — Etiopía desea agradecer al Gobierno de Argelia por la información proporcionada. Hemos escuchado del informe del Gobierno de Argelia que está trabajando para la modificación de sus leyes pertinentes en consulta con los interlocutores sociales y que el calendario para la revisión de la ley se comunicará a la Oficina de la OIT. Asimismo, el Gobierno de Argelia nos ha informado que existe un ambiente propicio para que los trabajadores se organicen en sindicatos de su elección y para ejercer libremente sus derechos de conformidad con el Convenio.

Además, el Gobierno de Argelia indica su aceptación y su disposición para la visita de una misión de alto nivel que, en nuestra opinión es una muestra del interés que asigna a la promoción y aplicación del Convenio. De lo expuesto, mi delegación está convencida de que hay progresos en Argelia en conformidad con las recomendaciones del Comité. A la luz de los avances logrados y los cambios producidos en Argelia hacia la adaptación de su legislación nacional con el Convenio del caso y el clima positivo reinante para los sindicatos para ejercer sus derechos, alentamos al Gobierno de Argelia a intensificar sus esfuerzos para trabajar en estrecha colaboración con los interlocutores sociales en aras de la promoción del diálogo social, afirmar su compromiso con el pleno cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica y también esperamos la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Miembro gubernamental, Níger — Níger felicita al Gobierno argelino por las informaciones detalladas proporcionadas a raíz de las observaciones de la Comisión de Expertos. Asimismo, Níger saluda la voluntad demostrada por Argelia de colaborar con los órganos de control de la OIT recibiendo a la Misión de Alto Nivel después de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. A pesar de la situación que atraviesa el país, cabe señalar los esfuerzos considerables realizados para ajustarse al Convenio.

Para proseguir con estos esfuerzos, la OIT debe continuar prestando asistencia a los mandantes tripartitos argelinos para seguir adelante. Por último, rendimos homenaje al conjunto de esfuerzos para la aplicación del Convenio y alentamos a los mandantes argelinos a continuar en ese sentido.

Representante gubernamental — Me complace volver a tomar la palabra para agradecer a los oradores, tanto gubernamentales, trabajadores y empleadores, a aquellos que han apoyado a mi país, como a los que han solicitado precisiones o los que han solicitado que se hagan esfuerzos. También deseo agradecer a la Misión de Alto Nivel que se trasladó a Argelia y que ha logrado garantizar la neutralidad del informe. Tenía la obligación de precisarlo a título personal y de mi Gobierno.

Tomamos nota de las consultas, interrogantes, así como de las propuestas. De este modo, subrayo y recuerdo una vez más el compromiso del Gobierno de hacerse cargo, en el marco de un proceso rápido y organizado en relación con la nueva dinámica del país; los resultados logrados, desde la última reunión de 2018, permiten observar resultados concretos.

Asimismo, se ha iniciado un proceso, en particular, con el inicio de la revisión de la ley núm. 90-14, y digo bien que se ha iniciado un proceso, la resolución de la casi totalidad de los casos individuales de despido (83 sobre 86), y un compromiso para proseguir la amplia concertación sobre el Código del Trabajo que será completado. He señalado en mi comunicación que se estudiarán las disposiciones de los artículos 6 y 4. Es un compromiso.

Con respecto al registro de los sindicatos, se ha adoptado un compromiso y se tratará el conjunto de expedientes presentados.

Asimismo, continuamos nuestra cooperación con la OIT para llevar a cabo todos estos trabajos y proyectos. La disponibilidad del Gobierno argelino es total, y velaremos por ejecutar esos programas para lograr los objetivos esperados. No se trata de promesas, sino de compromisos y hemos abordado explícitamente los artículos relativos a las federaciones, las confederaciones y sobre la nacionalidad para crear una organización sindical.

Estamos mirando hacia el futuro, y el balance presentado comienza a dar sus frutos. La lista de las organizaciones sindicales registradas se dio a conocer a la misión de contactos directos y hoy día podemos entregar inmediatamente la lista de las organizaciones sindicales relativas tanto a la administración como al sector económico, así como todo elemento de información necesario.

Aceptamos la Misión de Alto Nivel, mientras que algunos que habían pedido esta misión en 2017 en 2018 se negaron a reunirse en 2019. Habría que preguntarse sobre dicho cambio de postura. Dejo a la Comisión la libertad de hacer su interpretación.

El Gobierno indica nuevamente su disponibilidad y su espeto a la OIT para avanzar, y juntos velaremos por lograr los objetivos esperados, al tiempo que subrayamos que el Gobierno argelino protege a todos sus ciudadanos, sin excepción y aquellos que se han presentado como víctimas viajan tanto al interior como al exterior, e incluso se encuentran en esta misma sala. Por ende, no hay represión.

Como conclusión desearía que juntos velemos por reforzar esta cooperación con la OIT para terminar sus programas, y pido que haya justicia en el enfoque relativo al examen del caso.

Miembros empleadores — El Grupo de los Empleadores ha tomado debida nota de las observaciones del Gobierno y está deseoso de examinarlas en mayor detalle en un análisis minucioso del informe de la Misión de Alto Nivel. Asimismo, tomamos cuidadosa nota de la discusión de hoy en nuestra Comisión y agradecemos la participación activa de aquellos que han intervenido.

El Grupo de los Empleadores agradece el compromiso del Gobierno de trabajar para el cumplimiento de las obligaciones del Gobierno de conformidad con el Convenio después de la Misión de Alto Nivel y, en particular, agradece el compromiso del Gobierno para hacerlo en forma rápida. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores aprovecha esta oportunidad para alentar al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para completar la reforma del Código del Trabajo sin mayor demora y al hacer esta recomendación alentamos al Gobierno a que se comprometa con este proceso en un tiempo determinado. Desde el punto de vista de los empleadores, este proceso de reforma deberá completarse con consultas de buena fe con las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores, así como en un espíritu de compromiso con el diálogo social continuo en el país.

Miembros trabajadores — Mis agradecimientos por sus aportes a los delegados que han participado en esta discusión. Hace muchos años que el Gobierno argelino promete adaptar su legislación para ponerla en conformidad con el Convenio, y el Grupo de los Trabajadores pide al Gobierno que transmita a la Oficina, a la mayor brevedad, un calendario preciso retomando las etapas de la reforma prioritaria de la ley núm. 90-14 y del anteproyecto de Código del Trabajo.

Asimismo, invitamos al Gobierno a aprovechar la oportunidad de esta reforma para introducir una serie de modificaciones. Insistimos en particular sobre los siguientes elementos: en primer lugar, adoptar las disposiciones que garanticen una protección eficaz contra el despido y la discriminación sindical; en segundo lugar, garantizar una reintegración rápida de los delegados sindicales como consecuencia de una decisión judicial favorable y en tercer lugar, suprimir la condición que exige la calidad de asalariado para poder ejercer las funciones sindicales.

Estos elementos no son exhaustivos y llamamos al Gobierno a poner en práctica el conjunto de recomendaciones que figuran en el informe de la Misión de Alto Nivel.

Además, invitamos al Gobierno a proceder al registro del conjunto de organizaciones sindicales que están a la espera de un reconocimiento y en particular el SESS, la CGATA y el SNAPAP.

Por último, pedimos al Gobierno que envíe un informe detallado a la Comisión de Expertos que contenga los proyectos de reforma para que la Comisión pueda examinarlos en la próxima reunión en noviembre.

Argelia se encuentra en una encrucijada importante de su historia y nadie puede predecir el rumbo que tomará. Es fundamental aprovechar esta oportunidad para sentar las bases de una sociedad fundada sobre la libertad y escribir una historia hecha de igualdad y dignidad. En definitiva, se trata de sembrar la justicia para cosechar la paz.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión acogió con agrado que el Gobierno aceptara una misión de alto nivel en mayo de 2019. La Comisión expresó su preocupación por la persistencia de las restricciones al derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones sindicales que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, y tomó nota con preocupación de la continua ausencia de progresos tangibles para poner la legislación en conformidad con el Convenio.

Teniendo en cuenta la información comunicada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión insta al Gobierno a:

- **asegurar que el registro de los sindicatos en la legislación y en la práctica esté de conformidad con el Convenio núm. 87;**
- **tramitar las solicitudes pendientes de registro de los sindicatos libres e independientes que hayan cumplido los requisitos establecidos por la legislación, y permitir la constitución y el funcionamiento libres de los sindicatos;**
- **reexaminar la decisión de disolver el sindicato SNATEGS;**
- **proporcionar sistemática y rápidamente a las organizaciones sindicales toda la información necesaria y detallada para que puedan adoptar medidas correctivas o realizar trámites adicionales para su registro;**
- **enmendar el artículo 4 de la ley núm. 90-14 a fin de suprimir los obstáculos para el establecimiento por los trabajadores de las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes, con independencia del sector al que pertenezcan;**
- **enmendar el artículo 6 de la ley núm. 90-14 a fin de reconocer el derecho de todos los trabajadores, sin distinción, a constituir sindicatos;**
- **adoptar todas las medidas adecuadas para garantizar que, sea cual sea la afiliación sindical, el derecho de libertad sindical pueda ejercerse en condiciones normales, respetando las libertades públicas y en un clima libre de violencia, presión y amenazas;**

- **asegurar la investigación imparcial y el derecho al debido proceso, con miras a garantizar el Estado de derecho;**
- **reintegrar a los funcionarios del gobierno despedidos por motivo de discriminación antisindical, según proceda, y**
- **asegurar que el nuevo proyecto de Código del Trabajo se adopte sin más demora y esté de conformidad con el texto del Convenio núm. 87.**

Tomando nota de la Misión de Alto Nivel de la OIT que visitó recientemente el país, la Comisión insta al Gobierno a aplicar plenamente las recomendaciones formuladas y a informar a la Comisión de Expertos, antes de su siguiente reunión, que se celebrará en noviembre de 2019, sobre los progresos realizados.

Representante gubernamental — Mi delegación toma nota de las conclusiones de la Comisión. Reitera su compromiso de dar curso a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Se han realizado progresos, y el Gobierno proseguirá su labor en esta línea. Se establecerán programas, lo que permitirán tener toda la visibilidad necesaria de las medidas que se adoptarán a corto plazo y de las que exigirán acciones encaminadas a celebrar amplias consultas con todos los interlocutores sociales, como se señaló durante los debates. Se comunicará a la Comisión, antes de noviembre de 2019, la puesta en práctica de las conclusiones de la Misión de Alto Nivel, así como los progresos y avances realizados, tal como se indica en las decisiones.

BELARÚS (ratificación: 1956)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Belarús ha apoyado la prohibición y la erradicación del empleo del trabajo forzoso de manera permanente e incondicional.

La prohibición del trabajo forzoso está consagrada en los instrumentos legislativos más importantes del país.

El artículo 41 de la Constitución prohíbe el trabajo forzoso, con la excepción de los trabajos o servicios requeridos en virtud de una sentencia judicial o con arreglo a la legislación sobre emergencias y la ley marcial.

La prohibición del trabajo forzoso también está recogida en el artículo 13 del Código del Trabajo de la República de Belarús.

El Gobierno de Belarús ha prestado una gran atención a los comentarios realizados por la Comisión de Expertos. Teniendo en cuenta la postura de la Comisión de Expertos, se decidió derogar el decreto presidencial núm. 9 de 7 de diciembre de 2012 sobre las medidas adicionales para el desarrollo de la industria de la madera (en adelante el decreto núm. 9). Se aprobó el decreto presidencial núm. 182, de 27 de mayo de 2016, dejando sin efecto el decreto núm. 9.

A fin de estudiar la legislación y la práctica de Belarús en relación con su cumplimiento de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), una misión de asesoramiento técnico de la Oficina Internacional del Trabajo visitó la República de Belarús del 19 al 23 de junio de 2017. El Gobierno de Belarús brindó a la misión toda la asistencia necesaria para que organizase su labor. La misión presentó a la Comisión de Expertos el informe sobre los resultados de su labor.

Teniendo en cuenta el examen de las normas de la legislación nacional y los resultados de las consultas con la misión de la OIT, el Gobierno de Belarús considera que el decreto presidencial núm. 3 de 2 de abril de 2015 sobre la promoción del empleo de la población (en su forma enmendada el 25 de enero de 2018) y la ley de 4 de enero de 2010 sobre los procedimientos y modalidades del traslado de ciudadanos a centros médicos de trabajo y las condiciones de su permanencia (en su forma enmendada el 1.º de septiembre de 2017), que se mencionan en las conclusiones de la CEACR de 2019, son compatibles con las disposiciones del Convenio núm. 29. Estos documentos tienen por objetivo abordar tareas sociales tan importantes como la promoción del empleo de la población y la lucha contra el alcoholismo y la adicción a las drogas. Los enfoques que se utilizan en estos actos jurídicos normativos cumplen con los requisitos de la justicia y están socialmente justificados.

Decreto presidencial núm. 3 de 2 de abril de 2015 sobre la promoción del empleo de la población (en su forma enmendada el 25 de enero de 2018)

El decreto presidencial núm. 3 de 2 de abril de 2015 sobre la prevención de la dependencia de la ayuda social ha sido objeto de cambios conceptuales.

El 25 de enero de 2018, se adoptó el decreto presidencial núm. 1 conforme al cual se promulgó una versión revisada del decreto núm. 3 con un nuevo título: «sobre la promoción del empleo de la población».

Actualmente el decreto núm. 3 no incluye disposición alguna sobre el pago, por parte de los ciudadanos desempleados que estén en condiciones de trabajar, de una tasa para participar en la financiación del gasto público, ni tampoco la norma de exigir responsabilidad administrativa si no se paga la tasa.

El principal objetivo del decreto núm. 3 actualizado consiste en crear unas condiciones más favorables para el empleo de los ciudadanos en las diversas regiones de la República. Este decreto también tiene por objetivo proporcionar a los ciudadanos que quieren encontrar un empleo la máxima ayuda para encontrarlo, estimular el empleo y el empleo por cuenta propia de la población, y crear las condiciones para estimular el empleo legal.

Como parte de la aplicación del decreto núm. 3, las autoridades locales han intensificado significativamente sus actividades a fin de ayudar a los ciudadanos interesados a encontrar un trabajo.

A nivel de cada región, se utilizan todas las oportunidades a fin de que todos los ciudadanos que, por algún motivo no trabajan, pero quisieran trabajar, reciban ayuda para encontrar un empleo.

Las autoridades locales ayudan a los ciudadanos a encontrar puestos vacantes y nuevos puestos de trabajo, organizan formaciones para las profesiones populares y ofrecen la oportunidad de participar en obras públicas. Se informa a los ciudadanos de los beneficios del empleo legal.

A fin de coordinar las labores para promocionar el empleo, se han establecido 150 comisiones permanentes (en adelante, las comisiones) que llevan a cabo sus actividades en las regiones. Las comisiones incluyen adjuntos, jefes y especialistas de las administraciones locales, y representantes de los sindicatos y de otras organizaciones no gubernamentales.

Se invita a los ciudadanos desempleados, incluidos los que tienen un estilo de vida antisocial, a asistir a las reuniones de las comisiones a fin de proporcionarles ayuda para encontrar empleo.

Entre enero y marzo de 2019, las comisiones realizaron más de 1 500 reuniones y se ofreció trabajo a 2 200 ciudadanos, 764 de los cuales aceptaron las propuestas y consiguieron un empleo.

Se envió a más de 4 500 personas a agencias de empleo y protección social para recibir asistencia para empleo, de las cuales 2 300 estaban registradas como desempleadas.

En la República hay 248 agencias especiales que envían a los solicitantes de empleo a participar en obras públicas. Las agencias de empleo y protección social enviaron a 4 800 ciudadanos a participar en esos trabajos.

Se está llevando a cabo una campaña de información a gran escala para ayudar a los ciudadanos a encontrar empleo. La información sobre la situación del mercado de trabajo, las oportunidades de empleo y de trabajo por cuenta propia, la readaptación profesional, los aspectos legales de las relaciones de trabajo, las próximas ferias de empleo y los nuevos lugares de trabajo está cubierta constantemente por los medios de comunicación (principales publicaciones estatales escritas y electrónicas, y radio y televisión).

Se está trabajando activamente para crear nuevos empleos y proporcionar trabajo a los ciudadanos. A fin de crear condiciones favorables para ello, se han adoptado una serie de documentos que prevén medidas para mejorar el clima empresarial, crear condiciones para la revitalización de las actividades empresariales y fomentar dichas actividades, así como para atraer inversiones.

Como resultado de este trabajo, existe una tendencia positiva en la creación de nuevas empresas (la tasa de crecimiento es del 108,7 por ciento) y en el registro de nuevos empresarios (la tasa de crecimiento es del 108,8 por ciento).

Las medidas adoptadas han dado resultados positivos: la tasa de desempleo de los ciudadanos en edad de trabajar, calculada de acuerdo con la metodología de la OIT, se ha reducido (febrero de 2019: -4,5 por ciento; 2018: -4,7 por ciento; 2017: -5,6 por ciento).

Una tarea importante, que se promueve a través de la aplicación del decreto núm. 3, es la creación de condiciones que alienten a los ciudadanos (incluidos los que trabajan en la economía sumergida) a conseguir empleos legales por los que se pagan impuestos.

A este fin, el decreto núm. 3 contiene un incentivo financiero directo: los ciudadanos que están en condiciones de trabajar y entran en la categoría de personas que no participan en la economía, tienen que pagar una serie de servicios de vivienda y comunitarios a precios (tarifas) que garantizan el pleno reembolso de los costos económicamente justificados por la prestación de esos servicios, a saber, no reciben subsidios del presupuesto estatal (pagan las tarifas completas).

Desde el 1.º de enero de 2019, esto se aplica al suministro de agua caliente y desde el 1.º de octubre de 2019 al suministro de gas (si se han instalado calentadores de gas individuales) y la calefacción.

Las comisiones permanentes adoptan las decisiones sobre el pago de las tarifas completas de los servicios (o en relación con la exención de ese pago).

Antes de tomar una decisión sobre este asunto, la Comisión analiza detenidamente la situación de cada ciudadano y trabaja con cada persona a fin de ayudarla a encontrar un trabajo (las comisiones ofrecen vacantes, envían a los desempleados a las agencias del servicio de empleo estatal y organiza formaciones en relación con las profesiones más demandadas). Al tomar sus decisiones, también tienen en cuenta las dificultades de las personas.

Cabe señalar que muchos grupos de personas están excluidos de la categoría de ciudadanos que no participan en la economía, a los que se aplican las disposiciones sobre el pago de la tarifa completa de los servicios. Además de todos los ciudadanos que están empleados legalmente y participan legalmente en otros tipos de actividades, los grupos de personas que no tienen un empleo por motivos objetivos o debido a circunstancias especiales de la vida están totalmente excluidos de la categoría de ciudadanos que no participan en la economía.

De este modo, están excluidos de la categoría de ciudadanos que no participan en la economía los desempleados registrados, las personas con discapacidad, las personas jurídicamente incapacitadas, los pensionistas, los cónyuges del personal militar y de los diplomáticos, las personas que crían niños de menos de 7 años (o menores de 18 años con discapacidad, o tres o más niños menores), los estudiantes a tiempo completo, las personas cuya relación de trabajo ha terminado (seis meses desde la fecha de despido), graduados de instituciones educativas (hasta el final del año civil), ciudadanos bajo vigilancia médica, personas que trabajan o reciben educación en el extranjero y muchos otros.

En mayo de 2019, el 6,4 por ciento de los integrantes de la población en edad de trabajar estaban clasificados como personas que no participan en la economía. Al mismo tiempo, sólo el 0,8 por ciento de los ciudadanos en condiciones de trabajar, que son propietarios de viviendas y pagan por los servicios de vivienda y comunitarios, estaban incluidos en la lista de ciudadanos que tienen que pagar la tarifa completa de los servicios de agua caliente.

En lo que respecta a las diferentes tarifas del agua caliente para los ciudadanos que se considera que participan o no participan en la economía, cabe señalar que el pago de los servicios de vivienda y comunitarios para un apartamento estándar (48 metros cuadrados, 3 personas), en el que sólo vive un ciudadano en condiciones de trabajar que no participa en la economía, teniendo en cuenta la tarifa completa del agua caliente, a partir del 1.º de enero de 2019 aumentó 6,33 rublos belarusos (3 dólares de los Estados Unidos). Cuando dos ciudadanos en condiciones de trabajar que viven en el apartamento no participan en la economía, el pago de los servicios de vivienda y comunitarios aumenta hasta 12,66 rublos belarusos (6 dólares de los Estados Unidos).

De esta forma, el principal objetivo de la aplicación del decreto núm. 3 es proporcionar a los ciudadanos que pueden y quieren trabajar la máxima asistencia para encontrar un empleo legal adecuado.

Los ciudadanos que no trabajan por algún motivo objetivo o debido a circunstancias vitales especiales, así como los que atraviesan situaciones difíciles en la vida reciben el apoyo del Estado y pagan los servicios de vivienda y comunitarios a tarifas subvencionadas.

La introducción de tarifas completas por los servicios de vivienda y comunitarios para los ciudadanos que no participan en la economía es sólo una medida de estímulo dirigida a las personas que es muy probable que trabajen en la economía sumergida y que, por consiguiente, no declaran sus ingresos.

Ley de 4 de enero de 2010 sobre los procedimientos y modalidades del traslado de ciudadanos a centros médicos de trabajo y las condiciones de su permanencia (en su forma enmendada el 1.º de septiembre de 2017)

La ley de la República de Belarús sobre los procedimientos y modalidades del traslado de ciudadanos a centros médicos de trabajo y las condiciones de su permanencia (en adelante, la ley) regula las cuestiones relacionadas con el traslado a centros médicos de trabajo a los ciudadanos que sufren de alcoholismo, adicción a las drogas o abuso de sustancias crónicos.

Cabe hacer hincapié en que el aislamiento social forzoso, así como la rehabilitación médica y social de los ciudadanos en los centros médicos de trabajo es una medida necesaria, que se toma para prevenir conductas ilegales de personas adictas a sustancias psicoactivas, y proporcionarles la asistencia necesaria para que se adapten a la sociedad.

No todas las personas que sufren esos problemas pueden ser trasladadas a centros médicos de trabajo, sino sólo aquellas que, en repetidas ocasiones (tres veces o más en el transcurso de un año), han alterado el orden público por encontrarse bajo los efectos del alcohol o de alguna otra droga o sustancia tóxica. También pueden ser trasladados quienes han sido advertidos de que serían derivados a un centro en caso de que siguiesen cometiendo violaciones y

aun así han cometido faltas administrativas por violaciones similares en el transcurso de un año tras haber recibido dicha advertencia.

Además, un ciudadano puede ser trasladado a un centro médico de trabajo si tiene la obligación de compensar al Estado por el mantenimiento de sus hijos y ha violado dos veces el reglamento laboral en el transcurso de un año estando bajo los efectos del alcohol u otras sustancias, y si además se le ha advertido sobre la posibilidad de ser trasladado al centro y ha reincidido en el transcurso de un año tras dicha advertencia.

Los ciudadanos deben cumplir un período de doce meses en el centro médico de trabajo tras la resolución judicial. Los tribunales pueden extender la estancia en los centros por un período de hasta seis meses.

Antes de ser trasladadas a los centros, las personas deben someterse a un examen médico en organizaciones ambulatorias de tratamiento de las adicciones para determinar si necesitan ser trasladadas y si ello no resulta contraproducente.

Los ciudadanos son trasladados a los centros para que se les rehabilite médica y socialmente, lo cual incluye proporcionarles medicamentos y asistencia médica y psicológica, elevar su nivel cultural y crear las condiciones para la autoeducación y el restablecimiento y mantenimiento de los vínculos familiares, así como otras medidas.

Para los ciudadanos que llevan una forma de vida antisocial, el trabajo constituye uno de los principales caminos para garantizar su rehabilitación social. Según la ley, las medidas para la reintegración médica y social incluyen la orientación y la formación profesionales, la readaptación profesional y la adquisición de nuevas competencias laborales.

Los ciudadanos que son trasladados a los centros están empleados por las empresas unitarias de producción de la República que dependen del Departamento de Ejecución de Penas del Ministerio de Asuntos Internos (en adelante, el Departamento) y otras organizaciones ubicadas en el territorio de los centros. Las decisiones en relación con su empleo se adoptan en base a su edad, capacidad para trabajar, estado de salud, competencias y calificaciones específicas. Con arreglo a la legislación del trabajo, los ciudadanos trasladados a centros reciben una remuneración, y tienen vacaciones y permisos sociales.

La formación profesional, la readaptación profesional y la adquisición de nuevas competencias laborales de estos ciudadanos en lo que respecta a una o varias profesiones se realizan en talleres de producción de los centros, pertenecientes a las empresas unitarias de producción de la República que dependen del Departamento, en escuelas profesionales ubicadas en el territorio de los centros y en otras organizaciones en el área de los centros.

El personal de los centros informa sistemáticamente a los ciudadanos trasladados allí acerca de las oportunidades de empleo y las profesiones de las que hay demanda en el mercado de trabajo. Se alienta a los ciudadanos a formarse profesionalmente mientras están en el centro. Las agencias estatales de empleo y protección social también participan en la orientación profesional de los ciudadanos trasladados a centros.

Los centros están aplicando con éxito la forma de trabajo «Escuela de readaptación». Se organizan reuniones con representantes de organismos gubernamentales y organizaciones públicas para motivar a los ciudadanos trasladados a los centros para que vivan de forma legal, animarles a aprender una profesión y aclarar algunas cuestiones que pueden planteárseles cuando salgan del centro.

En el marco de la Escuela de readaptación, cada tres meses, representantes de las agencias de empleo y protección social proporcionan información pertinente sobre las cuestiones en materia de empleo (registro como desempleados y recepción de prestaciones de desempleo, disponibilidad de vacantes, empleo reservado, oportunidades de formación y readaptación profesional, apoyo en la organización de empresas, participación en obras públicas, traslado a otra localidad con fines de empleo, etc.).

En la República, se trabaja constantemente para desarrollar las mejores prácticas para la rehabilitación y readaptación de los ciudadanos alcohólicos.

La institución estatal «Centro Científico y Práctico Republicano para la Salud Mental» ha realizado un estudio a fin de elaborar un amplio programa de rehabilitación médica de las personas trasladadas a los centros. Habida cuenta de los resultados del estudio, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Asuntos Internos han iniciado un proyecto piloto, en el que se aplica el amplio método de rehabilitación médica y terapia ocupacional.

El amplio método de rehabilitación permite conseguir una serie de resultados positivos: normalización de la esfera afectiva, dejar de tener ganas de beber alcohol, corrección de los efectos a largo plazo del abuso prolongado de alcohol y un aumento de la motivación para trabajar.

Está previsto que en el futuro este método se use en todos los centros médicos de trabajo. Esto incrementará la eficacia de la rehabilitación psicosocial de los ciudadanos alcohólicos, mejorará la calidad de sus vidas y les ayudará a recuperar su estatus social.

Discusión por la Comisión

Miembro gubernamental — Les damos las gracias por darnos la oportunidad de llamar la atención de la Comisión hacia la información sobre el cumplimiento por Belarús del Convenio.

Los comentarios formulados por la Comisión de Expertos constituyen la base de este debate. En los comentarios, dicha Comisión se remitió a dos documentos legales de nuestro país. Uno de ellos es el decreto presidencial núm. 3, de 2 de abril de 2015, sobre la prevención de la dependencia de la ayuda social. Desde enero de 2018 ha cambiado de nombre y se incluye la frase de fomento del empleo. Asimismo, la mencionada Comisión formuló comentarios relativos a una ley, de 4 de enero de 2010, sobre las personas en centros de rehabilitación y terapia ocupacional y las condiciones de permanencia en éstos.

Quisiera señalar, en particular, que la Comisión de Expertos, en sus comentarios, no planteó la cuestión en el sentido de que algunas partes específicas de los textos legales o su totalidad infringían las disposiciones del Convenio.

La Comisión de Expertos examinó fragmentos de la respuesta del Gobierno y también reunió información del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), que presentó un panorama distinto al que nosotros ofrecimos. Dicha Comisión dio al Gobierno la recomendación básica de que siguiera proporcionando información sobre la aplicación de ese decreto y la ley.

Creemos que esto confirma que el Gobierno de Belarús ha llevado a cabo un análisis muy exhaustivo de la situación y ha adoptado las medidas necesarias para garantizar que se tomen en consideración todos los comentarios formulados anteriormente por la Comisión de Expertos. Por lo tanto, teniendo en cuenta el informe de dicha Comisión, en esta declaración se escucharán comentarios sobre la aplicación del decreto núm. 3 y la ley de 2010.

El decreto presidencial sobre la dependencia de la ayuda social ha sido objeto de modificaciones conceptuales. En enero de 2018 se aprobó el decreto núm. 1 en virtud del cual se volvió a redactar el decreto núm. 3 y se modificó su nombre, que ahora es «fomento del empleo». En consecuencia, se han derogado las disposiciones del decreto sobre la prevención de la dependencia de la ayuda social que están relacionadas con las tasas financieras.

Se han revocado las disposiciones sobre la obligación de las personas aptas para trabajar, pero que no lo hacen, de

pagar una tasa para financiar los servicios estatales y las disposiciones sobre la imputación de una responsabilidad administrativa a los que no pagan la tasa.

El nuevo decreto tiene por objeto ayudar a los que desean encontrar empleo a conseguirlo y dedicarse al empleo legal y al empleo por cuenta propia. Como parte de la aplicación del decreto, hemos intensificado la labor realizada por las autoridades locales en todas las regiones del país, de manera que puedan ayudar a encontrar empleo a todos los ciudadanos que, por la razón que sea, no estén trabajando en la actualidad, pero deseen trabajar.

Las autoridades locales han encaminado y siguen encaminando a las personas que desean trabajar hacia puestos nuevos y vacantes y ayudándolas a recibir formación para las profesiones en las que hay demanda laboral y también a realizar trabajos comunitarios remunerados. Asimismo, proporcionan información sobre las ventajas de trabajar legalmente.

A fin de coordinar la labor destinada a fomentar el empleo en todas las regiones del país, contamos con 150 comisiones permanentes. Los miembros son parlamentarios, personas de las administraciones locales, especialistas, representantes de sindicatos y otras ONG. En el transcurso de este año, esas comisiones han ayudado a 4 000 personas a encontrar un empleo específico (8 000 fueron encaminadas hacia los servicios de empleo para recibir más asistencia en la búsqueda de trabajo).

Estamos trabajando activamente para crear empleos y colocar a las personas en éstos. Hemos desempeñado varias funciones y promulgado disposiciones para facilitar esa tarea, mejorar el clima empresarial y crear las condiciones propicias para el desarrollo de la iniciativa empresarial. En consecuencia, se han establecido nuevas empresas que ya están funcionando y hay más personas inscritas como trabajadores por cuenta propia. En este caso se ha producido un aumento aproximado del 109 por ciento. Como resultado de ello, y como cabe esperar, el nivel de desempleo ha descendido. Este año, el desempleo se sitúa apenas en el 4,5 por ciento, en comparación con el 5,6 por ciento registrado en 2017.

La aplicación del decreto núm. 3 ha contribuido también a crear condiciones que fomentan que las personas busquen un empleo legal y paguen sus impuestos. Dicho decreto ofrece incentivos materiales directos para ello. Las personas aptas para trabajar, pero que no lo hacen, reciben varios tipos de servicios públicos en función de un nivel que permita recuperar el costo de su suministro sin ningún subsidio estatal. A partir del 1.º de enero de este año, esta política se ha aplicado al abastecimiento de agua y, a partir del 1.º de octubre de este año, se aplicará al suministro de gas y calefacción. Las decisiones relativas a los ciudadanos que deben pagar la tasa integral de esos servicios son adoptadas por las comisiones a las que me referí antes. Antes de adoptar una decisión, analizan con mucho detenimiento la situación de cada ciudadano y trabajan también para ayudarlos a encontrar un empleo. Asimismo, tienen en cuenta cualquier circunstancia personal complicada que alguien pudiera estar atravesando. Se excluye de esta categoría a las personas que no estén trabajando por razones verdaderas o debido a sus condiciones de vida, es decir, las personas con discapacidad física o mental, los pensionistas, las cónyuges de los diplomáticos y los soldados en activo, las personas que crían niños menores de 7 años o niños con discapacidad hasta la edad de 18 años, tres o más menores, los estudiantes del turno diurno, las personas que acaban de perder su empleo o han sido despedidas hace menos de seis meses, los graduandos, las personas que reciben tratamiento hospitalario o ambulatorio y los que estudian o trabajan en el extranjero. Me gustaría decir también que las personas inscritas en el Servicio del Empleo como desempleadas tampoco están incluidas en esta categoría de personas que no desean trabajar.

En mayo de este año, esa categoría estaba constituida por poco más del 6 por ciento de la población en edad de trabajar. Cuando se adopta una decisión para incluir una persona en esa lista y una persona que debe pagar el valor total de la tasa correspondiente a algunos servicios públicos, se debe tener en cuenta que ello representa menos del 1 por ciento del total.

En el caso de esas personas, el aumento del precio que pagan por sus servicios es de poco más de 6 rublos belarusos, es decir, unos 3 dólares de los Estados Unidos. En consecuencia, la finalidad principal del decreto núm. 3 es ayudar a todas las personas aptas que desean trabajar a encontrar un empleo en la economía legal y a lograrlo. Las personas que por razones verdaderas no trabajan debido a las circunstancias que atraviesan o que se encuentran en circunstancias complicadas reciben apoyo del Estado y pagan los servicios públicos en función de un nivel subvencionado por el Estado. Por lo tanto, estamos adoptando un enfoque apropiado para atender a los ciudadanos que necesitan apoyo financiero del Estado. Comprendemos los casos de algunas personas que no necesitan o no desean trabajar porque no desean pagar los impuestos correspondientes, pero pueden pagar el valor total de la tasa de los servicios públicos (es decir, que pagan lo que cuesta el uso del servicio).

A continuación, me referiré a nuestra ley sobre los centros de rehabilitación y terapia ocupacional y las condiciones de permanencia en éstos; esta ley trata de cuestiones relacionadas con las personas que padecen alcoholismo crónico, son adictas a las drogas o consumen otras sustancias y, por tanto, se encuentran en dichos centros.

Permítaseme subrayar que el aislamiento forzoso de los ciudadanos es una medida necesaria para prevenir la conducta delictiva de las personas que tienen dependencia de sustancias psicotrópicas y garantizar que reciban la debida asistencia para ayudarlos a reintegrarse en la sociedad. Podemos enviar a esos centros sólo a las personas que tres o más veces al año han alterado el orden público reiteradamente cuando estaban bajo la influencia del alcohol, las drogas u otras sustancias tóxicas.

Otra de las condiciones para ello es que, después de cometer esos delitos, esas personas hayan recibido una advertencia sobre la posibilidad de ser enviadas a un centro de rehabilitación y, a pesar de ello, se haya constatado que tenían una responsabilidad administrativa por otros delitos cometidos en los doce meses siguientes. Pueden ser enviados a esos centros por sólo doce meses, dependiendo del fallo del tribunal, aunque éste puede prolongar ese período o reducirlo hasta seis meses. En dichos centros, las personas reciben atención médica y ayuda para recuperarse y reintegrarse en la sociedad. Se les da tratamiento médico, asistencia psicológica y la oportunidad de educarse. Además, los ayudamos a volver a ponerse en contacto con sus familias, pues suelen haber perdido la comunicación con éstas. El trabajo también es uno de los aspectos que hay que considerar. De conformidad con la ley, la rehabilitación médica y social incluye la orientación profesional, la formación profesional, la readaptación, la adquisición y mejora de competencias y el trabajo. En estos centros, las personas trabajan en función de su edad, su capacidad, su estado de salud y cualquier calificación que pudieran tener. La remuneración de su trabajo y la concesión de vacaciones se ajustan a la legislación laboral. A fin de impartir formación profesional, facilitar la readaptación y transmitir competencias de varias profesiones para los empleos, se utilizan las unidades de producción y los talleres del centro.

Desde que la ley entró en vigor en 2010, más de 7 000 personas se han beneficiado de esa readaptación en dichos centros, lo cual ha dado buenos resultados. En tales centros, las personas se reúnen periódicamente con los representantes de las ONG y los funcionarios del Estado

para observar su nivel de motivación, comprobar su conducta y proporcionarles trabajo y formación. En los mencionados centros, el Servicio del Empleo suministra periódicamente a las personas información actualizada sobre el modo de obtener un trabajo, por ejemplo, les dan lecciones sobre cómo inscribirse como desempleados y recibir prestaciones de bienestar social, dónde hay empleos disponibles, dónde y cómo pueden seguir recibiendo formación profesional, cómo beneficiarse del apoyo que presta el Estado para organizar la actividad empresarial y otras cuestiones.

En Belarús, se realizan constantemente esfuerzos orientados a mejorar las buenas prácticas en materia de rehabilitación y asistencia para las personas que tienen dependencia del alcohol. Por ejemplo, tenemos un centro nacional sobre salud mental que está realizando investigaciones relativas a la creación de un amplio programa de rehabilitación médica de las personas que se encuentran en esos centros. Basándose en las investigaciones realizadas, el Ministerio de Salud, junto con el Ministerio del Interior, han comenzado a ejecutar un proyecto piloto para garantizar que, en muchos de dichos centros, se siga un método de rehabilitación médica integral en el que se incluya el trabajo. El efecto ha sido positivo en lo que respecta a los estados psicológico y emocional de las personas en los centros. También nos estamos ocupando de eso. Tenemos un nuevo método que está demostrando ser eficaz y tenemos la intención de introducirlo en todos los centros.

No cabe duda de que lo que manifestó la Comisión de Expertos con respecto al decreto presidencial sobre el fomento del empleo en Belarús y nuestra ley sobre los centros de rehabilitación y terapia ocupacional y las condiciones de permanencia en estos demuestra que no son incompatibles con las disposiciones del Convenio. Nuestras leyes tienen por objeto resolver cuestiones sociales, como el desempleo, y combatir el alcoholismo y la adicción a las drogas. Los enfoques que hemos adoptado en nuestra legislación y en la práctica están en consonancia con los principios de justicia y creemos que tienen un fundamento social.

Miembros empleadores — Quisiera dar las gracias a la distinguida representante gubernamental por las presentaciones hechas ante la Comisión. Esta información adicional ha sido una explicación útil de las dos cuestiones fundamentales que se siguen planteando en este caso. Este caso está vinculado con uno de los convenios fundamentales, a saber, el Convenio núm. 29 sobre la prohibición del trabajo forzoso, y fue objeto de observaciones de la Comisión de Expertos en 2015, 2017 y, más recientemente, en 2018. En 2016 y 2018, la Comisión examinó el caso y, en junio de 2017, una misión consultiva técnica de la OIT visitó el país.

Recordamos que el Convenio se refiere al compromiso contraído por un Estado Miembro para suprimir el empleo del trabajo forzoso, y éste se define como todo trabajo «exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». Evidentemente, hubo varios aspectos de este caso que se examinaron en años anteriores, como el antiguo decreto núm. 1 que fue derogado, así como otros decretos diversos. Ahora este caso se refiere a dos cuestiones, que son, en primer lugar, el decreto presidencial núm. 3 y, en segundo lugar, la ley núm. 104-3, de 2010. Hoy di las gracias a la delegada gubernamental por su explicación, la descripción detallada de los cambios a los que ha sido sometido el decreto núm. 3 y la explicación de los cambios conceptuales introducidos en el decreto para desplazar el centro de atención hacia el fomento del empleo. En consecuencia, atribuir menor importancia a imponer una tasa administrativa o a exigir trabajo a una persona que no puede pagar o no está trabajando es más bien un cambio de orientación conceptual hacia el fomento del empleo a favor de los desempleados. El Grupo de los Empleadores acoge con beneplácito la presentación hecha por el Gobierno en la que indica que las disposiciones del decreto núm. 3 relativas a la responsabilidad o las tasas administrativas han sido revocadas y que el centro de atención de este decreto está ahora en ayudar a las personas que desean encontrar empleo a lograr precisamente ello.

Agradecemos las estadísticas sobre las personas que han recibido asistencia gracias a la inclusión del fomento del empleo en el decreto y también nos parece muy positivo que este nuevo decreto preste una atención prioritaria a la promoción de la iniciativa empresarial, con lo cual se fomenta también el empleo. En nuestra opinión, este aspecto del caso ha dejado de ser realmente una preocupación que tiene que ver con que el decreto núm. 3 constituya una violación del Convenio, de conformidad con lo establecido en éste. Se ha apartado de ese tipo de evaluación y ahora, a juicio del Grupo de los Empleadores, parece que dicho decreto está en conformidad con el Convenio en el sentido de que no impone el trabajo forzoso. En consecuencia, diríamos que este caso ha pasado a la fase de seguimiento en la que lo que haríamos sería garantizar que el decreto no vuelva a dar lugar a situaciones reales de imposición de trabajo forzoso y se mantenga más bien en el marco conceptual del fomento del empleo. Por lo tanto, el Grupo de los Empleadores sugeriría que se aliente al Gobierno a que informara de la aplicación del decreto núm. 3 en la práctica sólo durante el ciclo normal de presentación de memorias, no de manera especial, a fin de confirmar esos cambios y, en nuestra opinión, podría cerrarse este aspecto del caso una vez que se reciba y confirme esa información.

La situación es un poco menos clara en lo que respecta a la ley de 2010, en la que entendemos que los ciudadanos que padecen alcoholismo crónico, son adictos a las drogas o hacen un uso indebido de sustancias psicotrópicas pueden ser enviados a centros médicos de trabajo a raíz de un fallo del tribunal y que las personas que son internadas en dichos centros tienen la obligación de trabajar. Agradezco la presentación hecha por la Ministra del Gobierno sobre los esfuerzos desplegados para centrarse en la orientación profesional, la formación profesional y el trabajo como componentes de la rehabilitación médica, así como sobre el estudio y el aprendizaje que se están realizando en relación con el vínculo entre el trabajo y las actividades de rehabilitación. En consecuencia, digo que es un poco menos claro porque cabe la posibilidad de que una situación que se haya descrito pueda derivar en trabajo forzoso, pero en la actualidad no existen pruebas de que, efectivamente, ese sea el resultado, por lo que, en nuestra opinión, este aspecto del caso también ha pasado a la fase de seguimiento. A ese respecto, alentaríamos al Gobierno a que proporcionara información, de manera que la Comisión de Expertos pueda evaluar si, en realidad, la aplicación en la práctica de esta ley no está dando lugar a la imposición de trabajo forzoso. Por lo tanto, sobre este particular, diríamos también que la presentación de memorias relativas a este aspecto (porque realmente ha pasado a una etapa en la que podría dar lugar a una violación, no es que esté dando lugar a una violación) ha cambiado en el sentido de que la obligación del Gobierno se ha desplazado, una vez más, a su ciclo normal de presentación de memorias. En consecuencia, es importante que el Gobierno mantenga su compromiso de asegurarse de que no esté imponiendo trabajo forzoso, lo cual contravendría las obligaciones dimanantes del Convenio, pero pensamos que la situación actual del asunto es muy positiva y, sin duda alguna, lo alentaríamos a que siguiera centrándose en el fomento del empleo y de la iniciativa empresarial en el país.

Miembros trabajadores — El caso de Belarús no es nuevo para nuestra Comisión. En 2016 tuvo una doble nota a pie de página en la que se indicó que los problemas

en Belarús eran graves y persistían. En 2018 hubo que tratar una vez más los mismos problemas por cuanto no se pudo comprobar ninguna mejora significativa en el país, a pesar de que, en junio de 2017, se envió una misión de asistencia técnica de la OIT.

El caso de Belarús también ha pasado por todos los mecanismos de control de la OIT. En 2003, por ejemplo, Belarús fue objeto de una comisión de encuesta sobre violaciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). De nuevo este año, debemos abordar la situación de Belarús con respecto al Convenio núm. 29, pues todo parece indicar que la situación no ha mejorado.

El artículo 1 del Convenio prevé que todo Miembro de nuestra Organización que lo ratifique se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. El trabajo forzoso u obligatorio puede adoptar formas diversas y variadas y, por consiguiente, se adoptó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, a modo de actualización de este Convenio, a fin de comprender las nuevas formas de ese tipo de trabajo.

El decreto presidencial núm. 3, que antes se denominaba «decreto sobre la prevención del parasitismo social» y ahora lleva el nombre de «decreto sobre el fomento del empleo», preveía un impuesto especial para financiar los gastos públicos. Las personas que habían trabajado menos de 183 días durante el año anterior debían pagar ese impuesto. A nuestro juicio, este es un verdadero impuesto a la pobreza. Si una persona no podía pagarlo, corría el riesgo de sufrir una sanción administrativa bajo la forma de una multa o una detención administrativa, que incluía un servicio comunitario obligatorio.

De hecho, parece que, mientras tanto, el decreto presidencial núm. 3 ha sido modificado. El año pasado, esperábamos que esa modificación del decreto núm. 3 fuera prueba de una voluntad real de combatir el desempleo y ya no a los desempleados. Tememos sufrir una decepción en esta esperanza. A diferencia del Grupo de los Empleadores, no creemos que este aspecto del caso esté, a partir de ahora, en conformidad con el Convenio.

El decreto presidencial núm. 3, modificado por el decreto núm. 1, prevé una nueva forma de sanción financiera. Los ciudadanos que están en condiciones de trabajar y figuran en la lista de personas que no trabajan han de pagar por los servicios públicos un precio más alto que no sea superior a los costos justificables desde el punto de vista económico de su prestación. Las listas de personas que no trabajan serán compiladas por comisiones permanentes establecidas para coordinar la aplicación del decreto presidencial núm. 3, en su versión enmendada.

Por lo tanto, constatamos que seguimos aplicando la misma lógica que prevalecía antes de la modificación del decreto núm. 3. Sólo las modalidades de la sanción financiera han evolucionado un poco. El Gobierno de Belarús no parece haber cambiado los lineamientos políticos que su Presidente había dado a conocer en agosto de 2017 y que ya habíamos señalado durante el examen del caso de Belarús realizado el año pasado ante nuestra Comisión. Por otro lado, es importante observar que esa sanción financiera se aplica a los servicios de primera necesidad.

Además, la definición de ciudadanos que están en condiciones de trabajar es muy amplia y parece que puede ser empleada arbitrariamente por las comisiones permanentes, por cuanto no se ha apelado contra ninguna de sus decisiones. Esa nueva forma de sanción financiera afecta a unas 250 000 personas. En las informaciones que el Gobierno proporcionó anteriormente a la Conferencia se enumeran varias categorías de personas que no están incluidas en la noción de «personas sin empleo que están en condiciones de trabajar» y que, por tanto, están exentas de sanciones financieras. En las informaciones suministradas, no se menciona la disposición legal en la que se enumeran estas categorías. El Gobierno ha de transmitir convenientemente esas informaciones a la Comisión de Expertos para que pueda examinarlas. A nuestro juicio, esas medidas rebasan el límite de las medidas de fomento del empleo e imponen sanciones excesivas a las personas que atraviesan dificultades.

Reiteramos el llamamiento que ya habíamos hecho el año pasado al Gobierno de Belarús, para que revisara esa política y desplegara verdaderos esfuerzos encaminados a combatir la precariedad y la pobreza en lugar de sancionar a las personas pobres y vulnerables. Por otro lado, seguimos convencidos de que esa política agrava el problema de las desigualdades de género. Conviene prestarle una atención particular.

Hay otro fenómeno preocupante que también se observa en Belarús. Se trata de los centros médicos de trabajo. La finalidad de dichos centros es acoger a las personas que no llevan un estilo de vida saludable, según la concepción del Gobierno. Asimismo, parece que las comisiones permanentes tienen derecho a tomar decisiones sobre la necesidad de internar en estos centros a los ciudadanos cuyo comportamiento es antisocial. Vemos de nuevo en este caso el carácter arbitrario que puede adquirir la noción de «comportamiento antisocial».

Según el Gobierno, se trata únicamente de personas que padecen alcoholismo crónico o toxicomanía o hacen un uso indebido de sustancias psicotrópicas y que en varias ocasiones (no menos de tres veces al año) se han enfrentado a cargos administrativos por haber cometido faltas bajo la influencia de esas distintas sustancias. Asimismo, tienen que haber recibido una primera advertencia sobre la posibilidad de ser enviados a uno de esos centros si volvían a cometer actos punibles en el año posterior al de la advertencia. Al final de esos procedimientos administrativos, y si se cumplen todos los requisitos, esas personas pueden ser enviadas a un centro médico de trabajo mediante una sentencia judicial.

A nuestro juicio, el público destinatario es un público constituido por ciudadanos belarusos sumamente vulnerables que necesitan una verdadera asistencia médica y social en lugar de ser obligados a trabajar. Los períodos de permanencia en esos centros pueden ser muy prolongados, de doce a dieciocho meses. Las personas que permanecen en esos centros son obligadas a trabajar. El Gobierno los describe como centros en los que se prestan numerosos servicios a las personas que son enviadas a éstos a fin de favorecer su reinserción.

Sin embargo, las informaciones que recibimos presentan un panorama mucho más negativo de la situación: estos centros son más bien centros de detención que no están sujetos a procedimientos judiciales ni tienen conexión con la perpetración de delitos; los servicios de reinserción no son obligatorios, mientras que el trabajo, por su parte, es impuesto como una obligación; las personas pueden ser encerradas durante diez días en una sala disciplinaria si se niegan a trabajar, y también está permitido hacer uso de la fuerza física para obligar a las personas internadas a trabajar.

Podemos ver que este panorama es mucho menos favorable que el que pretende presentarnos el Gobierno. En 2017, poco menos de 7 000 personas que sufrían adicción fueron obligadas a realizar trabajo forzoso en tales centros.

Asimismo, el Gobierno presenta cifras sobre el número de personas que han recibido formación profesional en los centros médicos de trabajo desde que la ley entró en vigor en 2010. Según dichas cifras, se trata de 2 945 personas. Si se tiene en cuenta que, sólo en 2017, había poco menos de 7 000 personas detenidas en esos centros, la cifra de 2 945 personas, que han recibido dicha formación desde

2010, parece tener importancia secundaria y nos hace dudar más de la vocación de reinserción que el Gobierno atribuye a dichos centros.

La información presentada por el Gobierno antes del inicio de la Conferencia muestra que esos centros de salud recaen dentro de la competencia del Departamento de Cumplimiento de Condenas del Ministerio del Interior. En vista de los objetivos presuntamente asignados a esos centros de salud, éstos deberían más bien depender del Ministerio de Salud. En efecto, las personas a las que se orientan esos centros de salud deberían recibir un verdadero apoyo social y una verdadera asistencia médica en lugar de verse obligadas a trabajar.

Asimismo, parece que cuando los hijos quedan bajo la tutela del Estado, sus padres deben reembolsar los gastos en que incurre éste por su mantenimiento. Si no están en condiciones de reembolsar esos gastos y padecen alguna forma de adicción, también pueden ser detenidos en un centro médico de trabajo.

El año pasado planteamos que los padres que ya tienen un trabajo corren el riesgo de que las autoridades belarusas les impongan trabajos. Esa decisión de las autoridades puede incluso ocasionar que esas personas sean despedidas de su empleo y, por tanto, quedar totalmente a merced de las medidas arbitrarias de las autoridades belarusas. Se observa claramente que una sanción de ese tipo es absurda, contraproducente y desproporcionada.

Las violaciones numerosas y reiteradas del Convenio en Belarús causan especial preocupación. No podemos terminar nuestra intervención sin antes hacer notar el vínculo entre la carencia flagrante de libertad sindical en Belarús y las prácticas de trabajo forzoso. Esta libertad es fundamental para que los trabajadores puedan sindicarse y velar por el respeto de sus derechos fundamentales.

A ese respecto, deseamos recordar que se han formulado recomendaciones relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 en seguimiento de la comisión de encuesta. Hasta la fecha, todavía no se han puesto en práctica del todo muchas de éstas. Por lo tanto, se necesita con urgencia que el Gobierno ponga plenamente en práctica las recomendaciones formuladas por dicha comisión de encuesta.

Miembro empleador, Belarús — A nuestro juicio, la finalidad de las medidas prácticas adoptadas por el Gobierno de Belarús para aplicar las recomendaciones, que recibió de la OIT en 2018, es resolver los problemas que se plantearon antes y ayudarnos a todos a realizar progresos y lograr una comprensión mutua. Una misión consultiva de la Oficina Internacional del Trabajo ha prestado asistencia técnica, que aceptamos. Además, la OIT ha colaborado con funcionarios del Estado y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El decreto núm. 3 sobre la prevención de la dependencia de la ayuda social ha sido sometido a una revisión a fondo. El 25 de enero del año pasado, se aprobó su nueva versión y cambió de nombre; ahora lleva el título de Ley sobre Fomento del Empleo. Contiene medidas exhaustivas para prestar la mayor asistencia a las personas de Belarús que desean trabajar, pero que en la actualidad no encuentran trabajo. La función principal de esa labor ha sido asignada a las autoridades locales, los parlamentarios y los sindicatos. No figuran disposiciones que prevén el trabajo forzoso u obligatorio. La cuestión del pago de una tasa especial para financiar los servicios estatales ya no contraviene las disposiciones del Convenio.

Sea cual sea su situación de empleo en Belarús, a todos los trabajadores se les garantiza el respeto de sus derechos fundamentales: un salario suficiente para poder gozar de condiciones de vida satisfactorias; horas de trabajo garantizadas por ley, y salud y seguridad en el trabajo. Asimismo, el decreto tiene por objeto crear las circunstancias propicias para que el trabajo ilegal en la economía sumergida deje de ser rentable. Se han aprobado leyes para facilitar el acceso a las oportunidades de hacer negocios en Belarús, lo cual ha contribuido también a que las personas encuentren empleo.

En calidad de empleadores, reconocemos nuestra responsabilidad social de ayudar a algunas categorías de personas en Belarús a encontrar trabajo y a reintegrarse en la sociedad. A tal efecto, existe el decreto núm. 18 sobre la protección por el Estado de los niños de familias desfavorecidas, que se mencionó en los comentarios formulados por la Comisión de Expertos. Fomentamos el trabajo, sin duda alguna, pero el trabajo remunerado. No nos encontramos en una situación en la que se impone a las personas el trabajo forzoso como castigo; la finalidad es ayudar a las personas a volver a tener una calidad de vida digna y saludable y a encontrar empleo.

En calidad de empleadores, hemos estado cooperando con el Estado, aunque comprendemos que a veces es muy difícil encontrar un empleo remunerado para este grupo específico de personas. Necesitan un trabajo que sea acorde con su estado de salud y, en la medida en que ello sea posible, se amolde a cualquier calificación que pudieran haber obtenido anteriormente. Siempre y cuando sea necesario, también se les proporcionan formación y readaptación profesionales y se les ayuda a obtener más calificaciones. Pese a que ello supone que las empresas y las compañías lleven cargas y responsabilidades adicionales sobre los hombros, consideramos que, por ahora y en vista del estado de nuestra sociedad, el decreto núm. 18 y sus disposiciones siguen siendo necesarios.

Los empleadores de Belarús deseamos destacar que, en la actualidad, no nos parece que las leyes, normas y reglamentos del país contengan elementos que indicarían que estamos entrando en una dinámica de trabajo forzoso. Están concebidos para ayudarnos a dar respuesta a las cuestiones sociales, como la protección del niño, la lucha contra la dependencia del alcohol y la adicción a las drogas, así como el fomento del empleo, lo cual está plenamente en consonancia con el artículo 1 del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Seguimos firmemente comprometidos con mantener una estrecha cooperación con la OIT y esta Comisión con la esperanza de que podamos realizar más progresos sobre la base de la comprensión mutua y el respeto.

Miembro trabajador, Belarús — Hago uso de la palabra en representación de la delegación de trabajadores de Belarús y nos escandaliza que Belarús se encuentre en la lista de casos examinados por cuanto la cuestión del trabajo forzoso no parece ser aplicable al país. Existe una prohibición al respecto en la Constitución y el Código del Trabajo de la República de Belarús. Hoy en día, los sindicatos tienen las autoridades necesarias para velar por la aplicación de la ley. Se pueden realizar inspecciones técnicas y, basándose en nuestro trabajo en esta esfera, podemos decir sin temor a equivocarnos que en nuestro país no se justifica el trabajo forzoso, ni tampoco se han encontrado pruebas fácticas que demuestren que existe.

Con relación a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, hemos leído atentamente el informe, pero hay dos cuestiones respecto de las cuales quisiera señalar lo siguiente: nosotros, los trabajadores, tenemos toda la información relativa al decreto núm. 3 y puedo decir sin temor a equivocarme que no existen motivos para examinar el caso de Belarús en este contexto, ni desde el punto de vista jurídico ni en la práctica. Observamos que el Gobierno de Belarús ha tenido en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos en esta esfera. En el decreto núm. 3 figuran disposiciones que se han aprobado exclusivamente para fomentar el empleo y los representantes de los empleadores también han participado en las

consultas que han permitido además prestar atención a otro aspecto.

En primer lugar, ya no se habla de sanciones administrativas impuestas a los ciudadanos desempleados y, en segundo lugar, no es necesario considerar a las comisiones permanentes como entidades que están llevando a cabo actividades para beneficiar a las personas del ámbito local y ayudarlas a encontrar empleo. En la práctica, podemos observar que han sido creadas y están trabajando en cada ciudad o región de nuestro país. La función principal de dichas comisiones es ayudar a encontrar empleo y existen muchos casos en los que podemos demostrar dónde han brindado ayuda práctica para encontrarlo. Lo importante es que esas comisiones trabajan en el ámbito local en el que viven las personas, de manera que puedan comprender la situación de cada persona y cada caso sea examinado con arreglo a sus circunstancias propias. A cualquier persona que no tenga trabajo se le ofrecen varias posibilidades. Las personas pueden seguir recibiendo educación o formación gratuitas o pueden beneficiarse del apoyo del Estado, que incluye servicios de alojamiento. Quisiera subrayar, en particular, que las personas pueden rechazar todas las propuestas que se les hacen y, en esos casos, no se les niega ningún servicio, pero pagan sólo el costo total de esos servicios sin derecho a indemnización del Estado, lo cual representa un aumento muy bajo del precio y no tiene ninguna repercusión importante en el presupuesto de la persona. Esto es un incentivo de transición a la economía formal para contrarrestar el nivel de actividad en la economía informal. Veamos un ejemplo: si una persona tiene un departamento en el que nadie tiene trabajo, el aumento mensual de las facturas sería sólo de 3 dólares de los Estados Unidos, considerando que el ingreso promedio sea de 500 dólares de los Estados Unidos. No obstante, me gustaría subrayar que la categoría de personas en situación de vulnerabilidad social que no pueden trabajar están exentas de esos pagos y en el decreto se enumeran diversas categorías que no tienen que pagar por los servicios a un costo justificable desde el punto de vista económico. Esas personas están sujetas a la decisión que adopten las autoridades con respecto a la posibilidad de eximirlas si se encuentran en una situación complicada. En la práctica hay muchos ejemplos de ello.

Los resultados de la labor de las comisiones permanentes es algo eficaz por lo que se observa en los sindicatos. Observamos que las comisiones realizan una amplia revisión individual de los problemas de cada persona y que las medidas adoptadas tienen un efecto positivo. En 2017, el desempleo disminuyó hasta el 5,6 por ciento y, en febrero de 2019, el nivel de desempleo alcanzó el 4,5 por ciento. Quisiera hacer las siguientes preguntas: ¿qué tienen de malo estos enfoques? ¿qué es lo que se está haciendo mal? El decreto núm. 3 fomenta el empleo en la legislación y en la práctica, lo cual ayuda a las personas a conseguir un empleo legalmente y abandonar la economía informal. Por lo tanto, tienen un salario legal, una pensión y seguridad social. Para nosotros, los sindicatos, esto es sumamente importante.

Esta ley no impone de ningún modo trabajo forzoso a las personas, simplemente fomenta el empleo para todos los ciudadanos por igual. En segundo lugar, contribuye a la reintegración social de las personas que se encuentran en los centros médicos de trabajo. Lamentablemente, al igual que en cualquier país, hay ciudadanos en Belarús que hacen un uso indebido de sustancias psicotrópicas y tropiezan con dificultades para integrarse en la sociedad, lo cual afecta a cada una de las familias y a sus allegados. Esas personas reciben asistencia y algo que favorece la reintegración en la sociedad es el desempeño de una ocupación útil. En vista de este panorama, ayudar a las personas a reintegrarse a la vida normal es algo a lo que pueden contribuir estos centros médicos de trabajo. Sólo tratan o ayudan a las personas que han cometido reiteradamente infracciones y hacen un uso indebido de algún tipo de sustancia psicotrópica. El envío a esos centros se realiza únicamente si un tribunal así lo decide. Con bastante frecuencia se observan casos de familias que envían a las personas a las oficinas de las autoridades para que puedan recibir ese tratamiento de rehabilitación. Es necesario que esas personas se sometan a un examen médico, reciban atención médica y sanitaria y cuenten con el apoyo financiero del Estado. Durante el período de permanencia en los centros, los ciudadanos reciben un salario mínimo. Se trata de un enfoque establecido de manera general y las personas, mientras están en los centros, no pierden contacto con sus familias ni sus amigos. Pueden llevar a cabo actividades de formación profesional y mejorar sus calificaciones, lo cual los ayuda a reintegrarse al volver a la sociedad. De este modo, observamos, por lo tanto, un enfoque global y multifacético que ayuda a las personas a superar sus problemas.

Lo que me gustaría señalar es que el objetivo primordial es la rehabilitación y reintegración de las personas que padecen alcoholismo o son adictas a las drogas. El principal objetivo es hacer que vuelvan a la sociedad. Nada de esto está relacionado con el trabajo forzoso. Se trata de un enfoque que está dando sus frutos, es decir, resultados positivos, pues las personas están volviendo a sus lugares de trabajo y con sus familias. Esta labor es útil para las personas, las familias y la sociedad en su conjunto. En consecuencia, para concluir, permítaseme señalar que la Federación de Sindicatos no tiene ninguna queja que presentar sobre trabajo forzoso, ni tampoco conocemos de ningún caso de esa naturaleza. No creemos que haya motivos para examinar este caso.

Estamos trabajando activamente con las organizaciones internacionales. Observamos que el Gobierno está teniendo plenamente en cuenta las recomendaciones que ha formulado la OIT y está trabajando arduamente para ponerlas en práctica. Por lo tanto, sugiero que adoptemos un enfoque positivo, práctico y objetivo sobre la base de la información confirmada y que tomemos una decisión equilibrada y objetiva como corresponde.

Miembro gubernamental, Rumania — Hago uso de la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros. La República de Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, países candidatos, así como Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y del Espacio Económico Europeo (EEE), se suman a esta declaración. La UE y sus Estados miembros están comprometidos a promover la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales de la OIT y su aplicación, como parte de nuestro Marco estratégico sobre derechos humanos. En ese sentido, es esencial cumplir el Convenio.

La UE está comprometida a ayudar a Belarús a adoptar medidas tangibles para velar por el respeto de las libertades universales, el Estado de derecho y los derechos humanos, con inclusión de los derechos laborales. A este respecto, pese a que la UE ha retirado las preferencias arancelarias que tenía Belarús en su Sistema de preferencias arancelarias generalizadas, lo cual daba lugar a violaciones graves y sistemáticas de los convenios fundamentales de la OIT, se ha establecido un diálogo activo con el país que tiene una faceta multilateral con la Asociación Oriental, y bilateral con el Grupo de Coordinación UE-Belarús y el Diálogo UE-Belarús sobre Derechos Humanos. Ese diálogo se ha de fortalecer en el marco de las prioridades de la Asociación UE-Belarús, que se están negociando actualmente.

Los casos de trabajo forzoso siguen siendo un fenómeno persistente en Belarús. Esa práctica ha sido denunciada en distintos foros, como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Consejo de Derechos Humanos,

que han formulado varias recomendaciones para eliminarlo. Lamentamos tomar nota de que la Comisión esté examinando este caso por tercera vez desde 2016. Ese año, la Comisión instó al Gobierno a que colaborara de forma constructiva con la OIT al más alto nivel para resolver estas cuestiones antes de la siguiente reunión y a que recurriera a su asistencia técnica.

Acogemos con beneplácito el envío de una misión de la OIT en 2017, la colaboración positiva del Gobierno con la Oficina y la realización de algunos progresos. Acogimos con beneplácito la decisión adoptada por el Gobierno de no seguir aplicando el decreto presidencial núm. 3, de 2 de abril de 2015. En la actualidad, este decreto ha sido sustituido por el decreto presidencial núm. 1, de 25 de enero de 2018. Tomamos nota de que, según el informe de la Comisión de Expertos, la antigua tasa para financiar los gastos del Gobierno que debían pagar las personas que no habían trabajado durante 183 días en un año, ha sido sustituida por la imposición de una obligación a los ciudadanos desempleados en condiciones de trabajar de pagar precios más altos por varios servicios públicos. Creemos que es necesario seguir realizando investigaciones y exámenes para informar si este nuevo sistema podría desfavorecer indebidamente a las personas que ya son vulnerables. Deseamos solicitar más información al Gobierno sobre esa cuestión, puesto que esas nuevas disposiciones se orientan a unas 250 000 personas. Exhortamos al Gobierno a velar por que la aplicación de este decreto se ciña al fomento del empleo y que no se impongan sanciones excesivas a las personas que ya viven en condiciones difíciles para obligarlas a trabajar.

Observamos también que, según el informe, los centros médicos de trabajo siguen siendo un problema sin resolver en el país a raíz de la aplicación de la ley núm. 104-3, de 2010. En efecto, en el artículo 16 de esta ley se dispone que se puede hacer uso de la fuerza para obligar a los internos a realizar una tarea. Según el BKDP, los defensores de los derechos humanos consideran estos centros médicos de trabajo como centros de detención o encarcelamiento al margen del procedimiento judicial, donde los cuidados médicos se ofrecen únicamente con carácter voluntario, mientras que el trabajo se impone como obligación. La colocación en esos centros es aplicable no sólo a las personas a las personas que se enfrentan a cargos administrativos por haber alterado el orden público reiteradamente bajo los efectos del alcohol u otras sustancias tóxicas, sino también a las personas que han incurrido en faltas disciplinarias en el trabajo bajo dichos efectos. Asimismo, es aplicable a los padres considerados «disfuncionales» que tienen que reembolsar el gasto en que incurre el Estado por el mantenimiento de sus hijos bajo la tutela de éste.

En este contexto, desearíamos solicitar más información al Gobierno sobre la aplicación de la ley núm. 104-3, donde se incluyan el número de personas enviadas a esos centros en 2018, los motivos por los que fueron enviadas y el proceso judicial que dio lugar a esos fallos. Resaltamos también la necesidad de que el Gobierno ofrezca atención médica y psicológica a todas las personas que la necesiten en dichos centros, ya que es algo esencial para su rehabilitación y reintegración en el trabajo y en la sociedad.

Acogemos con beneplácito el compromiso y la cooperación de Belarús con la Oficina de la OIT y alentamos al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia de la OIT para garantizar que las disposiciones y prácticas antes mencionadas no constituyan trabajo forzoso.

La UE y sus Estados miembros se mantienen fieles a su política de compromiso crítico con Belarús y seguirán ayudando al Gobierno a cumplir sus obligaciones conducentes al pleno respeto de los convenios internacionales del trabajo fundamentales, como el Convenio núm. 29.

Miembro gubernamental, Nicaragua — Agradecemos a la representante Gubernamental por el informe presentado a esta Comisión. Acogemos con beneplácito los esfuerzos realizados por el Gobierno para garantizar la aplicación efectiva del Convenio, aprovechar y apoyar la prohibición y la erradicación del trabajo forzoso. Destacamos que la prohibición del uso del trabajo forzoso en Belarús está consagrado en los instrumentos legislativos más importantes del país, lo que demuestra su compromiso decidido por cumplir con todas sus obligaciones bajo el Convenio e instrumentos internacionales relevantes.

Vemos con satisfacción la apertura que ha presentado el país para el diálogo genuino y constructivo, así como el alto nivel de cooperación de Belarús con la OIT en materia de aplicación del Convenio, incluido el recibimiento en julio de 2017 de una misión de asesoramiento técnico de la Oficina Internacional del Trabajo.

Belarús ha abordado las preocupaciones de la Comisión de Expertos en su informe y ha tomado medidas prácticas a este respecto. Creemos firmemente que Belarús está en el camino correcto en términos de cumplimiento del Convenio, y hacemos un llamado para que se reconozcan las numerosas acciones emprendidas por el Gobierno de Belarús, a quien le extendemos nuestro firme apoyo.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) — Hago uso de la palabra en representación del BKDP. Damos las gracias a la Comisión de Expertos por el análisis de Belarús y de la aplicación del Convenio. En nuestra opinión, la situación en el país sigue siendo muy complicada. Las relaciones de trabajo no se rigen por el Código del Trabajo, sino por los decretos del Presidente. Uno de los decretos propicia que todos los trabajadores acepten contratos de corta duración. En lugar de una forma civilizada de contratación, se produce una especie de transición al trabajo forzoso, puesto que los trabajadores no pueden abandonar sus empleos voluntariamente.

Otro sistema es el castigo excesivo de los trabajadores en forma de multa, lo cual reúne nuevamente las características del trabajo forzoso. Por consiguiente, si cometen delitos leves, los trabajadores pueden quedarse sin recibir las tres cuartas partes de su salario, que ya es de por sí uno de los más bajos de Europa. Asimismo, cabe mencionar el denominado decreto sobre la prevención del parasitismo social, que trae como resultado la discriminación de los ciudadanos en lo que respecta al pago de los servicios básicos locales.

Aún sigue habiendo prácticas de trabajo forzoso en los centros médicos de trabajo a los que son enviadas las personas que padecen alcoholismo. El nombre de dichos centros no debería hacer que uno piense que dispensan tratamiento médico, no es así. El sistema es más que nada una continuación de los regímenes totalitarios del decenio de 1930 del siglo pasado, que albergaban a personas que eran adictas a las drogas o padecían alcoholismo. Vemos también familias a las que les han arrebatado sus hijos para someterlos al trabajo forzoso porque tienen que trabajar. Observamos el proceso de reeducación de elementos sociales no deseados. En consecuencia, vemos nuevamente este caso ante la Comisión, lo cual es importante porque sigue habiendo muchos elementos del trabajo forzoso. Observamos que se utilizan instrumentos para imponer multas excesivas. Al mismo tiempo, están surgiendo nuevos problemas que atentan contra los principios de la OIT. Tenemos uno de los peores sistemas en el mundo y quisiéramos que la OIT exhortara al Gobierno a poner fin a las prácticas de larga data y reconocer los derechos de los sindicatos y los ciudadanos respetando las disposiciones del Convenio y la OIT.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela — El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación de la representante gubernamental. Valoramos que el Gobierno de Belarús esté altamente comprometido en la prohibición y erradicación

del trabajo forzoso en el marco de la Constitución, las leyes nacionales y el Convenio. Es indudable la importancia que viene prestándole el Gobierno de Belarús a los comentarios de la Comisión de Expertos e incluso, ya en 2017, el Gobierno aceptó y brindó la colaboración necesaria a una misión de asesoramiento técnico de la OIT que visitó el país para abordar el estudio de la legislación y las prácticas en aras del fiel cumplimiento del Convenio.

Destacamos los ajustes concretados por el Gobierno de Belarús respecto a la legislación y los decretos en el marco del Convenio e incluso para fortalecer los niveles de empleo y las condiciones para mejorar el clima empresarial. Hemos tomado nota de las políticas oficiales del Gobierno de Belarús para la rehabilitación y readaptación de los ciudadanos que sufren de alcoholismo y adicción a las drogas. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de esta Comisión, producto de este debate, sean objetivas y equilibradas, y así el Gobierno de Belarús podrá proseguir con el cabal cumplimiento del Convenio.

Miembro trabajador, China — Hemos observado que Belarús ha progresado mucho en esta esfera. Ha seguido mejorando su legislación laboral, armonizándola con las disposiciones pertinentes del Convenio. En enero de 2018, Belarús aprobó el decreto presidencial núm. 1 con el fin de fomentar el empleo y el empleo por cuenta propia de manera que se respetaran los derechos de los trabajadores y se protegieran los derechos económicos y laborales de las personas. Belarús ha establecido una plataforma de diálogo social a nivel nacional que permite a los sindicatos expresar las opiniones de los trabajadores a través de distintos mecanismos, como el Consejo Nacional de Cuestiones Sociales y del Trabajo y el Consejo para la Mejora de la Legislación en los Ámbitos Social y Laboral. Asimismo, Belarús ha colaborado de forma constructiva con la OIT. En febrero de 2019, los representantes de la OIT participaron en la conferencia «Tripartismo y diálogo social en el mundo del trabajo» y en la reunión del Consejo para la mejora de la legislación en los ámbitos social y laboral sobre la celebración y aplicación de los acuerdos arancelarios en la República de Belarús.

Miembro gubernamental, Cuba — Mi delegación desea destacar los elementos aportados por el Gobierno de Belarús, que ha informado acerca de las medidas legislativas aplicadas para dar cumplimiento a las recomendaciones formuladas en su momento por la Comisión de Expertos. Acogemos con beneplácito las medidas aplicadas que son una muestra de la buena voluntad del Gobierno de Belarús en cumplir con sus compromisos y obligaciones con respecto al Convenio concernido. Reconocemos las medidas aplicadas y el espíritu de cooperación mostrado con la OIT, así como, que las medidas aplicadas van dirigidas a favorecer a su población.

Miembro trabajador, Federación de Rusia — Hago uso de la palabra en nombre de los trabajadores de la Federación de Rusia y compartimos plenamente las preocupaciones expresadas en el informe de la Comisión de Expertos con respecto a la situación del Convenio en la República de Belarús. En la Federación de Rusia prestamos atención particular al Estado de derecho de Belarús, porque se trata de una nación que mantiene una estrecha relación con nuestro país. Observamos que la situación de los trabajadores está empeorando, lo cual podría trasladarse fácilmente a nuestro propio sistema jurídico.

En la última Conferencia Internacional del Trabajo, expresamos nuestras preocupaciones con respecto a los sistemas de las relaciones de trabajo en la República de Belarús y a las actividades realizadas por el Gobierno para establecer el sistema de ciudadanos desempleados que podían recibir multas e, incluso, sufrir detenciones administrativas. A raíz de las protestas que se desencadenaron, se corrigieron parcialmente esas disposiciones.

Desde enero de 2019, conforme al nuevo decreto, los ciudadanos que figuran en una lista especial tienen que pagar un precio más alto por los trabajos comunales, lo cual constituye una violación de los principios del Convenio, y se les pueden imponer otras medidas previstas en el decreto, como sanciones financieras. Asimismo, existe una nueva categoría de trabajadores que pueden ser enviados a centros médicos de trabajo, donde se ven sometidos a trabajos obligatorios.

En la República de Belarús se imponen contratos de corta duración a los trabajadores, lo cual no permite asignar contratos de duración indefinida ni formalizar las relaciones de trabajo. Al mismo tiempo, en lugar de autorizar la inspección estatal para identificar esos casos por violación de la ley, la realidad es que el decreto núm. 1, de 2019, reivindica medidas que permiten que esa situación continúe.

A nuestro juicio, es necesario reconocer la carga que están soportando los trabajadores, y los delegados de los trabajadores de la Federación de Rusia consideran que las personas que han sufrido persecución por manifestarse están recibiendo un trato injusto, lo cual constituye una condición previa para la violación de la libertad sindical, que hemos señalado reiteradamente en esta sala.

La delegación de los trabajadores de la Federación de Rusia exhorta al Gobierno de Belarús a que tenga en cuenta los comentarios formulados por la Comisión y armonice su legislación y sus prácticas con el Convenio, de conformidad con las conclusiones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Uzbekistán — Acogemos con beneplácito la actitud abierta y la cooperación activa de la República de Belarús con la OIT para cumplir el Convenio. Un buen ejemplo de ello es que, en 2017, los bielorrusos recibieron con agrado una misión consultiva técnica de la OIT en Minsk y cooperaron plenamente con ésta en sus labores.

En respuesta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, las autoridades belarusas han adoptado medidas concretas para suprimir las disposiciones de la ley según las cuales, los ciudadanos aptos para trabajar que no lo hacen deben pagar más por sus servicios ya que, en caso contrario, se les imputaría una responsabilidad administrativa. En nuestra opinión, Belarús ha avanzado mucho en la reducción del desempleo y en su tarea de ayudar a las personas sin empleo a volver a la actividad laboral y legal.

Miembro gubernamental, Viet Nam — Viet Nam acoge con beneplácito el empeño y los esfuerzos que pone Belarús en fomentar el empleo y erradicar el trabajo forzoso. Observamos que la prohibición del empleo del trabajo forzoso está reconocida en la Constitución, el Código del Trabajo y otros actos jurídicos de Belarús. Acogemos con beneplácito el desarrollo positivo de Belarús que se refleja en el aumento de empresas nuevas y empresarios individuales y la disminución del número de ciudadanos desempleados en edad de trabajar.

Valoramos positivamente que el Gobierno de Belarús haya tomado en consideración los comentarios formulados por la Comisión de Expertos y haya adoptado medidas prácticas al respecto. Viet Nam alienta a Belarús a que incremente su cooperación con la OIT, dialogue con las partes interesadas pertinentes y mantenga su compromiso de cumplir sus obligaciones internacionales pertinentes.

Miembro empleador, Uzbekistán — En nombre de la Confederación de Empleadores, permítaseme saludar los esfuerzos desplegados por Belarús en el plano gubernamental y en la esfera del diálogo social; asimismo, apoyamos las medidas adoptadas para examinar la cuestión. La Ministra de Trabajo de Belarús ha presentado un informe detallado sobre las medidas prácticas que se han adoptado de conformidad con la ley del país y en absoluta consonancia con las disposiciones del Convenio y que ya se reflejan en la nueva versión del decreto de enero de 2019.

Además, quisiera dar las gracias a los miembros empleadores por la postura constructiva que han adoptado respecto de esta cuestión y apoyarlos en ese sentido. Valoramos muy positivamente la apertura, transparencia y objetividad técnica del equipo de la OIT y su enfoque especializado, que podemos respaldar plenamente, así como su cooperación con el Gobierno de Belarús para demostrar la importancia de las consultas tripartitas con la intervención de los órganos estatales y la participación activa de los distintos niveles gubernamentales. Creemos que es conveniente dejar constancia de nuestra actitud positiva frente a la cooperación que existe y me gustaría hacerlo en nombre de mi Confederación.

Miembro gubernamental, República Democrática Popular Lao — En nombre de la delegación gubernamental de la República Democrática Popular Lao, celebro los progresos realizados por el Gobierno en su empeño por cumplir sus obligaciones dimanantes del Convenio y apoyar la prohibición y eliminación del trabajo forzoso. Asimismo, la República Democrática Popular Lao acoge con beneplácito la cooperación de alto nivel desde hace tiempo de Belarús con la OIT para aplicar sus convenios, en particular el Convenio núm. 29.

Valoramos positivamente que el Gobierno de Belarús haya tratado en la mayor medida posible de eliminar el trabajo forzoso aplicando su marco legislativo más importante, que incluye el Código del Trabajo y muchos otros actos jurídicos, y que se hayan adoptado numerosas medidas prácticas a ese respecto. Se deberían reconocer las numerosas acciones realizadas por dicho Gobierno.

Estamos firmemente convencidos de que el Gobierno de Belarús, que ya tiene un férreo compromiso y una cooperación de larga data con la OIT, cumplirá muy pronto el Convenio. Le damos nuestro apoyo y pedimos que el caso de Belarús sobre la aplicación del Convenio sea retirado en un futuro cercano.

Miembro gubernamental, Suiza — Suiza apoya la declaración formulada por la UE y desea agregar algunos puntos. Suiza acoge con beneplácito la colaboración del Gobierno con la OIT, así como los progresos desplegados para aplicar el Convenio.

Suiza desea nuevamente expresar su preocupación por las disposiciones de la legislación nacional de Belarús que imponen el trabajo obligatorio a determinadas categorías de trabajadores. Señalamos, en particular, que el artículo 16 de la ley núm. 104-3, de 4 de enero de 2010, sobre los procedimientos y modalidades del traslado de ciudadanos a centros médicos de trabajo, que autoriza a hacer uso de la fuerza física para obligar a las personas internadas a trabajar, plantea muchos problemas. El trabajo forzoso constituye una violación de los derechos humanos.

Por consiguiente, Suiza exhorta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para eliminar esa práctica y proporcione todas las informaciones solicitadas por la Comisión en su informe. Además, Belarús debería también seguir colaborando con la OIT para armonizar su legislación y sus prácticas con las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, India — Damos la bienvenida a la delegación de Belarús y le damos las gracias por proporcionar la información exhaustiva y actualizada más reciente sobre la cuestión objeto de examen. La India acoge con beneplácito la voluntad y el compromiso constantes del Gobierno de Belarús de cumplir sus obligaciones laborales internacionales y erradicar el trabajo forzoso. Valoramos las medidas positivas e importantes que ha adoptado dicho Gobierno, en las cuales se han tenido en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos para enmendar sus leyes internas, como los decretos presidenciales relacionados con el Convenio, que se emitieron después de celebrar consultas con las partes interesadas pertinentes, especialmente los interlocutores sociales, para hacer realidad los objetivos que se plasman en su Constitución. Entendemos que es necesario que los esfuerzos de Belarús sean acordes con su contexto nacional y sus prioridades socioeconómicas. Pedimos a la OIT y sus Estados Miembros que, al cumplir sus obligaciones laborales, apoyen plenamente al Gobierno de Belarús y le presten cualquier tipo de asistencia técnica que pudiera solicitar al respecto. La Comisión debería ser un foro de debates tripartitos constructivos para mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo a través de un proceso transparente, fiable y objetivo. Aprovechamos esta oportunidad para desear al Gobierno de Belarús todo el éxito posible en sus esfuerzos.

Miembro gubernamental, Kazajstán — Kazajstán toma nota de la voluntad del Gobierno de Belarús de seguir las recomendaciones internacionales para aplicar los principios de la OIT y poner en práctica las recomendaciones de la Comisión de Expertos relativas al Convenio. A la luz de las medidas adoptadas por el Gobierno para garantizar y fomentar el empleo, promover la iniciativa empresarial y reducir la carga financiera que pesa sobre la población, apoyamos las conclusiones de los miembros empleadores y muchas otras delegaciones, reconociendo que las medidas tomadas por Belarús tienen en cuenta las mencionadas recomendaciones en la legislación y en la práctica y cumplen los requisitos de las disposiciones del Convenio.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán — Mi delegación da las gracias a la distinguida representante gubernamental de Belarús por proporcionar información sobre la situación más reciente de la aplicación del Convenio núm. 29. Valoramos positivamente los esfuerzos desplegados por el Gobierno para cumplir sus obligaciones dimanantes de este Convenio fundamental. Nos complace saber que la prohibición del empleo del trabajo forzoso en Belarús está reconocida tanto en la Constitución como en el Código del Trabajo del país.

Mi delegación opina que el Gobierno ha demostrado su firme voluntad y determinación para realizar progresos en las cuestiones de que se trata. Invitamos a la Comisión a que preste la debida atención a los esfuerzos desplegados por el Gobierno de Belarús. Si bien respaldamos las medidas adoptadas por dicho Gobierno para aplicar el Convenio, lo alentamos a que siga haciéndolo y alentamos a la Oficina a que continúe prestándole la asistencia necesaria a este respecto.

Miembro gubernamental, Federación de Rusia — Damos las gracias a la representante gubernamental por su informe exhaustivo sobre las medidas adoptadas por su país para cumplir sus obligaciones dimanantes del Convenio. El año pasado ya habíamos examinado este asunto ante esta Comisión. En ese momento, la delegación rusa nos sugirió tomar nota con satisfacción de la información proporcionada por el Gobierno, valorarla positivamente y cerrar el caso. Empero, es de lamentar que el mismo asunto haya aparecido en el orden del día de este año. Me gustaría subrayar que el Gobierno de Belarús ha realizado una gran labor y sigue haciéndolo, teniendo en cuenta los comentarios y recomendaciones formulados por la Comisión, lo cual demuestra un alto nivel de apertura y cooperación constructiva con la OIT.

En 2017, Belarús acogió una misión consultiva técnica de la Oficina Internacional del Trabajo y los representantes de la Oficina recibieron todo el apoyo y asistencia necesarios para realizar su trabajo. Asimismo, se han adoptado medidas específicas para cumplir las recomendaciones. Por ejemplo, se ha derogado el decreto presidencial núm. 9, de 7 de diciembre de 2012, que dio lugar a un reproche de la Comisión de Expertos. Se han introducido también importantes cambios en el decreto presidencial núm. 3, de 2 de abril de 2015, cuyo nombre, dicho sea de paso, ha sido sustituido por el de «fomento del empleo». Dicho decreto ya no contiene disposiciones que imponen

la obligación de pagar una tasa al Estado los ciudadanos aptos para trabajar que no lo hacen ya que, en caso contrario, correrían el riesgo de que se les imputara una responsabilidad administrativa. Estas medidas han tenido como base un análisis exhaustivo de la legislación de Belarús en el curso del debate que tuvo lugar ante la Comisión. Tomamos nota de la amplia labor realizada por Belarús para ayudar a las personas a buscar trabajo y conseguir un empleo y también para facilitar que las personas logren sacar sus negocios de la economía sumergida y trabajen formalmente. El Estado presta asistencia a los ciudadanos que por razones realmente objetivas no trabajan debido a sus condiciones de vida o sus problemas familiares. Belarús ha demostrado con hechos que está dispuesto a cumplir sus compromisos internacionales dimanantes de los convenios de la OIT. Se nota que tiene un alto nivel de cooperación con la OIT y es especialmente importante que haya estado trabajando en estrecha cooperación con sus interlocutores sociales. Estamos seguros de que esta labor continuará. No creemos que haya ningún otro motivo para examinar posteriormente esta cuestión relativa a Belarús ante la Comisión.

Miembro gubernamental, Myanmar — Myanmar acoge con beneplácito las medidas positivas que ha adoptado el Gobierno de Belarús para fomentar el empleo y eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en el país. Tomamos nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para fomentar el empleo en el país tomando medidas sistemáticas de amplia cobertura. Reconocemos la cooperación de Belarús con la OIT para aplicar muchos convenios, como el Convenio núm. 29. Myanmar reconoce los esfuerzos del Gobierno destinados a garantizar, a través de una actividad laboral, la reintegración social de los ciudadanos cuyo comportamiento es antisocial, para lo cual brinda servicios de atención médica y readaptación social, que incluyen orientación y formación profesionales.

Valoramos positivamente también las iniciativas tomadas por el Gobierno para crear nuevos empleos a favor de las personas aprobando varias leyes que prevén la adopción de medidas para mejorar el clima empresarial, estimular las actividades empresariales y atraer las inversiones. Además, Myanmar acoge con beneplácito los esfuerzos desplegados por el Gobierno con el fin de ayudar a los ciudadanos a encontrar empleo y de promover una toma de conciencia del trabajo decente, llevando a cabo una campaña de información a través de los medios de comunicación. Nos alienta ver que esas medidas eficaces han dado lugar a la obtención de resultados positivos. La tasa de desempleo de los ciudadanos en edad de trabajar disminuyó del 5,6 por ciento en 2017 al 4,5 por ciento en febrero de 2019.

Tomamos nota de las reformas legislativas del Gobierno, como las enmiendas de las leyes pertinentes que contribuyen a eliminar el trabajo forzoso u obligatorio.

En conclusión, Myanmar espera que Belarús pueda eliminar el trabajo forzoso, manteniendo sus medidas actuales, incrementando su cooperación con la OIT y celebrando consultas con los interlocutores sociales.

Representante gubernamental — Una vez más, permítaseme dar las gracias por darnos nuevamente la oportunidad de hacer uso de la palabra en esta sesión y explicar la postura adoptada por el Gobierno de Belarús con respecto a los asuntos objeto de examen. Asimismo, agradecemos también a todos los participantes de este debate. Hemos analizado o analizaremos con detenimiento todo lo que se dice en esta sala. Se tendrán en cuenta todas las propuestas constructivas en nuestra futura labor.

No formularé comentarios pormenorizados sobre lo dicho hoy día en esta sala, menos aún sobre los puntos que trascienden el campo de aplicación del Convenio. Varios oradores abordaron la cuestión de los contratos de corta duración, lo cual es algo que ya hemos examinado en forma detallada. Como ya hemos visto, la Comisión de Expertos ha examinado ese punto y ha indicado que no se ha cometido ninguna violación de las disposiciones del Convenio. Una vez más, permítaseme abordar los puntos que, a mi entender, son los más importantes.

Primero que nada, me gustaría llamar la atención de los miembros de la Comisión hacia la información presentada por el Gobierno de Belarús con respecto a los comentarios de la Comisión de Expertos. El acto jurídico al que se refirió dicha Comisión ya ha sido modificado. Se trata del decreto núm. 9 sobre medidas adicionales para el empleo. En el informe de 2017 se tomó nota con satisfacción de las modificaciones, y también se puede decir, lo cual tal vez sea más importante, que la Comisión de Expertos no ha preguntado si el decreto viola el Convenio. La mencionada Comisión pidió al Gobierno que continuara proporcionando información sobre la aplicación del decreto.

Quisiera subrayar, en particular, que para examinar las cuestiones señaladas el año pasado, se ha seguido pidiendo al Gobierno que suministre más información, lo cual siempre hemos hecho. En nuestra memoria proporcionamos información detallada que la Comisión de Expertos abordó en el transcurso del cuarto trimestre del año pasado. Deseo también recordar que, en 2017, Belarús recibió una misión de la OIT que examinó la aplicación del Convenio, para lo cual se le proporcionó toda la información necesaria. Por lo tanto, estamos convencidos de que las normas del decreto, o las disposiciones del decreto núm. 3 y las demás medidas conexas, que incluyen las revisiones específicas señaladas por dicha Comisión, no contravienen las disposiciones del Convenio. Hay varias misiones sociales que a las que contribuyen esos instrumentos, como la campaña contra el uso indebido de sustancias psicotrópicas, así como el fomento del empleo.

Una vez más, se han eliminado las disposiciones relativas a las sanciones. Esos textos tienen claramente como fin fomentar el empleo y no existen sanciones financieras. Existen medidas destinadas exclusivamente a prestar ayuda, y los que incumplieron sus obligaciones pagan precios más altos por algunos servicios locales. Con respecto a los centros de terapia ocupacional, éstos atienden a personas que necesitan asistencia médica y les ofrecen servicios de atención social, médica y psicológica, así como rehabilitación. La rehabilitación ocupacional es también uno de los componentes de este tratamiento y es necesario reconocer sus efectos positivos. El nivel de consumo de alcohol en el país está disminuyendo. Estamos dispuestos a seguir informando a la OIT de la aplicación de estos textos legales y lo seguiremos haciendo.

Miembros trabajadores — Deseo dar las gracias a todos los oradores y, en particular, a la representante gubernamental por las informaciones que ha podido presentar a nuestra Comisión.

Pedimos al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para poner fin al trabajo forzoso y que se abstenga de aprobar leyes que podrían dar lugar a este tipo de trabajo. Si se imponen sanciones financieras a las personas sin empleo, el Gobierno de Belarús podría marginar aún más a un grupo que ya es vulnerable. Invitamos al Gobierno a que establezca una verdadera política de lucha contra el empleo y la precariedad y a que abandone su política de lucha contra los desempleados o los pobres.

Por consiguiente, se debe poner fin a las sanciones financieras que se aplican, en cualquiera de sus formas, a las personas que figuran en las listas de desempleados que están en condiciones de trabajar. Si el Grupo de los Empleadores todavía no está convencido de que esta medida sigue siendo contraria al Convenio, lo cual es evidente para el Grupo de los Trabajadores, habrá por lo menos que considerar favorablemente la sugerencia del representante de la UE de realizar una investigación exhaustiva para evaluar ese nuevo sistema.

Pedimos también al Gobierno que informe a la Comisión de Expertos del número de personas que figuran en las listas de desempleados en condiciones de trabajar conforme a lo dispuesto por las comisiones permanentes y de los criterios empleados para determinar si una persona está «en condiciones de trabajar». A este respecto, las informaciones presentadas anteriormente a la Conferencia son insuficientes. Por lo tanto, invitamos al Gobierno a que transmita esas informaciones para la próxima reunión de la Comisión de Expertos especificando las disposiciones legales en las que se definen esas categorías.

Si se siguen imponiendo sanciones financieras a los desempleados y elaborando listas de personas sin empleo en condiciones de trabajar, se debe por lo menos introducir un recurso judicial de apelación contra las decisiones adoptadas por las comisiones permanentes.

Al igual que la Comisión de Expertos, pedimos al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación de la ley núm. 104-3 en la práctica, y que incluya el número de personas que son internadas en los centros médicos de trabajo y el tipo de trabajo obligatorio que forma parte de su rehabilitación.

Pedimos también al Gobierno que suministre información relativa a los órganos jurisdiccionales competentes para imponer una pena de prestación de servicios comunitarios obligatorios.

Para tener un mejor panorama de las deficiencias detectadas en los centros médicos de trabajo, pedimos al Gobierno que facilite información sobre los controles realizados por los servicios de inspección en dichos centros y los resultados obtenidos gracias a esos controles.

Pedimos también al Gobierno que brinde información a la Comisión de Expertos sobre lo que la representante gubernamental ha denominado «terapia mediante el trabajo» para evaluar, entre otras cosas, si se cumplen en ese marco los requisitos de consentimiento previstos en el Convenio.

Por otro lado, pedimos al Gobierno que proporcione información por escrito en la que se indiquen cuál es el ministerio competente que se encarga de los centros médicos de trabajo y cuáles son exactamente las funciones que debe desempeñar.

Para poner fin a toda forma de trabajo forzoso, pedimos al Gobierno de Belarús que procese a toda persona que haya impuesto trabajo forzoso y considere la posibilidad, si es declarada culpable, de aplicarle sanciones civiles o penales disuasorias.

Para acelerar la puesta en práctica de estas recomendaciones, pedimos al Gobierno que reciba una misión de contactos directos a cargo de la OIT.

Miembros empleadores — Me gustaría comenzar dando las gracias a la representante gubernamental y los demás miembros de nuestra Comisión que hicieron uso de la palabra. Creo que hemos presenciado un debate muy provechoso. Con todo, desearía recordar a los miembros de la Comisión que estamos examinando el Convenio núm. 29 en relación con el trabajo forzoso y, por tanto, las referencias al Convenio núm. 87 u otras normas internacionales del trabajo están fuera de lugar en este debate, puesto que no constituyen la base de nuestro análisis de este caso.

Quisiera recordar que el artículo 41 de la Constitución de Belarús y el artículo 13 del Código del Trabajo, como marco jurídico inicial, prohíben el trabajo forzoso. En consecuencia, éste es un importante punto de partida, puesto que lo examinamos en nuestros comentarios iniciales. Este caso ha evolucionado y yo diría que la forma en que el Gobierno de Belarús interpreta sus obligaciones dimanantes del Convenio también ha evolucionado.

Los empleadores estimamos que, en la actualidad, el decreto núm. 3 ha sido revisado para centrarse en el fomento del empleo y nos parece que las disposiciones relativas a la responsabilidad o las tasas administrativas o al requisito del trabajo obligatorio han sido retiradas, lo cual permite prestar una verdadera atención prioritaria a dicho fomento. Por lo tanto, a nuestro entender, la posibilidad de que este decreto pueda dar lugar al trabajo forzoso u obligatorio es nula. En consecuencia, para comenzar con nuestras observaciones finales, señalamos de manera muy positiva el cambio conceptual y de enfoque que se ha introducido para centrarse en el fomento del empleo que, en nuestra opinión, es un esfuerzo valioso e importante.

Me di cuenta de que en algunas de las intervenciones se hizo hincapié en la cuestión de saber si era equitativo imponer sanciones financieras a las personas que no trabajaban u obligarlas a pagar el valor total de la tasa de los servicios públicos sin subsidios estatales. Sin embargo, sostendríamos que ninguna de esas situaciones constituye trabajo forzoso. A fin de cuentas, no es una cuestión que, a nuestro juicio, se deba seguir examinando y, por tal motivo, no estamos de acuerdo con la idea de realizar una encuesta exhaustiva y detallada para evaluar este nuevo sistema. No nos parece que sea necesario en este momento. Más bien creemos que la obligación del Gobierno sería informar sobre la aplicación del decreto núm. 3 en la práctica ajustándose únicamente al ciclo normal de presentación de memorias.

Con respecto a la cuestión de la ley de 2010 y las personas que son enviadas a los centros médicos, el Grupo de los Empleadores estima que la prioridad de esos centros es la rehabilitación médica de los ciudadanos que tienen problemas de adicción y que esos traslados se realizan cuando hay una decisión u orden judicial. Teniendo en cuenta las cuestiones sociales que este proceso trata de resolver, nos parece que una parte de esos esfuerzos de rehabilitación incluyen formación obligatoria para adquirir competencias profesionales y trabajo obligatorio.

A este respecto, el Grupo de los Empleadores alienta al Gobierno a que presente información sobre la aplicación en la práctica de la ley núm. 104-3, de 2010, de manera que la Comisión de Expertos pueda comprender mejor la forma en la que se realiza el trabajo obligatorio en el contexto de los centros médicos. En este caso, también consideramos que la obligación del Gobierno sería proporcionar esa información dentro de su ciclo normal de presentación de memorias.

Por lo tanto, nuestra visión de este caso es distinta de la perspectiva de los trabajadores en este asunto y, para nosotros, se trata más bien de un ejemplo de un gobierno que ha desplegado esfuerzos teniendo en cuenta los comentarios que se han formulado durante las misiones técnicas, así como los debates celebrados ante nuestra Comisión y las observaciones de la Comisión de Expertos, lo cual demuestra en realidad que es un gobierno que trata de cumplir todas sus obligaciones dimanantes del Convenio y, a nuestro juicio, debería ser alentado en ese sentido. En consecuencia, por los motivos antedichos, también apoyamos el envío de una misión de contactos directos como resultado de este caso en la actualidad.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el Gobierno y del debate que se celebró a continuación.

La Comisión tomó nota de que, en 2018, el Gobierno enmendó el decreto núm. 3 y de que los artículos en relación con las sanciones administrativas, los gravámenes o el trabajo obligatorio han sido suprimidos y que, en cambio, actualmente el decreto se centra en la promoción del empleo. Sin embargo, la Comisión tomó nota con preocupación de la posible imposición de trabajo forzoso como consecuencia de la aplicación de otros decretos presidenciales que no se han enmendado.

La Comisión recordó que el Gobierno debe tomar todas las medidas necesarias para eliminar la imposición de trabajo forzoso.

La Comisión tomó nota de que la ley de 2010 autoriza a los tribunales a exigir que los ciudadanos participen en progra-

mas de rehabilitación en centros médicos. Esto podría conducir a que esos ciudadanos tengan que participar en cursos de formación profesional y realizar trabajo obligatorio.

En relación con la aplicación de la ley de 2010, la Comisión llama al Gobierno a que garantice que no se impongan sanciones excesivas a los ciudadanos con miras a obligarlos a trabajar.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de la ley de 2010 en lo que respecta a las circunstancias en las que se puede exigir que los trabajadores realicen trabajo obligatorio.

La Comisión llama al Gobierno a que continúe aceptando la asistencia técnica de la Oficina a fin de garantizar la plena conformidad de la legislación y las prácticas nacionales con el Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que, en el marco del ciclo regular de presentación de memorias, proporcione a la Comisión de Expertos información sobre el marco legislativo.

Representante gubernamental — Gracias, Presidenta. Quisiera aprovechar esta oportunidad para expresar mi agradecimiento a todos los participantes en la discusión relativa a Belarús sobre el Convenio núm. 29, incluidos los interlocutores sociales, los representantes gubernamentales, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y otras partes interesadas en el transcurso de las discusiones.

A nuestro juicio, la discusión fue un intercambio constructivo de opiniones entre los expertos a diferentes niveles, y estamos satisfechos con las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, por lo que tomamos nota con satisfacción de que, en la parte del informe de la Comisión de Expertos relativa a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, no hay ninguna mención directa. De hecho, los documentos jurídicos del país de Belarús contravienen lo dispuesto en el Convenio núm. 29. Sin embargo, analizaremos atentamente los comentarios de todos los participantes en la discusión y las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. En nuestra futura labor se tendrán en cuenta debidamente todas las propuestas y comentarios constructivos. Seguiremos informando a la OIT sobre los cambios introducidos en la legislación y la práctica relativos a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos. Belarús seguirá esforzándose por cumplir sus compromisos contraídos como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA (ratificación: 1977)

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Respecto al informe que debemos presentar ante esta Comisión, debemos señalar en primer lugar que se debe hacer notar que nuestro Estado se caracteriza por promover el diálogo permanente e incondicional con absolutamente todos los sectores sociales. Ello, con orientación a la adecuada y equilibrada toma de decisiones que tengan por fin la atención de las necesidades e interés de toda la colectividad. Ello, en el marco de un sistema político claramente democrático y participativo, conforme lo establece nuestra Constitución Política del Estado desde el año 2009, que refunda el país incorporando los más altos estándares de justicia social, conforme a la voluntad de una asamblea constituyente refrendada por la voluntad mayoritaria del pueblo boliviano.

El Gobierno del Presidente Evo Morales Ayma, es un Gobierno que desarrolla políticas económicas y sociales que favorecen al conjunto de las y los bolivianos, pero que también busca proteger a los sectores que históricamente fueron excluidos y discriminados. De ahí que el diálogo, la consulta con los diversos sectores y la búsqueda de consensos son los métodos que se utilizan para gobernar porque el respeto a la legalidad nacional e internacional es característica propia de nuestro Gobierno.

Respecto a lo observado en el informe de la Comisión de Expertos nos cabe informar que ella observa que, mientras que el Gobierno afirma que se llevaron a cabo consultas con los interlocutores sociales, la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) manifiestan lo contrario.

Hoy, al parecer, se duda de la palabra del Estado boliviano respecto de la consulta exhaustiva con los interlocutores sociales. Por supuesto que hay opiniones contrarias, sin embargo los hechos son por demás evidentes. En el Estado Plurinacional de Bolivia la fijación del salario mínimo no es una medida política discrecional del Gobierno sino resultado del diálogo responsable con los sectores que prevé el Convenio, es decir, diálogo con los empleadores así como con los trabajadores.

Puntualmente cabe hacer notar que, en fecha 25 de marzo de 2019, hubo una reunión entre la CEPB y el Presidente Morales y los Ministros del Estado en la que se discutió específicamente la fijación del salario mínimo de la presente gestión. Posteriormente hubo otra reunión, de fecha 30 de abril de 2019, con los empresarios privados del Estado Plurinacional de Bolivia donde también se analizó el tema del salario. Estos hechos, entre muchos otros, demuestran la perseverancia del Gobierno en el diálogo exhaustivo. Ahora bien, precisamente conforme al Convenio, que fue adoptado para complementar otros convenios de la OIT relativos a la protección de los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, es que en el Estado Plurinacional de Bolivia aplicamos una política de incremento paulatino y sistemático del salario, de ahí que el reclamo del sector empresarial, que participa en el diálogo con el Gobierno para la fijación del salario mínimo, parecería ser un reclamo contra la justicia social que es un pilar fundamental del Estado Plurinacional de Bolivia.

El hecho de que estemos ante esta Comisión hoy, por un reclamo de la parte empleadora, significa que los empleadores estén pretendiendo instrumentalizar el Convenio para tratar de que el Estado no fije salarios dignos para los trabajadores; y en el fondo parece ser un cuestionamiento al modelo económico del Estado boliviano que, por cierto, fue calificado de exitoso, no por nosotros, sino por organismos internacionales, la comunidad internacional, donde las cifras son evidentes, no mienten.

El objetivo central del Convenio determina, en su artículo 1, el establecimiento de un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados; por tanto, el aspecto esencial del Convenio es la fijación del salario mínimo, y el diálogo social es la herramienta para lograr ese objetivo mediante el mecanismo democráticamente definido por el Estado boliviano.

El Preámbulo del Convenio reafirma el rol de los Estados de proteger a los grupos asalariados porque se encuentran en situación desventajosa con relación a los empleadores, es decir, el rol protector del Estado respecto de los trabajadores que, en nuestro caso, es un mandato de la Constitución Política del Estado y que se cumple de manera cabal.

Otro aspecto, la Comisión de Expertos observa que existen divergencias en cuanto a los criterios que se habría tenido en cuenta para definir el salario mínimo. Desde 2006, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, bajo el liderazgo del Presidente Evo Morales Ayma, ha desarrollado medidas que han permitido incrementar las remuneraciones indebidamente bajas, en pleno cumplimiento con el espíritu del Convenio, respetando los mecanismos de diálogo y consultas con los sectores involucrados en el marco de nuestra Constitución y los mecanismos establecidos por la legislación vigente.

En consecuencia, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha cuadruplicado el salario mínimo, que en el año 2005 era de 440 bolivianos (aproximadamente 63 dólares de los Estados Unidos), uno de los salarios más bajos de la región en ese entonces, y que actualmente alcanza a 2 122 bolivianos (aproximadamente 300 dólares de los Estados Unidos). Este incremento salarial se ha establecido tomando en cuenta los criterios estipulados en el artículo 3 del Convenio, es decir: *a)* las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y *b)* los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel.

En tal virtud, cabe señalar que la política salarial establecida por el Gobierno es proporcional al crecimiento y a la producción en el Estado Plurinacional de Bolivia, que también se ha cuadruplicado gracias al modelo económico social, productivo y comunitario. En efecto, el producto interno bruto (PIB) ha crecido desde el año 2005 de 9 568 millones de dólares de los Estados Unidos a más de 37 000 millones de dólares de los Estados Unidos al año 2017. Por tanto, no se trata de incrementos arbitrarios sino de incrementos fundamentados en la economía sólida y creciente en nuestro país.

El Banco Mundial ha reconocido que nuestro país se encuentra entre los primeros de la región en la reducción de la desigualdad salarial; de acuerdo con el Índice Gini del Ingreso Laboral, la brecha salarial en los últimos diez años ha mejorado del 0,53 por ciento al 0,44 por ciento, fruto del modelo económico. Se ha logrado además reducir la pobreza extrema de 38,2 por ciento al 15,2 por ciento en el período 2005 a 2018. Más de 3 millones de personas han salido de la pobreza y nuestra sociedad ya no es una pirámide, ahora la mayoría de la población, al 62 por ciento, tiene ingresos medios que le permiten vivir bien, y esos objetivos están plasmados además en nuestra Agenda Patriótica orientada al 2025, que creemos son consecuentes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible orientados al 2030.

La política salarial implementada ha generado mayor demanda interna, que ha sido muy beneficiosa también para el sector privado, cuyas utilidades se han multiplicado cuatro veces creciendo de 8 663 millones de bolivianos en 2006 a 27 766 millones de bolivianos en 2017. Es que el modelo económico se basa en los siguientes pilares: nacionalización de los recursos naturales e industrialización, fortalecimiento de la demanda interna, distribución de la riqueza y enérgica inversión estatal, que garantizan los resultados expresados en estabilidad económica, generación de empleo, reducción de la tasa de desempleo y constante crecimiento de la economía que contribuyen a disminuir la pobreza y los niveles de desigualdad.

Como demuestran estas cifras, los empresarios privados se han beneficiado en gran medida de la estabilidad económica, política y social y de la seguridad jurídica que ha brindado el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, para que puedan realizar inversiones y emprender iniciativas nuevas con la seguridad de que obtendrán resultados óptimos.

Es obligación ineludible de los empresarios otorgar seguridad y estabilidad social a los trabajadores y trabajadoras que dependen de ellos; sin embargo, existen quienes provocan quiebras de empresas premeditadamente y las abandonan. En ese sentido, lamentamos las infundadas acusaciones por parte de los empleadores ante esta Comisión, con argumentos procedimentales para limitar el incremento justo y equitativo del salario mínimo de conformidad con establecido en el Convenio; lamentamos también que esta Comisión haya incluido este caso, por el contrario se debería alentar a los gobiernos a mejorar el nivel de vida de su población en el marco del Convenio y a la luz de la obligación de los derechos humanos.

El incremento salarial se ha establecido considerando la posición de ambos interlocutores sociales, los trabajadores y los empleadores, con quienes el Gobierno propicia diálogos y consultas exhaustivas. Las mesas de trabajo, en ese sentido, han sido establecidas al más alto nivel del Gobierno con los representantes de la CEPB y han tenido lugar en reiteradas ocasiones. Son una prueba clara de ello las propias publicaciones de prensa de nuestro país. La consulta exhaustiva del artículo 4, párrafo 2, del Convenio se refiere a los mecanismos de establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo, es decir, el diseño normativo de las pautas que regirán el proceso de determinación del salario mínimo. La política salarial del Gobierno se dirige a reducir las enormes brechas económicas y a favorecer a los sectores tradicionalmente excluidos, es decir, a los que menos ganan incrementando los salarios por encima de la tasa de inflación, preservando la sostenibilidad de la inversión pública y privada. Bajo esa premisa se realizan los incrementos anuales.

En ese marco el Estado Plurinacional de Bolivia cree firmemente en que la interpretación jurídica de las normas del Convenio debe ser más rigurosa y no perder de vista que su espíritu es la protección del trabajador asalariado por las asimetrías intrínsecas con el sector empleador.

Sobre el mecanismo institucional debemos recordar que la fijación de salarios mínimos en el Estado Plurinacional de Bolivia tiene el siguiente marco institucional:

1) el artículo 49 de la Constitución Política del Estado, que dispone que la ley regulará las relaciones laborales, incluida la fijación de salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales;
2) el artículo 52 de la Ley General del Trabajo, que señala que la fijación de la remuneración del salario se hará por el Gobierno Central;
3) el decreto supremo núm. 28699 de 1.º de mayo de 2006, que establece que los empleadores y los trabajadores deberán acordar libremente las remuneraciones, las mismas que tienen que estar por encima del salario mínimo nacional determinado por el Gobierno.

El marco institucional, en consecuencia, está establecido y tiene su origen en la propia Constitución Política del Estado, norma que, en el Estado Plurinacional de Bolivia, no sólo ha sido consultada con trabajadores y empleadores sino por todo el pueblo boliviano, pues recordemos que la Constitución es el producto de una asamblea constituyente y de un referéndum aprobatorio.

En la aplicación del mecanismo de fijación de salarios mínimos, desde la última Conferencia Internacional del Trabajo en 2018, el Gobierno ha realizado una serie de consultas exhaustivas con ambos sectores, a efectos de fijar el salario mínimo así como muchas otras políticas en materia social. Por ello, hoy tenemos un salario mínimo equilibrado y que ha tomado muy en cuenta la posición de ambos sectores y de los parámetros antes señalados. El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia está comprometido a continuar estas mesas de diálogo con los empleadores.

Miembros trabajadores — Hoy examinaremos la aplicación por parte del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia del Convenio núm. 131. Este proceso representa la decimosexta observación de este tipo por parte de la Comisión de Expertos respecto al tema de los salarios mínimos en el Estado Plurinacional de Bolivia, desde la ratificación del Convenio por este país en 1977.

Un debate activo en la actualidad respecto a lo que constituye una remuneración mínima apropiada, resulta esencial para proteger a los trabajadores y a sus familias de la

pobreza y asegurar una remuneración estable en tiempos de fluctuaciones financieras.

En tanto que representante de los trabajadores, reafirmamos una vez más, que entablar un diálogo social de buena fe, resulta clave para la implementación de una política económica equitativa y justa a nivel nacional. Este diálogo permite al Gobierno y a los interlocutores sociales trabajar en una estrategia común destinada a promover el trabajo decente, la inclusión y la justicia social.

Tal como lo ha mencionado la Comisión de Expertos en sus observaciones anteriores, el sistema del salario mínimo previsto en el Convenio, pretende actuar como una medida de protección social para superar la pobreza, garantizando niveles de ingresos dignos, especialmente para los trabajadores no calificados y los grupos marginados.

El establecimiento de un salario mínimo tiene como finalidad proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones bajas y prevenir la explotación, garantizando que todos los trabajadores y trabajadoras se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso.

El Convenio se basa en la idea de que es necesario proteger los salarios, que generalmente constituyen el único medio de subsistencia de los trabajadores, frente a los efectos de la competencia del mercado y para evitar una carrera hacia la baja.

En primer lugar, quisiera reflexionar sobre los debates mantenidos en la Comisión en junio de 2018, en relación con la aplicación del Convenio por parte del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia. Durante esa discusión, se pidió al Gobierno y cito textualmente: «tomar sin demora una serie de medidas en distintos frentes. La Comisión instó al Gobierno a llevar a cabo consultas exhaustivas de buena fe con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas sobre la fijación de salarios mínimos. Se pidió tener en cuenta, al determinar el nivel del salario mínimo, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como los factores económicos en los términos que establece el artículo 3 del Convenio. Por último, la Comisión exhortó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar sin demora el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica, además de aceptar una misión de contactos directos de la OIT». Acogemos, nosotros los trabajadores, favorablemente la decisión del Gobierno de incrementar el salario mínimo nacional para 2018, mediante el decreto supremo núm. 3544, lo que supone que el salario mínimo haya pasado de 2 060 pesos bolivianos al mes, a 2 122 pesos bolivianos al mes.

Durante el proceso de negociación salarial se tomaron en cuenta diversos factores como la inflación, la productividad, el producto interno bruto, el crecimiento económico, la tasa de desempleo, las fluctuaciones del mercado y el costo de vida. En la consideración de estos elementos se tuvieron en cuenta en razón de los artículos 3 y 4 del Convenio.

Valoramos asimismo que el Gobierno aplique políticas salariales destinadas a preservar el valor real de la remuneración de trabajadoras y trabajadores con ingresos más bajos y a proteger sus remuneraciones para que no se vean degradadas por la inflación. Esta política del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia es clave para garantizar una distribución justa de la riqueza y sacar a la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras de la pobreza.

Aplaudimos además que el Gobierno reitere que el ideal de la igualdad constituye un pilar fundamental de una economía sostenible. Nos permitimos reafirmar que un diálogo social abierto es un paso esencial para asegurar que las políticas públicas estén adecuadamente diseñadas y adaptadas a todas las facetas de la situación económica y social de una nación.

Teniendo esto en cuenta, consideramos apropiado alentar al Gobierno a continuar con sus mayores esfuerzos para dar cumplimiento al Convenio, que requiere entablar consultas de buena fe con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para el establecimiento, aplicación y modificación de los mecanismos a través de los cuales se fijan y se ajustan los salarios mínimos.

Ratificamos la importancia del Convenio y su aplicación, incorporando métodos cuantitativos objetivos para la determinación del salario mínimo que aseguren la participación activa de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores en las futuras decisiones salariales.

Unas consultas efectivas y la participación plena de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores resultan fundamentales para garantizar mecanismos de fijación de salarios mínimos sólidos, sostenibles y ampliamente aceptados.

Miembros empleadores — Agradecemos las informaciones trasladadas por el representante del Estado Plurinacional de Bolivia a esta Comisión. La Comisión de Expertos ha efectuado observaciones con notas de preocupación sobre el Convenio núm. 131 en varias ocasiones. Tal es el caso de 2013, 2014, 2017 y 2018.

Esta Comisión examinó el caso, en la reunión del año pasado, oportunidad en la cual se pidió al Gobierno, sin demora: *a)* llevar a cabo consultas exhaustivas de buena fe con las organizaciones de trabajadores y de empleadores representativas sobre las fijación de salarios mínimos; *b)* tener en cuenta al determinar el nivel de salario mínimo las necesidades de los trabajadores y otros factores económicos; *c)* recurrir a la asistencia técnica de la OIT para la puesta en práctica del Convenio; *d)* aceptar una misión de contactos directos, y *e)* enviar una memoria detallada a la Comisión de Expertos en 2018.

A las anteriores conclusiones se arribó luego de una nutrida discusión en la Comisión en donde se determinaron las falencias que las justificaban. Lo esperable de un Miembro de la OIT es que las recomendaciones de sus órganos de control se implementen de buena fe. Nos corresponde ahora determinar en qué grado, si alguno, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia acogió estas recomendaciones, comenzando por la que más preocupa a los empleadores, a saber, las debidas consultas exhaustivas para la fijación del salario mínimo.

En efecto, el Convenio es muy claro en su artículo 4 sobre la necesidad de que el Gobierno consulte exhaustivamente y de buena fe a las organizaciones representativas el establecimiento, aplicación y modificación de mecanismos a través de los cuales se fijan los salarios mínimos.

Como hicimos notar en el examen del año pasado, el Convenio califica las consultas como exhaustivas. Para arrojar luz sobre lo que ello significa, me permito traer a colación lo expuesto por la Comisión de Expertos en el examen de este mismo caso en el ya lejano 2009, cuando esta problemática estaba planteada, y cito: «al recordar que debe seguir distinguiéndose *consulta* de *codeterminación* o de *simple información,* la Comisión considera que el Gobierno tiene la obligación de crear y mantener condiciones que permitan consultas exhaustivas, y la participación directa de la mayoría de los representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores en todas las circunstancias. Insta al Gobierno a que adopte las medidas adecuadas para garantizar que la exigencia de consultas exhaustivas establecida en este artículo del Convenio se aplique efectivamente, preferentemente de una manera bien definida, de común acuerdo e institucionalizada».

La simple información del salario que se pretendería adoptar, que entendemos fue lo más cercano a una comunicación al sector empleador del Estado Plurinacional de Bolivia por parte de su Gobierno, no podría de forma alguna, a la luz de lo anterior, considerarse una consulta, y menos aún una consulta exhaustiva. Nos queda claro que para que ésta sea tal, debe hacerse de buena fe con el ánimo de conocer las preocupaciones y aspiraciones de

cada sector y con el objetivo de llegar a consenso o como mínimo de incorporar tales preocupaciones y sensibilidades de los sectores en la decisión que finalmente adopte el Gobierno.

En las dos reuniones a que se ha referido el representante del Estado Plurinacional de Bolivia, entendemos, se discutieron temas de naturaleza tributaria, habiéndose limitado en una de ellas a informar sobre la cifra en que el Gobierno tenía planeado incrementar el salario, sin haber permitido una discusión sobre este tema. Para muestra de la ausencia de voluntad del Gobierno me permito citar la noticia publicada el 18 de abril de este año y cito a continuación textualmente: «la Ministra de Planificación del Desarrollo, Mariana Prado, confirmó el martes a la Agencia de Noticias Fides (ANF) que ya se acordó que no se efectuará una negociación tripartita con la participación del sector privado, y que la definición del incremento salarial será equilibrada». No hubo consulta y menos consulta exhaustiva, pese a que así lo ha manifestado el Gobierno. Lo que sí hizo el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia fue llegar a un consenso con las organizaciones de trabajadores únicamente con la evidente violación a lo que establece el Convenio y a las normas más elementales de esta casa sobre diálogo social, uno de sus pilares.

En efecto, hemos visto un documento suscrito por el Gobierno y la Central Obrera Boliviana (COB) el día 30 de abril de este año, en donde se acuerda, entre otras muchas cosas, la reforma a la legislación laboral y el incremento de salarios.

Esta situación ya fue advertida en la Comisión por nosotros en el examen del año pasado, en donde recordamos las expresiones públicas de altos funcionarios del Gobierno a medios locales, quienes aseguraron en aquella ocasión, abierta y categóricamente, que en la toma de decisiones sobre salarios mínimos no participaría el empresariado y que es política del Gobierno fijar el incremento salarial sólo con el sector de los trabajadores.

Hoy los hechos nos confirman, una vez más, la vigencia de esta política que viola las normas de la OIT y del propio país concernido, pues las ha incorporado a su legislación nacional por medio de la ratificación del Convenio.

En el informe que examinamos y en otros tantos que se vienen produciendo desde hace muchos años, la Comisión de Expertos pide al Estado Plurinacional de Bolivia el cumplimiento de sus obligaciones de consulta en cuanto a fijación de salarios mínimos, y la respuesta que venimos teniendo es la misma.

Esta situación debe cambiar, por la credibilidad de los mecanismos de control y porque debemos asegurarnos de que los Miembros de la OIT cumplan de buena fe con los convenios que han ratificado. Esto debe hacerse en los términos más rigurosos posibles, ante la retadora actitud del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia y del acomodo de algunos representantes de los trabajadores quienes no perciben en esta situación ventajosa, pero de poco alcance, lo peligrosa que es la misma, pues minar de tal forma el diálogo social y en definitiva el Estado de derecho de un país por la violación sistemática de sus normas, ello se revierte tarde o temprano en contra de toda la población.

En cuanto al segundo aspecto, sobre la inobservancia del país en lo relativo a los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de salarios mínimos, ellos de conformidad con el artículo 3 del Convenio, no tenemos noticias de que se hayan considerado tales elementos. Una vez más indicaremos algunos conceptos particulares de la legislación boliviana. Hay dos referentes salariales, por un lado el salario mínimo nacional, que es universal para los trabajadores de todas las áreas de la economía como el ingreso remunerativo que mínimamente deberían recibir por una jornada laboral completa conforme a los reglamentos y, por otro lado, el denominado haber básico, que aplica a todos los trabajadores con lo cual no puede ser inferior al mínimo antes referido pero desde luego que puede ser superior. Este rubro pues es independiente del salario mínimo y su fijación es consecuencia, en cada caso concreto, de la contratación individual o colectiva entre empleadores y trabajadores.

El artículo 49, 2), de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia establece como mecanismo idóneo para la regulación de salarios a la ley. El control de constitucionalidad interno del Estado Plurinacional de Bolivia es quien debe determinar si el Gobierno tiene o no atribución legal para intervenir en la fijación de incrementos salariales mediante decretos supremos como efectivamente lo ha hecho y, de ser el caso, también debería ser objeto de consulta a los actores sociales como hemos venido apuntando.

Hemos manifestado también nuestras reservas, por ser violatorio del derecho a la negociación colectiva de empleadores y trabajadores, a que por medio de resoluciones ministeriales, que anualmente se emiten para reglamentar los incrementos salariales, se obligue a las partes a negociar un incremento sobre el haber básico, fijando además un plazo límite para llegar a un acuerdo y su correspondiente presentación a la autoridad gubernamental, bajo pena de aplicación de multas y sanciones al empleador por cada día de retraso, lo cual pone una presión injusta sobre aquél.

Hemos venido señalando que desde 2006 el salario mínimo nacional subió más o menos 300 por ciento y el haber básico casi 150 por ciento, ambas cifras muy por encima de la inflación. Además, cifras oficiales muestran una baja en el crecimiento del PIB desde 2014 y el Fondo Monetario Internacional (FMI) anticipa que así seguirá sucediendo hasta el 2022.

El FMI percibe que el país y su economía enfrentarán un período de mayores desafíos, ligados a complejidades en sectores claves como hidrocarburos. Las cifras anteriores sugieren que en la fijación de los salarios, no se han tenido en cuenta los elementos referidos en el artículo 3 del Convenio; de haber sido así, seguramente no se hubiese incrementado el salario en los porcentajes referidos, como en efecto sucedió en el sector público.

Finalmente, en cuanto a la colaboración con la Oficina para resolver los problemas detectados, la Comisión de Expertos lamentó que el Gobierno no haya siquiera respondido a la solicitud de esta Comisión de enviar una misión de contactos directos.

Lo anterior muestra una vez más la pertinaz actitud del Gobierno para encontrar una solución a la problemática que se nos plantea. No nos queda duda que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia omite deliberadamente la consulta a las organizaciones de empleadores del país, en cuanto a la fijación de salarios mínimos; tampoco, tiene interés alguno en colaborar con la Oficina. En definitiva, pareciera que la situación de incumplimiento de sus obligaciones derivadas del Convenio le es indiferente, como también lo sería la afectación a la economía del país, al verse reducidas las fuentes de empleo decente y, como contrapartida, experimentar un incesante crecimiento de la economía informal, en donde no se garantiza salario mínimo alguno ni ninguna otra protección laboral y de seguridad social.

Debemos recordar al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, en los términos más severos, que se encuentra en incumplimiento de sus obligaciones derivadas del Convenio, y obrar en consecuencia.

Miembro empleador, Estado Plurinacional de Bolivia — Más allá del absoluto asombro con el que hemos recibido el informe de las autoridades del Gobierno por el que realizan un mensaje que no se ajusta en absoluto a la realidad

de los hechos, debemos manifestar que conforme es de conocimiento de los miembros de esta Comisión, en la 107.ª reunión de la Conferencia celebrada en el año 2018, en razón de la denuncia y reclamo que durante muchos años ha venido realizando la CEPB de manera conjunta con la OIE, finalmente se consideró el incumplimiento en el que ha venido incurriendo el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia en cuanto a la aplicación y observancia del Convenio núm. 131 que, al haber sido ratificado por nuestro país, ciertamente forma parte del bloque de constitucionalidad que prevé el artículo 410 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

En ese orden, cabe recordar que el reclamo de nuestra organización empresarial deviene del hecho de que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha venido fijando los incrementos salariales a ser aplicados no sólo en cuanto al salario mínimo nacional, sino también en cuanto al salario básico sin efectuar consulta alguna al sector empleador menos en la forma exhaustiva que refiere el artículo 4 del Convenio, habiéndose limitado por el contrario a fijar dichos incrementos en mérito a la negociación directa que durante todos estos años sostiene el Gobierno con la COB, haciendo abstracción absoluta del sector empleador privado que se ha visto obligado a asumir las medidas que sobre este particular le han sido impuestas.

Cabe incidir que conforme consta en los registros de esta casa, la Comisión de Expertos en sus distintos informes de las gestiones 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, entre otros, ya expresaron que las autoridades del Gobierno boliviano debían acreditar de manera objetiva la realización de las consultas exhaustivas, y que era imprescindible distinguir entre los conceptos de consulta, codeterminación y el de simple información, existiendo incluso para ello directrices claras en el marco de los párrafos 1, 4 y 5 de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), no pudiéndose por tanto confundir a los miembros de la Comisión con acciones sesgadas del Gobierno sobre reuniones aisladas en las que se conversó de manera general sobre temas diversos, pero que en ningún caso comprendieron la observación al procedimiento de consulta exhaustiva de manera específica en cuanto a la fijación del salario mínimo nacional, siendo muestra clara de ello, no sólo la inexistencia de documento alguno que pueda avalar que el empresariado boliviano hubiera sido considerado o invitado para discutir este tema, sino que durante los últimos años ni siquiera hemos tenido la fortuna de haber sido recibidos a ninguna reunión en el Ministerio de Trabajo que es la cartera responsable de los temas laborales, mucho menos haber tenido audiencia alguna con el Ministro de dicha cartera.

Debemos hacer notar que desde el año 2006 a la presente gestión de 2019, en razón de los incrementos impuestos por el Gobierno, el salario mínimo nacional ha experimentado un incremento global de más del 322 por ciento, y el haber básico un incremento de más del 130 por ciento, generando con ello un efecto multiplicador insostenible para varias empresas por ser la base de cálculo de todos los demás conceptos que forman parte de la estructura salarial, incremento que debe ser reflejado en los convenios salariales que impone igualmente el Ministerio de Trabajo mediante reglamentos en los que fija una fecha límite de los citados convenios bajo la amenaza de imposición de multas económicas por retraso en caso de incumplimiento que van en progresión diaria hasta alcanzar el equivalente al 40 por ciento de la planilla salarial, situación que atenta contra la legítima negociación voluntaria a la que se refiere el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), también ratificado por el Estado boliviano.

Es oportuno igualmente recordar que en la pasada Conferencia, conforme consta en las actas respectivas de esta Comisión, cuando se trataba esta misma denuncia de incumplimiento del Convenio, contrariamente a lo que se ha manifestado el día de hoy por los representantes del Gobierno y que desvirtúa lo que se nos ha indicado, es que el por entonces Ministro de Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia, al tiempo de asumir en defensa expresó literalmente que: «El aspecto esencial del convenio es la fijación del salario mínimo y no precisamente el diálogo social», vale decir, a criterio de las autoridades del Gobierno boliviano, el diálogo social que siempre ha promovido esta casa, no es un componente en el Convenio y, por tanto, asumimos igualmente que tal errada concepción motivó que se excluya al sector empleador de cualquier tipo de consideración a los fines de fijación del salario mínimo nacional, omitiendo con ello valorar la postura del empresariado boliviano que ha intentado en todo momento que el Gobierno nacional considere igualmente para la fijación de los incrementos, conceptos que están establecidos en el artículo 3 del Convenio como son el desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Ahora bien, como consecuencia de los hechos descritos y como bien se ha reconocido por quienes me han antecedido en la pasada Conferencia de la gestión 2018, en sus conclusiones, la Comisión manifestó la preocupación por la situación del diálogo social disfuncional y requirió el cumplimiento del Convenio al Estado Plurinacional de Bolivia además de solicitarle igualmente que recurra a la asistencia técnica de la OIT para garantizar sin demora el cumplimiento de dicho Convenio y que acepte una misión de contactos directos de la OIT.

Sin embargo, infelizmente, luego de haber transcurrido un año desde la determinación adoptada en la Comisión, no se ha cumplido ninguna de las acciones requeridas al Gobierno de Bolivia que contrariamente a ello, no obstante haber tomado incluso conocimiento de la propuesta públicamente efectuada por la confederación de empresarios sobre este particular para la gestión 2019, en sentido que el incremento al salario mínimo no podía exceder de un 2 por ciento por haber sido la inflación anual del 1,51 por ciento, el Gobierno realizó un rechazo sistemático a realizar la consulta exhaustiva con el sector empleador privado, rechazo que se evidencia en las múltiples declaraciones de prensa en la que distintos ministros de Estado, así como representantes de la COB descartaron toda posibilidad de negociación y discusión tripartita, y por el contrario como ha venido ocurriendo en todos estos años, el Gobierno centralizó nuevamente su atención en la negociación directa única y exclusiva con la COB, instalando sesiones de negociación con los Ministros a partir del 27 al 30 de abril de 2019, negociaciones que finalmente originaron que las autoridades del Gobierno boliviano, a la cabeza del Primer mandatario, conjuntamente a la dirigencia de la COB, en fecha 30 de abril de 2019, hubieron suscrito un convenio, al que dieron lectura en conferencia de prensa, fijando el 3 por ciento de incremento al salario mínimo y el 4 por ciento al haber básico, incrementos en ambos casos que superan por mucho la inflación acumulada del 1,5 por ciento.

El citado acuerdo representa la consolidación flagrante del incumplimiento por parte del Gobierno boliviano al Convenio cuya inobservancia contrariamente al mensaje que se ha venido manejando por nuestras autoridades ha originado un efecto en la economía y que se refleja en el nivel de informalidad que existe en nuestro país que supera el 70 por ciento y en el desincentivo a las inversiones así como en las contrataciones laborales por la total incertidumbre en el sector empleador que se ve imposibilitado de adoptar las medidas y previsiones necesarias para asumir el costo que representa la imposición discrecional del incremento salarial que además es de carácter retroactivo al mes de enero de cada gestión.

Finalmente, debo manifestar que nuestra organización tiene el convencimiento de que la base de todo Estado de derecho es el fiel y profundo respeto a la ley y a las normas a las que cada sociedad elige sujetarse, por ello nos resistimos a creer que después de todo el esfuerzo efectuado durante años para que nuestro reclamo hubiera sido finalmente considerado, revisado y dictaminado en la Comisión de la pasada gestión 2018, las conclusiones adoptadas puedan ser simplemente desconocidas e ignoradas por el Gobierno nacional y que su incumplimiento no tenga mayor efecto que el sólo venir a rendir un informe año tras año para justificar lo injustificable. Por ello, solicitamos a la Comisión que pueda advertirse la gravedad de este incumplimiento en consideración a la necesaria sujeción que todos los Estados Miembros de la OIT deben observar en cuanto a los mecanismos de control que esta casa dispone para el cumplimiento de los convenios ratificados por cada país, mecanismos de control de los que el Estado Plurinacional de Bolivia no puede ser la excepción.

Miembro gubernamental, Brasil — La significativa mayoría de países del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) agradece al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por la información proporcionada. Agradecemos los esfuerzos encaminados por el Estado Plurinacional de Bolivia para tomar en cuenta las posiciones de ambos interlocutores sociales en la definición del salario mínimo, así como las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos. Asimismo, tomamos nota de la existencia de mecanismos nacionales de diálogo con los trabajadores y empleadores que incluyen la implementación del Convenio núm. 131.

Tomando en cuenta, conforme señala la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, sólo será posible si se comparte la riqueza y se combate la desigualdad de ingresos, saludamos la información proporcionada por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia relativa a los logros en materia de reducción de la desigualdad salarial alcanzados a través del incremento real del salario mínimo y los consecuentes efectos positivos en la reducción de la pobreza y el crecimiento económico.

Reiteramos la importancia del Convenio para complementar la protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas. Asimismo, destacamos que el Convenio no impone un modelo único al conjunto de los Estados Miembros de la OIT.

Tenemos presente la información provista por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia sobre las consultas realizadas con los sectores empleador y trabajador para la fijación del salario mínimo bajo criterios de equilibrio y ecuanimidad. Asimismo, tomamos nota de los progresos alcanzados desde la última Conferencia Internacional del Trabajo, en cuanto al cumplimiento de este Convenio.

Finalmente, alentamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a continuar los esfuerzos encaminados para fortalecer sus mecanismos de consulta con los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Nicaragua — Mi delegación agradece al representante gubernamental por el informe presentado a esta Comisión. Felicitamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por seguir con las consultas a los sectores involucrados y a su sector empresarial en materia salarial, y por el establecimiento de mesas de trabajo al más alto nivel del Gobierno con los representantes de la conferencia de empresarios del país. Destacamos que el Gobierno, además de tomar en cuenta la posición de ambos interlocutores sociales, considera los criterios estipulados en el artículo 3 del Convenio. También aplaudimos que gracias a la política de fijación de salarios conciliadora e inclusiva del Gobierno, el Estado Plurinacional de Bolivia se encuentra entre los primeros países de la región en la reducción de la desigualdad salarial, según datos del Banco Mundial. De igual manera, destacamos que Bolivia ha liderado el crecimiento económico en la región triplicando el producto interno bruto per cápita en el país en los últimos trece años, percibiendo un aumento del 12 por ciento.

Alentamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a continuar implementando sus esfuerzos para el desarrollo efectivo e integral del país en el horizonte del buen vivir.

Miembro empleadora, Argentina — Tal como los precedentes oradores han sostenido, asegurar el diálogo social tripartito como condición para la determinación del salario mínimo redunda en una serie de beneficios que son globalmente reconocidos. Por el contrario, cuando su nivel es fijado ignorando la realidad que enfrenta el sector productivo de cada país puede transformarse en un obstáculo para la creación de empleo genuino. En ocasión de la 107.ª Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en 2018, esta Comisión solicitó al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, entre otras cosas, que sin demora efectúe consultas exhaustivas de buena fe con las organizaciones de trabajadores y empleadores representativas y asegure que el nivel de salarios se determine teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores, pero también otros factores económicos como la inflación, los niveles de productividad y las necesidades para el desarrollo económico del país, de conformidad con el artículo 3 del Convenio.

Nos preocupa que no se haya respondido a la solicitud de la Oficina para enviar una misión de contactos directos y que se decidiera avanzar en un nuevo incremento al salario mínimo sin consultar a los mandantes. Esta preocupación se profundiza al no contar con información sobre qué elementos se consideraron y cómo fueron ponderados para determinar el nivel de salarios mínimos.

Este sector espera que los Miembros de la OIT cumplan de buena fe con los convenios que han ratificado y escuchen con atención las recomendaciones de los órganos de control. Lo contrario implicaría desconocer, pero especialmente desaprovechar, los beneficios del diálogo social en sus distintos niveles y desconocer las normas internacionales ratificadas, decisión que finalmente repercutirá sobre toda la población.

En conclusión, esperamos que esta Comisión insista al Gobierno boliviano para que reciba la misión de contactos directos y acepte los comentarios de los órganos de control, aprovechando el apoyo técnico de la Oficina para garantizar la consulta tripartita de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la ponderación de las distintas variables económicas que deben considerarse para la determinación del salario mínimo.

Observadora, IndustriALL Global Union — Realizo esta intervención en nombre de IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de trabajadores de todo el mundo. Hemos leído los informes de la Comisión y las recomendaciones sobre la aplicación del Convenio, y, en particular, hemos tomado nota de que se recomendó al Gobierno boliviano que llevé a cabo de buena fe consultas exhaustivas sobre la fijación de los salarios mínimos con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores; y al determinar el nivel del salario mínimo tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias.

Hemos oído la información proporcionada por la COB respecto a que, en 2019, el Gobierno boliviano ha realizado consultas y negociaciones con la organización representativa de los empleadores y con la COB a fin de establecer y ajustar el salario mínimo nacional. Como tal vez sepan, en Bolivia el salario mínimo es lo mínimo que legalmente se puede pagar a un trabajador por su trabajo, lo que significa que los empleadores de Bolivia que no pagan

el salario mínimo pueden ser sancionados por el Gobierno. Entendemos que este año, 2019, la única propuesta de las organizaciones de empleadores ha sido no aumentar sino «congelar» el salario mínimo nacional, mientras, por su parte, la COB realizó amplias consultas nacionales con sus miembros y presentó sus propuestas y un conjunto de recomendaciones al Gobierno.

En junio de 2019, el salario mínimo nacional es de 2 122 bolivianos al mes, que equivalen a 306 dólares de los Estados Unidos. Puede ser útil recordar que entre 2001 y 2019, el promedio del salario mínimo de Bolivia ha sido de alrededor de 1 009 bolivianos mensuales (aproximadamente 140 dólares de los Estados Unidos) y que, de hecho, en 2001 permaneció estancado en alrededor de 55 dólares de los Estados Unidos al mes. Por consiguiente, tomamos nota de que desde que el Presidente Evo Morales tomó posesión de su cargo, en 2006, el salario mínimo de los trabajadores ha aumentado más del 300 por ciento. El último aumento, realizado en 2019, es de alrededor del 3 por ciento y supera ligeramente la tasa de inflación que, según el FMI, es del 2,3 por ciento pero sigue estando por debajo de la tasa anual de crecimiento del país, que, según el Banco Mundial, es de alrededor del 5 por ciento.

Elevar los ingresos reales de los trabajadores a fin de impulsar la demanda interna sigue siendo uno de los pilares del crecimiento económico sostenido de Bolivia, y en los últimos años ha convertido al país en el líder de América Latina en este ámbito. Como ha señalado el Viceministro de Trabajo, Sr. Hector Hinojosa, los aumentos consecutivos de los salarios mínimos que durante los últimos años se han realizado en el Estado Plurinacional de Bolivia han impulsado el crecimiento económico sostenido y el desarrollo de mercados internos, así como el desarrollo de sectores productivos y de servicios.

Hace ya algunos años, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señaló que los aumentos graduales del salario mínimo contribuyen a reducir la desigualdad y no tienen efectos adversos significativos sobre el empleo total. Habida cuenta de los progresos alcanzados durante las recientes negociaciones entre el Gobierno y la COB sobre el salario mínimo nacional, consideramos que es importante alentar al Gobierno boliviano a continuar avanzando y llevando a cabo un diálogo social, y a seguir desplegando todos los esfuerzos posibles para conseguir que los empleadores negocien de buena fe. IndustriALL confía en que la COB continuará apoyando la aplicación de una política económica socialmente responsable e incluyente.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela — El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación del distinguido representante del Estado Plurinacional de Bolivia, con relación al cumplimiento del Convenio. Valoramos que, en el marco del cumplimiento del Convenio, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia tiene presente la necesidad de proteger a los trabajadores contra remuneraciones bajas, a los fines de reducir la pobreza extrema y con el objeto de que los trabajadores puedan hacer frente a sus propias necesidades y de sus familias, según los factores socioeconómicos.

Merece destacar que tal como lo ha expresado el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, éste desarrolla diálogo y consultas con los sectores involucrados para la fijación del salario mínimo. Estamos seguros que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia proseguirá con el cumplimiento del Convenio fijando el salario mínimo con aumentos que continúe beneficiando a los trabajadores.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de esta Comisión, producto de este debate sean objetivas y equilibradas con base en las explicaciones y detalles brindados por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia.

Miembro empleador, Chile — La Comisión tiene que estudiar nuevamente el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, en lo referido a la implementación del Convenio núm. 131. Lamentablemente tenemos que hacerlo constatando, como la Comisión de Expertos en su observación de 2018, que el Gobierno de Bolivia no ha dado cumplimiento a las recomendaciones que formaron parte de las conclusiones que emitió esta Comisión el año pasado.

En particular, preocupa que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia persista en no llevar a cabo consultas exhaustivas y de buena fe con la CEPB, en su calidad de organización de empleadores más representativa. Esta situación, que se arrastra desde hace muchos años y que ha sido objeto de varias observaciones de la Comisión de Expertos desde el año 2004, debe ser subsanada cuanto antes para proteger el trabajo decente y la sostenibilidad de la actividad empresarial. Imponer incrementos del salario mínimo sin considerar las diversas realidades de la empresa privada genera incertezas que pueden terminar haciendo inviable la actividad empresarial formal. De ahí lo importante de que al momento de fijar el salario mínimo se tomen en consideración los criterios y proposiciones de los sectores empleadores y trabajadores.

Un informe de la OIT de abril de 2018 señala que la economía informal emplea más del 60 por ciento de la población activa del mundo. Al respecto, la informalidad laboral en el Estado Plurinacional de Bolivia también es elevada. Por eso es importante que el Gobierno dialogue con todos los actores sociales para recibir sus aportes y así poder generar políticas públicas que fomenten el trabajo formal y protegido. En este sentido, imponer incrementos del salario mínimo sin considerar como éstos impactan en la actividad privada puede seguir postergando la formalización del empleo afectando la sostenibilidad de las empresas formales.

Por todo lo expuesto, al igual que hace la Comisión de Expertos en su observación de 2018 y en sus anteriores observaciones adoptadas en 2004, 2006, 2007, 2008 y 2009, respetuosamente solicitamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia que proceda sin más demora a llevar cabo consultas exhaustivas y de buena fe con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas sobre la fijación de salarios mínimos, y que responda a la solicitud que le hizo el año pasado esta Comisión para que una misión de contactos directos de la OIT pueda en la brevedad visitar Bolivia e intentar determinar los hechos y examinar *in situ* las posibilidades de solución de los problemas planteados.

Miembro trabajador, República Bolivariana de Venezuela — Los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela apoyamos a los compañeros de la COB en todas las acciones que han emprendido para defender el salario de los trabajadores y trabajadoras ante los embates de la inflación. Apoyamos al Gobierno de Bolivia dirigido por el compañero Sr. Evo Morales, digno representante de la clase obrera y campesina, en sus esfuerzos por mantener la capacidad adquisitiva del salario y en las consultas y diálogos sociales emprendidos con la participación de la COB y de la CEPB. Nos llama poderosamente la atención que tanto los trabajadores como el Gobierno ratifiquen que se han realizado consultas y diálogos sociales para la determinación del salario mínimo, el 1.º de mayo de 2018 y en dos fechas del año 2019, y que los empleadores señalen que no han sido consultados.

En la República Bolivariana de Venezuela, los empleadores mantienen un silencio casi absoluto sobre el aumento de la inflación, mayormente provocado por el incremento manipulado de los precios que no concuerdan con las estructuras de costo de producción, mientras que

protestan escandalosamente cuando un Gobierno comprometido con la justicia y la paz desarrolla, mediante el diálogo social, hace incrementos salariales que protejan a los trabajadores de la ola inflacionaria manteniendo el poder adquisitivo mínimo para subsistir.

Este comportamiento de la CEPB parece ser parte de un ciclo repetitivo de las organizaciones de empleadores afiliados a la OIE, que se concentran en enfrentar a los gobiernos que de alguna manera desarrollan políticas de justicia social, mantienen una política de crecimiento productivo, garantizando el ajuste de distribución de la riqueza, atendiendo la seguridad social de los trabajadores formales e informales y atendiendo el trabajo digno y campesino como es el caso del Gobierno boliviano.

Alertamos sobre la aplicación de medidas de injerencias en los asuntos internos de Bolivia que lejos de ser un factor de impulso del diálogo social y la paz, se convierten en despliegue publicitario y mediático que pretenden generar matices internacionales de desprestigio hacia el Gobierno y la sociedad boliviana, como ha sucedido recientemente con la hermana República de Nicaragua y con la misma República Bolivariana de Venezuela, buscando opacar los inmensos avances sociales, dando pie a posteriores y progresivas medidas de presión. Para terminar, apoyamos y alentamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a seguir profundizando en el diálogo social.

Miembro gubernamental, China — La delegación china ha escuchado atentamente la declaración realizada por el representante del Gobierno boliviano. Hemos tomado nota de que en los últimos años el Gobierno boliviano ha establecido un mecanismo de consultas sobre los salarios de los trabajadores, un mecanismo de diálogo con los interlocutores sociales y políticas relacionadas con la determinación de los salarios que resultan beneficiosos tanto para los empleadores como para los trabajadores. La brecha salarial entre trabajadores y el número de pobres se han reducido y el PIB *per cápita,* el número de empresas y el tamaño de la clase media han continuado aumentando. Consideramos que el Gobierno boliviano ha demostrado que tiene una voluntad política positiva y ha realizado esfuerzos tangibles para cumplir los convenios internacionales pertinentes. La delegación china apoya el diálogo continuo del Gobierno boliviano con los interlocutores interesados y espera que la OIT le proporcione la asistencia técnica necesaria.

Miembro gubernamental, Cuba — El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha informado que cuenta con un mecanismo establecido de consulta directa tripartita para la fijación del salario mínimo y también de diálogo social con los interlocutores sociales correspondientes. Igualmente, comunicó que el diálogo social incluye consultas concretas, a través de mesas de trabajo establecidas al más alto nivel. Ha referido a esta Comisión que tomó en cuenta la posición de ambos interlocutores en el proceso del incremento del salario mínimo. Para ello, consideró las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de la vida, los factores económicos, niveles de productividad en el trabajo, entre otros aspectos que son pertinentes. La política salarial del Gobierno ha tenido efectos positivos en la reducción del desempleo en favor de la inversión pública y social, todo ello en beneficio de todo su pueblo. Los resultados expuestos son evidentes y muestran la voluntad política del Gobierno y su compromiso con el cumplimiento del Convenio, por lo que se les debe permitir aplicar sus medidas en un ambiente de cooperación e intercambio sin presiones que pudieran distorsionar el sentido de protección a la justicia social que enarbola el Gobierno.

Miembro trabajador, Sudáfrica — Realizo esta intervención sobre la aplicación del Convenio núm. 131 por el Estado Plurinacional de Bolivia en nombre del Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC). En lo que respecta al alegato de los empleadores de que en el Estado Plurinacional de Bolivia el aumento de los salarios mínimos está incrementando la informalidad, sería importante preguntar a los empleadores en qué datos basan ese alegato.

Aunque lamentablemente parece que no se dispone de información sobre la evolución de las actividades de la economía informal durante los últimos tres años, el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas del Estado Plurinacional de Bolivia ha informado de que la informalidad se ha reducido sustancialmente durante los dos últimos decenios, pasando de un 68 por ciento en 1991 a un 46 por ciento en 2015. Además, la mayor reducción de la informalidad se registró precisamente entre 2006 y 2015. Esta reducción estuvo relacionada concretamente con los aumentos sostenidos del salario mínimo que se han producido desde 2006 en el Estado Plurinacional de Bolivia. El Ministerio también señaló que la reducción de la informalidad fue la segunda más importante de los 158 países estudiados, después del Uruguay.

A escala internacional, diversos estudios, en particular un documento elaborado por economistas de la OCDE sobre el efecto de los salarios mínimos en diez economías emergentes, han llegado a la conclusión de que no parece que los salarios mínimos hagan aumentar la informalidad. De hecho, los estudios ponen de relieve que el salario mínimo ayuda a hacer frente a la pobreza de los trabajadores.

Teniendo en cuenta los progresos alcanzados en las negociaciones sobre el salario mínimo nacional que recientemente han realizado el Gobierno y la COB, consideramos que es importante alentar al Gobierno boliviano a que continúe impulsando el diálogo social y realizando todos los esfuerzos posibles para que los empleadores negocien de buena fe.

Miembro gubernamental, India — Mi delegación da la bienvenida a la delegación del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia y le agradece que haya proporcionado información exhaustiva y actualizada. Valoramos positivamente que el Gobierno de Bolivia esté aplicando un programa de desarrollo económico inclusivo al tiempo que toma medidas positivas para cumplir con sus obligaciones internacionales del trabajo relacionadas con el trabajo decente y la justicia social. Esto incluye los salarios mínimos, que están plenamente en consonancia con el objeto y propósito del Convenio, ofreciendo la flexibilidad que se prevé en él habida cuenta del contexto y de las prioridades nacionales. Las medidas adoptadas por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para establecer una política salarial y un mecanismo de diálogo social equilibrados, especialmente para dialogar con los que representan a los más vulnerables, han hecho posible la reducción tangible y sustancial de las brechas salariales y de los niveles de pobreza y han permitido elevar el nivel de vida de las personas. Además se han logrado otros beneficios para la economía y la sociedad en general creando una situación que redunda tanto en beneficio de los empleadores como de los trabajadores. Pedimos a la OIT y a sus Estados Miembros que colaboren de forma constructiva con el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia y lo apoyen plenamente, incluso a través de las labores de esta Comisión, a fin de que pueda alcanzar sus objetivos socioeconómicos en materia laboral y cumplir con sus obligaciones internacionales relacionadas con el trabajo. Aprovechamos esta oportunidad para desear al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia mucho éxito en sus esfuerzos.

Miembro gubernamental, Argentina — El Gobierno de la Argentina reafirma nuevamente su compromiso con esta Organización, así como con el diálogo social en este año del centenario. Agradecemos a los representantes de los gobiernos y a los diferentes actores sociales que hicieron uso de la palabra sobre este punto de la agenda. Escuchamos atentamente la intervención realizada por el Gobierno

del Estado Plurinacional de Bolivia en la que se detallaron las acciones implementadas que permitieron lograr una economía creciente, estable, generadora de empleo y que, en consecuencia, ha bajado sustancialmente la tasa de desempleo y la disminución de la pobreza.

El Estado Plurinacional de Bolivia ha adoptado el Convenio núm. 131 tomando en cuenta la necesidad de complementar la protección de los trabajadores contra remuneraciones bajas. Surge que la política de fijación salarial ha tenido en ese país beneficios, tanto para el sector privado como para los trabajadores. El Banco Mundial ha reconocido que Bolivia se encuentra entre los primeros países de América en la reducción de la desigualdad salarial.

El Estado Plurinacional de Bolivia con el Convenio núm. 131 y su aplicación efectiva ingresa al mundo del trabajo dándoles identidad y dignidad a los trabajadores, y por otra parte, sigue los lineamientos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y se alinea como futuro miembro pleno, con los principios de la Declaración Sociolaboral del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) que establece un salario mínimo obligatorio.

La Argentina alienta al Gobierno del Estado Plurinacional de Boliviano a continuar con sus esfuerzos para fortalecer los mecanismos de consulta exhaustiva con los interlocutores sociales, garantizando su participación plena en la definición del salario mínimo y dar por supuesto solución definitiva a esta queja, y sugiere aceptar la misión de contactos directos, tal como se dijo en la Conferencia del año pasado, con el objetivo de asistir, de acompañar a fin de lograr que todos los actores sociales se sientan partícipes de los logros señalados por el Gobierno de Bolivia.

Miembro trabajador, Nicaragua — Antes de iniciar mi intervención, quiero transmitir nuestra solidaridad al Gobierno, al pueblo y a la familia del minero que falleció hoy después de un accidente en una mina en Chile, así que, nuestra solidaridad a la familia.

En la vida encontramos opciones que nos rigen, lo ideal y lo real, lo deseable y lo posible. ¿En qué opciones ubicamos el caso que tratamos en esta ocasión? Lo ideal para los empresarios es que no se otorgue incremento en el salario mínimo, lo real es que las y los trabajadores requieren mejores ingresos para mejorar sus vidas, y en ese sentido, el Gobierno toma la mejor opción y con ello sigue reduciendo la pobreza.

Cuando el empresariado utiliza el consenso igual a veto, como en este caso, se deben buscar salidas bilaterales o de manera unilateral. Por la experiencia del modelo y alianza, consenso y diálogo practicado en Nicaragua, cuando se define el salario mínimo en la comisión tripartita, si los trabajadores y empresarios no llegan a los acuerdos, el Gobierno define los porcentajes de incremento salarial que se aplicarán y aunque no nos guste el resultado, se acata la decisión.

El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia presidido por el Presidente Evo Morales ha desarrollado la economía con crecimiento sostenido, el más alto de la región andina, con programas sociales que han permitido la reducción de la pobreza. Se ha demostrado que a mayor ingreso económico, las y los trabajadores tienen mayor poder adquisitivo y esto permite el intercambio y el movimiento de las mercancías, fortaleciendo el mercado, lo cual genera más venta y utilidades a los empresarios. Entonces, cuando éstos se oponen a decisiones sustentadas en la distribución de la riqueza, atentan contra sus propios intereses.

Ya es reiterativo por parte de los empresarios traer a esta Comisión a los gobiernos que se preocupan por aplicar las leyes nacionales para restituir derechos salariales adecuados y acordes con el nivel de vida. Como trabajadores, reconocemos que el tripartismo es un modelo requerido para buscar las buenas relaciones laborales y por esto, exhortamos al Gobierno a seguir fortaleciendo este espacio conforme a lo establecido en el Convenio.

Miembro gubernamental, Argelia — En primer lugar, quiero dar las gracias al Gobierno de Bolivia por la información sobre el establecimiento del salario mínimo. Argelia considera que los argumentos expuestos por el Gobierno son totalmente encomiables y que hay que continuar trabajando para establecer criterios de fijación de los salarios mínimos. Este planteamiento está en consonancia con lo que propugna el Convenio así como con lo que, concretamente, figura en su artículo 3, que tiene especialmente en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias así como todos los factores económicos asociados.

De hecho, el Convenio contiene diversas disposiciones flexibles en lo que respecta a la adopción de criterios adecuados para fijar los salarios mínimos en función de las realidades de cada país. Éste es el motivo por el que Argelia estima que el Gobierno de Bolivia ha asumido su responsabilidad de garantizar que en la fijación de los salarios mínimos se tengan en cuenta las condiciones económicas y sociales.

En conclusión, las consultas con los trabajadores y los empleadores y el compromiso de respetar el Convenio pueden tener un efecto inmejorable en la fijación de los salarios mínimos, pero esto debe realizarse en el marco de las labores que ya están en curso.

Miembro empleador, Honduras — Hoy nuevamente nos manifestamos en relación al terrible irrespeto del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia al sector empleador de este país. Lamentamos que, a pesar de las claras conclusiones de esta Comisión en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia no haya dado cumplimiento a las mismas, evidenciando con ello el irrespeto a los órganos de control de la OIT.

No puede ser posible que en el Estado Plurinacional de Bolivia se sigan fijando los salarios mínimos desconociendo los criterios técnicos como los índices de inflación y productividad, entre otros. Aún más grave y preocupante es que se fijen salarios mínimos sin realizar las consultas exhaustivas al sector empleador, quien tiene la loable responsabilidad de generar empleos decentes en este país. Nos preguntamos cómo generar empleos decentes si el responsable de proteger los derechos que generan las normas internacionales del trabajo es quien incumple con sus disposiciones. El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha aplicado incrementos desproporcionados y alejados de la realidad económica del país desde el 2006 hasta el presente año.

El incremento del salario mínimo nacional ha alcanzado el porcentaje acumulado de más del 300 por ciento, como resultado global de los incrementos efectuados en cada año, lo que genera mayores índices de informalidad en este país.

No se trata únicamente de un incumplimiento de la obligación de consulta para la fijación de los salarios mínimos conforme al Convenio, ni la obligación derivada de una disposición técnica de un convenio. Se trata de la falta grave de respeto a los principios fundamentales que inspiraron la creación de la OIT.

No es posible que la Comisión de Expertos lamente en su informe de seguimiento a las conclusiones de la Conferencia del año anterior, que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia no haya respondido todavía a la solicitud de la Comisión de enviar a una misión de contactos directos.

La situación del Estado Plurinacional de Bolivia es muy grave, por ello, en forma categórica, pedimos que se incluya un párrafo especial en el Informe General por medio del cual se destaque la preocupante situación de Bolivia.

Miembro trabajador, Argentina — Hablo en nombre de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA), de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los Trabajadores) y de mi central, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma). La Comisión de Expertos tomó nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que procediera sin demora a consultas exhaustivas de buena fe, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y de los factores económicos, de conformidad con el artículo 3 del Convenio, a recurrir a la asistencia técnica y a aceptar una misión de contactos directos.

La Comisión de Expertos tomó nota de que el Gobierno indica, en su memoria, que se incrementó el salario mínimo, que tuvo en cuenta factores socioeconómicos como la inflación, la productividad y los índices de precio al consumidor, y que se efectuaron consultas informales tanto a la CEPB como a la COB. También manifiesta el Gobierno que ambas partes mantuvieron sus criterios y, por ende, resolvió en consecuencia.

En sus conclusiones, la Comisión de Expertos lamentó la falta de autorización para que se constituya la misión de contactos directos. Es importante remarcar que en su análisis, la Comisión de Expertos sólo se refiere a cuestiones formales que dan cuenta de la falta de cumplimiento de las conclusiones. Sin embargo, más allá de las cuestiones formales, creemos que hubo avances significativos tanto en los factores económicos, como en la institución del salario mínimo que a nuestro juicio es parte sustancial a la que se refiere el Convenio.

La consulta puede ser informal, conjunta, individualizada, periódica, simultánea, de cualquier forma, de acuerdo a los usos y costumbres de cada gobierno. En esa orientación, la Recomendación núm. 113 no establece forma alguna para llevarla a cabo y en el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical, en el caso núm. 1533, no hace alusión a una forma determinada. La consulta no es un instituto referido sólo al Convenio núm. 131, sino a muchas normas internacionales como convenios, recomendaciones y declaraciones que se refieren a ella como parte de un sistema de relaciones tripartitas. La consulta es parte del sistema propuesto por la OIT hace cien años, es la búsqueda de intereses comunes de partes naturalmente antagónicas pero no es, como se ha dicho acá por el sector empleador, negociación colectiva. No es aplicable el Convenio núm. 98; sería deseable que la Comisión de Expertos haga en las conclusiones del Convenio núm. 131 un análisis más general, teniendo en cuenta los resultados analizando si los mismos fueron acordes con la institución del salario mínimo.

Tendría que valorarse que este instrumento tan importante cumplió su cometido, si es acorde a las necesidades de los trabajadores. Creo entonces que si reúne estas condiciones, la modalidad de la consulta, aunque importante, resulta de menor jerarquía. Creemos que en tal sentido hubo progresos sustanciales en la fijación del salario mínimo, hubo cumplimiento del objetivo y crecimiento sostenido del salario real.

La fijación del salario mínimo vital y móvil es de fundamental importancia para establecer los puntos de partida de la negociación colectiva salarial, y para los supuestos del Convenio ningún trabajador podría quedar por debajo de ello. Por eso el salario mínimo vital y móvil ha sido en la historia del capitalismo un instrumento de los Estados para enfrentar las crisis. Es fundamental al momento de aplicar políticas anticíclicas y esperamos que el documento de los cien años incluya la institución y que el Convenio sea incluido dentro de los convenios fundamentales de la OIT.

Miembro gubernamental, Uruguay — Si bien el Uruguay integra la significativa mayoría de países del GRULAC que ha realizado una intervención en forma previa, desea hacer uso de la palabra en capacidad nacional. Nuestro Gobierno valora especialmente algunos indicadores mencionados en el informe, tales como el mejoramiento del Índice Gini, el aumento del salario real y la reducción de la pobreza extrema, lo cual indica que se han adoptado decisiones gubernamentales en el sentido del mejoramiento del salario, lo cual redunda en una mejor calidad de vida de la población.

A su vez, reconocemos los intentos del Gobierno boliviano por promover el diálogo social y encontrar una solución satisfactoria para todas las partes a través de la negociación colectiva, conforme al contexto y las características del país.

Es dable mencionar que el artículo 3 del Convenio establece criterios que deben ser considerados al momento de establecer los salarios mínimos: las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo a otros grupos sociales; así como también los factores económicos, incluidos los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un nivel alto de empleo.

En esa línea, y considerando la naturaleza alimentaria del salario, entendemos que, en relación a las conclusiones de la última Conferencia, el Gobierno boliviano ha realizado esfuerzos significativos tendientes a promover acuerdos que contemplen a todos los trabajadores, priorizando el bienestar de su población y las necesidades de aquellos trabajadores que perciben un salario menor. Los mismos han conducido a avances importantes para la sociedad boliviana.

Alentamos al Gobierno y a los interlocutores sociales a continuar en el camino del diálogo para encontrar soluciones satisfactorias para todos y seguir brindando protección y beneficios a la sociedad boliviana.

Miembro empleador, Brasil — Este es un caso que bien conocemos en esta Comisión y para el cual pedimos que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia adopte las medidas necesarias para lograr conformidad con el Convenio. Hace más de diez años que los empleadores del Estado Plurinacional de Bolivia no tienen un diálogo social como establecen los principios de dicho Convenio en la fijación de los pisos mínimos salariales.

La Comisión ha repetidamente recomendado al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia que realice las consultas tripartitas necesarias, escuchando efectivamente a los empleadores, como determina el artículo 1 del Convenio; que se fijen los pisos mínimos después de consultas exhaustivas a los actores sociales, pero esto no ha ocurrido, lo que llevó a esta Comisión a hacer recomendaciones en los últimos tres años en el mismo sentido. Ya se totalizan ocho veces desde el 2006, que los miembros de esta Comisión piden una respuesta concreta a los reclamos de los empleadores del Estado Plurinacional de Bolivia.

Es motivo de gran preocupación para los empleadores que, durante muchos años no se aporten pruebas tangibles de las consultas exhaustivas celebradas con los interlocutores sociales sobre todo con los empleadores del Estado Plurinacional de Bolivia, como está expresado en las conclusiones de la Comisión desde hace mucho tiempo.

Los empleadores del Brasil instan a que se restablezca el diálogo social tripartito en el Estado Plurinacional de Bolivia, para que el cumplimiento del Convenio sea efectivo, bajo el riesgo de empeorar los graves índices de informalidad existentes en el país. Instamos también al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a que cumpla las recomendaciones de esta Comisión realizadas en 2018 para que se logre una solución definitiva, para que se cumpla lo dictado por el Convenio y para que se realicen consultas efectivas y exhaustivas con los empleadores bolivianos.

Miembro gubernamental, Egipto — Queremos dar las gracias al representante del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por la información que ha proporcionado a la Comisión sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar las disposiciones del Convenio. Hemos escuchado informes sobre la consulta que se ha realizado con los interlocutores sociales para examinar todos los elementos en relación con la fijación del salario mínimo. Si consideramos lo que hemos oído y reconocemos la importancia del salario mínimo para la justicia social junto con todos los interlocutores sociales, tenemos que reconocer el valor de las medidas adoptadas por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para aplicar efectivamente el Convenio y lo instamos a continuar el diálogo con todos los interlocutores sociales para establecer el nivel del salario mínimo. Consideramos que estos factores deberían tenerse en cuenta cuando se redacten las conclusiones.

Miembro empleador, Uruguay — El Gobierno se ha referido al crecimiento económico que se ha dado en el Estado Plurinacional de Bolivia, a su estabilidad política y social, a la disminución de la pobreza y la mejora de las condiciones sociales en general, especialmente de aquellas personas más desposeídas. Las mejoras sociales constituyen un logro muy importante para cualquier país, sobre todo en nuestra región América Latina donde las carencias son muy grandes. Debemos destacar y alegrarnos por toda la mejora en ese sentido. Sin embargo, ello no tiene vinculación alguna con la observación que ha realizado la OIT y nuestra Comisión, incluso podría omitirse a la hora de formular las conclusiones de esta sesión.

Yendo a los hechos, observamos que no se ha podido demostrar la realización de consultas «exhaustivas» con el sector empleador, como lo exige el Convenio. Por el contrario, podremos decir que la situación es más grave que cuando tratamos este caso el año pasado. El 30 de abril de este año, el Gobierno suscribió un acuerdo con la central sindical de Bolivia, donde además de negociarse el salario mínimo, se abordan temas vinculados a las normas laborales, a la producción y a la economía. No se ha dialogado. No se ha escuchado al sector empleador en ninguno de esos temas. Y la ausencia del diálogo para establecer un salario mínimo es sólo una señal que debe alertarnos.

Desde la experiencia de la OIT, es fácil anticipar qué sucede cuando, en uno de nuestros países, por largo tiempo se ignora, se excluye o se relega a uno de los sectores sociales de la posibilidad de diálogo real. Aspiramos a que la OIT brinde un apoyo concreto al Estado Plurinacional de Bolivia y que el Estado Plurinacional de Bolivia lo acepte, con el fin de que a la brevedad, cumpla con el Convenio.

Representante gubernamental — En esta etapa nos corresponde aclarar algunos aspectos: primero, hemos señalado que en estos trece años de gobierno hemos logrado establecer una estabilidad económica para nuestro país. Esto se ve reflejado en hechos como, por ejemplo, que la crisis internacional no haya afectado al sector empresarial en nuestro país; segundo, ha habido una seguridad absoluta para el sistema financiero que ha crecido de manera considerable.

En la intervención del representante de los trabajadores, se señaló una cita indicando que el FMI dice que la economía se verá seriamente afectada; tenemos otra fuente del FMI que dice que ratifica que el Estado Plurinacional de Bolivia tendrá el mayor crecimiento regional en el año 2019. Creemos que las cosas las estamos realizando con bastante responsabilidad, la calificación de la estabilidad económica de nuestro país no la realizamos nosotros, la realizan terceros que ven de cerca cómo estamos manejando el país y a ese efecto tenemos criterios muy positivos del propio Banco Mundial y de la CEPAL que destacan el desarrollo económico y la estabilidad económica de nuestro país.

Fueron claros los representantes de los empleadores cuando señalaron que hubo dos reuniones, efectivamente, lo señalamos en un principio; hubo dos reuniones y se tocó el tema del salario. Se dijo que no se había abordado el tema del salario por parte del representante de los empleadores, sin embargo, es el representante de los empleadores del Estado Plurinacional de Bolivia, el Sr. Pablo Carrasco, quién señaló dos aspectos que se habrían tocado en las reuniones: se dijo que se habla en el Estado Plurinacional de Bolivia de un salario mínimo y un salario básico; eso pone en evidencia que en estas reuniones sí se ha hablado del tema del salario, del salario mínimo y del salario básico, pero, a este efecto, también corresponde tener presente la forma como los medios de comunicación en mi país han asumido estas reuniones. Un medio de prensa señala, citando al Sr. Luis Barberi, presidente de la CEPB: «fue una reunión muy positiva donde el sector empresarial privado, quienes nos estamos haciendo cargo de la conducción de la CEPB, hemos podido manifestar preocupaciones y también nuestra posición de trabajar por el Estado Plurinacional de Bolivia». Específicamente respecto al tema del salario, hay otra publicación a la que hace referencia el propio Sr. Barberi, cuando ya se ha hablado no solamente del salario mínimo y del salario básico, se hablaron de los porcentajes. Respecto al porcentaje que propone el sector empresarial y al porcentaje que propone el sector trabajador, se analizaron el índice de inflación, el crecimiento del producto interno bruto y todo lo demás; finalizada la reunión, el Presidente de la CEPB señaló, tal como se reflejó en los medios de comunicación, que: «Me parece un poquito por encima de lo que nosotros teníamos pensado, de lo que se puede dar, haciendo esfuerzos para poder cubrir la erosión que han tenido los salarios debido a la inflación, yéndonos del 1,5 por ciento que ha sido la inflación al 2 por ciento que ha sido la propuesta que hemos hecho nosotros». Es decir, estos espacios de diálogo sí tocaron temas del salario; fueron esas sus finalidades.

Nosotros asumimos con bastante responsabilidad el cumplimiento del Convenio. Además de ello, debemos hacer notar otro aspecto, en una de las intervenciones se señaló que en el Estado Plurinacional de Bolivia no se permite el acercamiento o el ingreso de los empleadores al Ministerio de Trabajo.

Se llevaron a cabo reuniones con el propio representante de los empleadores del país en una mesa económica y ahí les hicimos notar, de manera clara, una reunión con la Cámara Nacional de Exportadores de Bolivia en el Viceministerio de Empleo, en instalaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social del Estado Plurinacional de Bolivia. No es cierto que cerremos las puertas, tenemos las puertas abiertas y nosotros estamos siempre abiertos a establecer cualquier tipo de diálogo sobre cualquier temática porque es nuestra vocación democrática.

A nosotros nos preocupa la situación económica del país y la situación de los empleadores. Es a ese efecto que al margen de las reuniones que se tienen para fijar el salario mínimo implementamos planes y programas de empleo. Cuando implementamos estos planes y programas de empleo nosotros ayudamos al empleador con varios aspectos; como entendemos que al empleador le pueda significar un costo formar a un trabajador para que pueda ser parte de su planta, a ese efecto nosotros como Estado subvencionamos el proceso de formación del trabajador. Otro ejemplo, asumimos el costo de la carga social en el esquema de seguridad social de corto plazo cuando se trata de programas de apoyo al empleo; son algunos de los aspectos que nosotros asumimos como medida para poder apoyar y fortalecer al sector de empleadores del país.

En ese sentido, nosotros como Estado boliviano reiteramos y ratificamos nuestra vocación democrática, nuestro profundo respeto a los procesos de integración, y asumi-

mos con bastante seriedad el rol que cumple la Organización Internacional del Trabajo. Es por ello, que nos presentamos ante la Conferencia con la más absoluta verdad sobre la práctica democrática en el Estado Plurinacional de Bolivia y, por supuesto, por nuestra Constitución es nuestro deber cumplir con los convenios internacionales y como lo dijimos, en cuanto al Convenio, está también nuestro compromiso de continuar con el diálogo exhaustivo con los interlocutores sociales a efectos de la fijación del salario mínimo para que sea equilibrado y adecuado.

Miembros empleadores — Valoramos las intervenciones de los gobiernos, de los trabajadores y de nuestros colegas empleadores. Para un análisis correcto del caso debemos atender los hechos. El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia no ha efectuado consultas exhaustivas a las organizaciones empresariales más representativas, libres e independientes, sobre la fijación de salarios mínimos, es un hecho. El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia tiene por política no consultar a las organizaciones empresariales, es un hecho. El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia suscribió un acuerdo sobre incremento de salario únicamente con las organizaciones de trabajadores, es un hecho. El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia no atendió la invitación de esta Comisión sobre el envío de una misión de contactos directos, es un hecho. Algunos en esta sala quieren minimizar o simplemente negar los hechos anteriores, esto también es un hecho.

La discusión no debería ser si se debe o no subir el salario mínimo en el Estado Plurinacional de Bolivia, eso debió suceder en aquel país y mediante la exhaustiva consulta a los actores sociales, lo que no sucedió. Desde luego que esto también es un hecho.

Nos complace, no obstante, notar las coincidencias entre las posiciones del Grupo de los trabajadores, del Grupo de los Empleadores y muchos de los gobiernos que intervinieron en el debate sobre la importancia del diálogo social y la consulta exhaustiva a los actores sociales y, de igual forma, sobre que en la práctica de ese diálogo social deba primar la buena fe de todas las partes.

Esperamos que el Gobierno tome buena nota de tales expresiones y haga del diálogo social una herramienta para el desarrollo de las buenas relaciones con empleadores y trabajadores, y con el ánimo legítimo de que la colaboración entre actores sociales y gobiernos resulte en el diseño e implementación de políticas de beneficio social. Sobre el particular, le animamos a hacer propios los conceptos contenidos en la Recomendación núm. 113, que nos invita a adoptar medidas apropiadas a las condiciones nacionales para promover de manera efectiva la consulta y la colaboración en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, entre autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como entre las propias organizaciones para la realización de objetivos comunes tales como el desarrollo de la economía, la mejora de las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida. De igual forma, dicha Recomendación nos aclara que la consulta tiene como objetivo el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Respetuosamente, sugerimos también al Estado Plurinacional de Bolivia que considere la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Hacerlo daría muestras concretas sobre la vocación de diálogo que el representante del Gobierno ha esgrimido en esta discusión.

A estas alturas del debate ha quedado muy claro que el presente caso es considerado como grave por los empleadores. Así debería ser también considerado por los trabajadores y gobiernos que estimen que los Estados están llamados a honrar sus compromisos internacionales y a respetar su propia legislación. Estamos en presencia de un caso de incumplimiento grave de las normas que obligan a efectuar consultas exhaustivas y de buena fe. Ello en perjuicio de los empleadores, pero pudiera serlo también, eventualmente, en perjuicio de los trabajadores, con lo cual todos estamos llamados a defender por igual el principio que ha sido violado.

El caso es grave por la materia de que se trata: sabemos que el diálogo social es pilar de la OIT. Pero lo es también porque se trata de una omisión consciente y deliberada. Esta Comisión debe destacar tal gravedad, no hacerlo afecta irremediablemente la credibilidad de los mecanismos de control de normas de la OIT.

En 2018 dejamos patente nuestra preocupación por lo declarado por el representante del Gobierno, quién dejó claro que no variará su conducta que es violatoria del Convenio. En efecto, esto sucedió y quedó patentizado en este debate.

Por estas razones proponemos que, en las conclusiones del presente caso se destaque la gravedad de la situación, se solicite una vez más, y urgentemente, al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia que realice inmediatamente consultas exhaustivas a los actores sociales en cuanto a la fijación de salarios mínimos, y que informe de tales acciones a la Comisión de Expertos en su próxima memoria antes de la reunión de 2019. También proponemos que se le solicite que acepte sin demora una misión de contactos directos y la asistencia técnica de la Oficina.

Finalmente, por la gravedad del presente asunto, pedimos que las conclusiones de este caso figuren en un párrafo especial del informe de esta Comisión.

Miembros trabajadores — Como se ha expresado en este debate, el papel del salario mínimo nacional ha sido relevante en los cambios socioeconómicos del Estado Plurinacional de Bolivia.

En el contexto de América Latina, el progreso justamente del Estado Plurinacional de Bolivia es notable. Según datos actualizados al 2019, el salario mínimo de este país en términos de dólares de los Estados Unidos ocupa el sexto lugar. Según datos de la CEPAL, las previsiones de progreso en América Latina para el 2019 ubican al Estado Plurinacional de Bolivia en el tercer lugar. El índice de crecimiento asciende al 4,3 por ciento, muy por encima del promedio de la región que se ubica en el 1,7 por ciento.

Ahora bien, se argumenta que los salarios mínimos se han incrementado por encima de la inflación acumulada, ello es precisamente una de las funciones que deben tener los salarios mínimos. La propia Comisión de Expertos, en el Estudio General de 2014 indicó: «si bien el convenio no precisa los tipos de necesidades que deben satisfacerse, conviene recordar que en el preámbulo de la OIT, se proclama la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo, en particular, mediante la garantía de un salario mínimo vital adecuado». La Comisión de Expertos subrayó en el capítulo I que la noción de salario mínimo representa algo más que la mera satisfacción de las necesidades alimentarias, de alojamiento, de vestimenta, y se extendía a la posibilidad de participar en la vida social y cultural del país.

Precisamente, la participación creciente en la renta nacional es la que habilita el acceso a una participación plena, o el camino a una participación plena, en la vida social y cultural del Estado Plurinacional de Bolivia. No se debe olvidar que el salario mínimo debe tener en cuenta las necesidades no sólo de los trabajadores individuales sino también de sus familias. Como se afirmó en la reunión de expertos de 1967, no debe pasarse por alto que cuando se trata de salarios, no se habla de una abstracción económica sino del sustento de millones de personas.

Como muestra de los efectos virtuosos de un nivel adecuado de salarios mínimos, el Estado Plurinacional de Bolivia exhibe una diminución de la mitad de la desnutrición crónica infantil en poco más de una década, según informes elaborados también por la CEPAL. Pero los progresos

sociales no se limitan a los trabajadores asalariados, sino que se han extendido al conjunto de la comunidad. Según Oxford Economics, entre las ciudades que más crecerán en América Latina en el período 2019 figura la ciudad de la Paz, por delante de cualquiera de las grandes urbes de la región. Para calificar la situación no podemos dejar de considerar que el Estado Plurinacional de Bolivia es el país que más aumento el salario mínimo en la década en América Latina, sin haber afectado las variables macroeconómicas más relevantes y sin efectos inflacionarios como los que socaban las economías de otros países.

El proceso de diálogo en el Estado Plurinacional de Bolivia se inscribe en una política de eliminación de la pobreza y seguramente la ampliación del mismo no deberá desentenderse de los progresos notables alcanzados en los últimos quince años.

Desde ya, los trabajadores ratificamos la importancia del diálogo social y las consultas necesarias y efectivas con los interlocutores sociales, previas a la fijación del salario mínimo, y la importancia para este grupo de trabajadores del Convenio núm. 131. Notamos que hubo progresos significativos en este caso, por eso alentamos a aceptar la misión de contactos directos recomendada por la Comisión en 2018 que permitirá mostrar los progresos alcanzados.

Ratificamos que las consultas efectivas y la participación plena de los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores resultan fundamentales para garantizar los mecanismos de fijación de un salario mínimo sólido, sostenible y ampliamente aceptado.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión recordó la importancia de que se consulte exhaustivamente con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, así como los elementos que han de tomarse en consideración en la determinación del nivel de los salarios mínimos, como se establece en el artículo 3 del Convenio.

La Comisión lamentó que el Gobierno no haya respondido a todas las conclusiones de la Comisión en 2018, específicamente a la no aceptación de una misión de contactos directos.

En consecuencia, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que:

- **lleve a cabo consultas de buena fe con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas respecto de la fijación del salario mínimo;**
- **tenga en cuenta, cuando se determina el nivel del salario mínimo, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como los factores económicos tal como lo establece el artículo 3 del Convenio, y**
- **recurra sin demora a la asistencia técnica de la OIT para asegurar el cumplimiento del Convenio en la ley y en la práctica.**

La Comisión pide al Gobierno que elabore, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, y que envíe una memoria detallada a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2019 sobre los progresos realizados en la aplicación de estas recomendaciones.

La Comisión insta una vez más al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos antes de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Representante gubernamental — El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia toma debida nota de las conclusiones presentadas por la Comisión y se procederá al análisis correspondiente de dichas conclusiones.

También debemos lamentar que las conclusiones no reflejen necesariamente el debate que se ha dado ante la Comisión, no se está plasmando temas como lo señalado y resaltado por quienes intervinieron, como son los logros y avances de la política salarial que implementa el Estado Plurinacional de Bolivia, en cuanto a la finalidad que el propio Convenio establece para la fijación del salario mínimo.

Por otra parte, el debate no centró su análisis respecto del incumplimiento, no ha habido posturas que señalen de que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha incumplido con las recomendaciones.

También vemos que no se establecen en las conclusiones lo que se ha señalado por los diferentes países y demás que intervinieron; la política salarial, la política económica que permiten fijar el salario mínimo en el Estado Plurinacional de Bolivia que durante estos catorce años han sido de éxito, y han sido los propios actores que intervinieron en el debate, quienes señalaron y reconocieron que son otros organismos los que reconocen estos avances.

Entonces, reiteramos que la finalidad del Convenio es la fijación del salario mínimo en relación al propio Convenio para poder establecer salarios dignos para los trabajadores que están en desigualdad. Nuestra política va a seguir siempre siendo la misma: respecto de nuestra vocación democrática y gobernar escuchando al pueblo.

BRASIL (ratificación: 1952)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Una vez más, el Brasil escuchó con perplejidad la noticia de que figura en la lista preliminar de países que pueden ser examinados durante la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019.

Con este fin, como comentario general, el Brasil indica a continuación varias cuestiones que justifican su insatisfacción con la actitud de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular porque es uno de los países que ha ratificado la mayoría de los convenios internacionales del trabajo y que aspira permanentemente, en consonancia con su legislación nacional, a aplicar con la máxima efectividad dichos instrumentos.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

En primer lugar, cabe subrayar que la Comisión de Expertos de la OIT, cuya principal misión es supervisar la aplicación efectiva de los acuerdos internacionales del trabajo — dentro del alcance de los diversos Miembros de la Organización — debería tener en cuenta que los convenios pueden recibir diferentes interpretaciones cuando son aplicados de manera individual por los países, en particular debido a la necesidad de armonía entre el texto internacional y la legislación nacional.

Sin embargo, el Brasil reafirma una vez más que no ha violado ninguna de las disposiciones del Convenio núm. 98 de la OIT al redactar la ley núm. 13467, de 13 de julio de 2017.

Prevalencia de la negociación sobre la legislación (artículos 611-A y 611-B de la Consolidación de las Leyes del Trabajo)

Como ya se mencionó en los documentos enviados por el Brasil a esta Organización, las disposiciones de los artículos 611-A y 611-B de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), incluidas en el sistema jurídico a través de la ley núm. 13467/2017, están en plena consonancia con el contenido del Convenio núm. 98 de la OIT, en particular con respecto al artículo 4 de dicho Convenio.

Siguiendo esta línea de pensamiento, que se apoya en las disposiciones mencionadas anteriormente, el Brasil se propuso aumentar la seguridad jurídica de los instrumentos colectivos negociados entre los trabajadores y los empleadores. Con este fin, presentó una lista de derechos laborales que pueden ser objeto de negociación colectiva. Sin embargo, con el objetivo claro de defender los intereses superiores a la negociación colectiva, se elaboró una disposición particular cuya lista de temas no puede incluirse en el ámbito de aplicación de las cláusulas colectivas, y que presenta asimismo una serie de derechos consagrados en la propia Constitución de la República Federativa del Brasil de 1988. Por lo tanto, se trata de una legislación moderna en la medida en que demuestra a los interlocutores sociales el alcance de la negociación colectiva de una manera transparente.

El propósito de aclarar la cuestión que puede ser objeto de negociación colectiva respeta perfectamente todo el contenido del Convenio núm. 98 de la OIT y, lo que es más importante todavía, confiere un alto grado de concreción a la Constitución de la República Federativa del Brasil de 1988, la cual, desde su promulgación, ha promovido la negociación colectiva y ha establecido el reconocimiento de los convenios y acuerdos colectivos laborales como un derecho fundamental de los trabajadores.

También es importante subrayar que, desde la promulgación de la ley núm. 13467/2017, el Poder Judicial, en particular el Tribunal Supremo del Brasil, se ha centrado en diversas cuestiones de dicho estatuto. Sin embargo, no se llamó a la atención del Tribunal Supremo del Brasil ninguna acción constitucional sobre la cuestión de la prevalencia de la negociación sobre la legislación (artículos 611-A y 611-B). A este respecto, al haberse reconocido en reiteradas ocasiones en los diversos comités del Parlamento del Brasil que dichas disposiciones son constitucionales y convencionales, y al no haber sido desestimadas en el Tribunal Supremo Federal del Brasil, es evidente que están en consonancia con el sistema jurídico y que no violan las leyes nacionales e internacionales. Ante todo, es una acción democrática y soberana, cuyo principal objetivo es permitir las negociaciones voluntarias, libres y colectivas con seguridad jurídica.

En términos del número de instrumentos colectivos, debería considerarse que el sistema de mediación, que es el sistema encargado de registrar los instrumentos colectivos negociados por los sindicatos, demuestra que el número de negociaciones colectivas que siguen llevándose a cabo y registrándose se aproxima al observado antes de la promulgación de la ley núm. 13467/2017. Concretamente, en 2017 se firmaron un total de 13 435 instrumentos colectivos, en 2018 un total de 11 234, y en 2019 un total de 12 095, teniendo en cuenta el primer trimestre de cada año. Por lo tanto, si bien el Brasil registró una caída del 16,38 por ciento en la comparación de 2017-2018, mostró una evolución del 7,11 por ciento en relación con el año 2018-2019.

A su vez, el resultado anterior indica que, aunque el marco normativo requiere que las partes tengan un tiempo razonable para conocerlo y aplicarlo en la práctica, las negociaciones no experimentaron una disminución alarmante, como afirmaron quienes no conocen los datos reales. Por lo tanto, en la práctica, los artículos 611-A y 611-B de la ley núm. 13467/2017 no representaron un obstáculo para la continuación de la negociación colectiva en el Brasil.

La excepción relativa al único párrafo del artículo 444 de la CLT (negociación individual)

El Brasil no ha sido inconsciente en ningún momento de que la norma de la negociación tiene un carácter colectivo. Sin embargo, tras observar que un pequeño porcentaje de trabajadores tienen un mayor poder de negociación en relación con el empleador, la ley núm. 13467/2017 decidió conceder más fuerza a las negociaciones individuales, sólo en estos casos. En este sentido, el trabajador que tiene un nivel de educación más alto y que recibe un salario mensual igual o superior al doble del límite máximo de las prestaciones de seguridad social del sistema de seguridad social del Brasil puede estipular las condiciones contractuales que, a su juicio, son más ventajosas para él.

Por otra parte, como se ha mencionado anteriormente, la posibilidad que se acaba de presentar alcanza aproximadamente al 1,45 por ciento de los trabajadores que se rigen por la CLT, y al 0,25 por ciento de la población del Brasil. Así pues, a pesar de las voces que sostienen que la negociación individual ha sustituido la negociación colectiva, esta declaración no es cierta. Cabe recordar que lo que se pretendía con el dispositivo era conceder a un grupo seleccionado de trabajadores, que gozaban de un mayor poder de negociación, la posibilidad de entablar negociaciones que satisficieran mejor sus intereses individuales.

Regulación de los trabajadores autónomos y por cuenta propia (artículo 442-B del Código del Trabajo)

Como sucede con todas las disposiciones de la ley núm. 13467/2017, la principal función del artículo 442-B es proporcionar seguridad jurídica tanto a los trabajadores por cuenta propia como a las empresas. En este ámbito, el Parlamento del Brasil, al percibir la necesidad de legislar sobre las situaciones que existen desde hace mucho tiempo en la práctica, comprendió que sería aconsejable regular la situación de los trabajadores por cuenta propia, excluyendo al mismo tiempo una relación de trabajo entre las partes contratantes.

Es evidente que la legislación del Brasil no se ha distanciado de lo que se conoce como el principio de la primacía de la realidad. A este respecto, no se excluye que las autoridades competentes en el Brasil puedan revelar las verdaderas relaciones de trabajo que existen tras los acuerdos de servicio ocultos. Por este motivo, el Brasil ha promulgado una ordenanza en virtud de la cual se proporcionan plenas garantías de que se reconocerá una relación de trabajo cuando exista una subordinación jurídica entre un profesional y un empleador. Una vez más, se demuestra que el texto de la ley núm. 13467/2017 precisa la posición de la ley preservando al mismo tiempo la seguridad jurídica necesaria para todos los actores sociales.

Prevalencia de los acuerdos colectivos sobre los convenios colectivos (artículo 620 del Código del Trabajo)

Otra cuestión planteada en el Informe de la Comisión hace referencia al hecho de que la ley núm. 13467/2017 ha introducido una norma a fin de reforzar la negociación colectiva teniendo debidamente en cuenta las circunstancias particulares de los trabajadores de una categoría determinada a nivel de empresa. Por lo tanto, la intención de dicha disposición ha sido establecer la prevalencia de las condiciones específicas (acuerdos colectivos) sobre las condiciones generales (convenios colectivos).

A la luz de esto, no puede pasarse por alto que el acuerdo colectivo se aproxima mucho más a la vida cotidiana de los trabajadores a nivel de empresa. Así pues, la realidad objetiva puede traducirse mejor por medio de un acuerdo colectivo, al dar mayor densidad a las cláusulas negociadas.

En general, podría decirse que, en lugar de violar el artículo 4 del Convenio núm. 98, el nuevo artículo 620 del Código del Trabajo cumple plenamente dicha norma internacional. El Convenio núm. 98, sin lugar a dudas, afirma la necesidad de que las medidas para la promoción de la negociación colectiva se adecúen a las condiciones nacionales. Así pues, el Parlamento del Brasil, al tiempo

que se rige por el Convenio núm. 98, reconoció la especificidad de los acuerdos colectivos sobre los convenios colectivos.

Conclusiones

Por respeto a la OIT, el Brasil ha proporcionado continuamente información detallada sobre las minucias sustantivas de diversas disposiciones pertinentes de la ley núm. 13467/2017.

Además, como se ha indicado en ocasiones anteriores, cabe subrayar que las cuestiones internas del Brasil, que no tienen ninguna consecuencia en los asuntos laborales, no pueden servir como base para pedir al país que proporcione explicaciones sobre una legislación que se discutió extensamente en el Parlamento y que se ha aplicado de manera gradual en el contexto de las relaciones legales entre los trabajadores y los empleadores.

En este sentido, la inclusión del Brasil en la lista preliminar, por segundo año consecutivo, no está justificada. No obstante, el Brasil ha demostrado que la ley núm. 13467/2017 no infringe ninguna norma internacional, en particular el Convenio núm. 98.

Discusión por la Comisión

El representante gubernamental — Hoy me presento ante ustedes con un profundo sentimiento de injusticia. La OIT trata al Brasil de una manera irrazonable, injustificada e injusta desde hace ya tres años. Durante este período, la Comisión de Expertos no ha cumplido las normas más elementales de imparcialidad y objetividad. En 2017, la Comisión de Expertos formuló comentarios preventivos y especulativos sobre lo que entonces seguía siendo un proyecto de ley que estaba discutiéndose en el Congreso brasileño. En 2018, habiéndose reunido en Ginebra tan sólo unos días tras la entrada en vigor del nuevo Código del Trabajo del Brasil, la Comisión de Expertos rompió el ciclo de presentación de memorias de una manera injustificada, y consideró que la nueva legislación infringía el artículo 4 del Convenio.

A pesar de la información detallada proporcionada por el Brasil el año pasado, la Comisión de Expertos se ha precipitado una vez más en 2019, proponiendo procedimientos legislativos a seguir para el país, basándose en meras suposiciones y en prejuicios injustificados. Lamentablemente, las deficiencias en la Comisión de Expertos se han agravado debido a la falta de transparencia, objetividad y verdadero tripartismo. Al haber sido incluido en la lista corta dos años consecutivos, por ningún motivo técnico o de peso en ambas ocasiones, el Brasil ilustra con qué facilidad (y de qué manera tan peligrosa) puede utilizarse indebidamente el sistema de control de la OIT en detrimento de la legitimidad y efectividad de la Organización. Un sistema que permite que una evaluación apresurada se convierta — por el capricho político de unos pocos — en un caso objeto de examen en la Comisión dista mucho de cumplir las expectativas que se tiene de una organización internacional como la OIT. Este caso muestra la necesidad de llevar a cabo una reforma seria, profunda e integral del sistema de control, en beneficio de todos los mandantes, tal como el Brasil y el GRULAC han señalado en reiteradas ocasiones, en caso necesario.

En resumen, la Comisión de Expertos entiende que la disposición relativa a la prevalencia de la negociación colectiva, tal como se prevé en el artículo 611-A del Código del Trabajo del Brasil, es demasiado general, además de ser contraria al objetivo de promover la negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, así como en los artículos 7 y 8 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). El análisis realizado por la Comisión de Expertos a este respecto es erróneo por al menos tres motivos:

i) la Comisión no tiene en cuenta en absoluto las condiciones que condujeron a dicha reforma laboral en 2017;
ii) el razonamiento jurídico de la Comisión no se apoya en los textos de dichos Convenios, y
iii) las pruebas utilizadas por la Comisión distan mucho de ser exhaustivas e imparciales.

Al abordar la primera deficiencia, quiero señalar que la Comisión se negó a mencionar que, en el Brasil, era habitual en el pasado que el Poder Judicial invalidara las cláusulas laborales de los convenios colectivos, o todos los acuerdos, sin un razonamiento jurídico objetivo. Dicha situación creó inseguridad jurídica y perturbó profundamente los incentivos para la negociación colectiva, conduciendo a la frecuente formulación de quejas tanto por los sindicatos como por las empresas. De los 17 000 sindicatos existentes en el Brasil, sólo un tercio había negociado cualquier tipo de convenio colectivo, cada año, antes de la reforma laboral. Éste es un sistema bastante disfuncional, conmocionado por la burocracia y que requiere una reestructuración con carácter urgente. Estas cuestiones fueron particularmente apremiantes en un contexto de profunda recesión económica. Una economía que condena a más del 40 por ciento de sus trabajadores a la informalidad, y que excluye del empleo a otros 12 millones de personas, da lugar a que dos tercios de su población estén en la economía sumergida o desempleados, sin protección de seguridad social. Una economía como ésta no puede considerarse saludable en absoluto. Al fortalecer los convenios colectivos, brindamos la oportunidad de que cada categoría negocie, colectivamente, las mejores condiciones para conciliar la calidad del empleo y el incremento de la productividad, sin que se menoscaben los derechos de los trabajadores. ¿Quién soy yo, sentado en un despacho ministerial, para decidir qué es lo mejor para cada trabajador? ¿Quiénes somos nosotros, aquí en Ginebra, paras decidir cuál es el conjunto de derechos y prestaciones más favorables para una única categoría en negociaciones complejas? Debemos permitir que los trabajadores y los empleadores asuman responsabilidad y determinen qué es lo mejor para su propio futuro. Sin embargo, al beneficiarse de otras experiencias internacionales, la reforma laboral en el Brasil no invirtió en los contratos temporales, que seguían siendo utilizados por tan sólo el 1 por ciento de la fuerza de trabajo. En su lugar aumentó la seguridad jurídica a fin de reducir las tasas de rotación, mejorar la productividad y promover unas mejores condiciones de trabajo. Desde una perspectiva internacional comparativa, la reforma laboral en el Brasil lo aproxima a las instituciones establecidas en los países desarrollados, en los que pueden negociarse colectivamente las disposiciones legales para diferentes asuntos. Además, nuestra Constitución Federal contempla más de 30 derechos que no pueden reducirse o suprimirse a través de los instrumentos colectivos o de la negociación individual y que incluyen, entre otras cosas, el valor del salario mínimo; el decimotercer salario; la licencia de maternidad; las vacaciones y la remuneración mínima por servicio extraordinario. La reforma laboral no ha abordado ninguno de estos puntos. Por lo tanto, no cabe duda de que la suma de las disposiciones pertinentes de la Constitución y del Código del Trabajo prevé un sistema que garantiza una gran diversidad de derechos, permitiendo al mismo tiempo unas negociaciones colectivas más abiertas sobre temas conexos.

En lo que respecta a la segunda deficiencia de la Comisión de Expertos, a pesar de los argumentos del Brasil, la Comisión reiteró simplemente su supuesto de que los Convenios núms. 98, 151 y 154 tienen «por objetivo general promover la negociación colectiva a fin de establecer unas condiciones de trabajo más favorables que las previstas en la legislación». Este supuesto es simplista y podría interpretarse como paternalista, especialmente en el contexto

brasileño. Asimismo, dicha interpretación no se apoya en los textos de dichos Convenios. La Comisión de Expertos no aborda las críticas del Gobierno del Brasil acerca de la inexistencia de un texto en el que se apoye la posición de la Comisión, ni acerca del carácter inapropiado del recurso a los «travaux préparatoires».

En lo tocante a la tercera gran deficiencia en el análisis de la Comisión de Expertos, el Informe contiene abundantes referencias a amenazas teóricas no específicas para el sistema laboral nacional. La única base en la que se apoyan dichas referencias proviene de aportaciones sin fundamento. A título de ejemplo, en el Informe se utilizan expresiones como «la productividad del trabajo puede tener consecuencias peligrosas», o «las materias definidas […] como derogables» o «la legislación crea las condiciones para una competencia a la baja», «el artículo 611 probablemente conduzca» y «podría constituir una incitación a la corrupción».

El Informe también basa sus supuestos en «primeras estadísticas» y en «diferentes estudios» que nunca se difundieron ni analizaron. Lo que se denomina «estudios» en realidad son artículos de periódico o documentos redactados por una organización dirigida y financiada por un sindicato. Incluso estos últimos dedicaron tan sólo algunos párrafos a la cuestión de la negociación colectiva. Todas las imputaciones contra el Brasil se derivan de un análisis hipotético y de las suposiciones que recibe la Comisión de Expertos, que se trata de un organismo que debería basar sus procedimientos en conclusiones, no en especulaciones, y que siempre debería tratar de actuar como un mecanismo basado en pruebas y no emitir juicios sobre los países apoyándose en información poco sólida. Los países de todo el mundo están apoyando sus políticas públicas en los datos disponibles y en los análisis del impacto normativo. Unos motivos técnicos y unos estudios económicos sólidos deberían ser la base mínima de cualquier diálogo, posición o recomendación sobre la legislación y las políticas públicas.

Es esclarecedor analizar un estudio de 160 páginas sobre la reforma laboral y la negociación colectiva en el Brasil, publicado recientemente por la FIPE, que es una importante institución de investigación económica vinculada con la Universidad de São Paulo.

Resumiendo, la Comisión de Expertos considera que los datos proporcionados por los detractores de la reforma laboral indicarían una disminución del número de convenios colectivos después de la entrada en vigor de la reforma laboral. Esto no es sorprendente, ya que las partes se adaptaron a un sistema nuevo más responsable. Lo que es sorprendente es la diferencia entra las cifras reales y lo que afirma la Comisión de Expertos. Si bien los trabajadores señalan una reducción del 45 por ciento de todos los convenios colectivos en 2018, en realidad la reducción fue del 13,1 por ciento. En los cuatro primeros meses de 2019, comenzó una fase de ajuste a un nivel alto de los acuerdos negociados, y el número de acuerdos aumentó un 7 por ciento, por lo que se recuperaron los niveles registrados antes de la reforma, como demuestra una vez más el estudio de la FIPE.

Por lo tanto, las negociaciones no experimentaron una disminución alarmante, como indican los detractores de la reforma. Es más, los datos muestran el incremento de las cláusulas negociadas que establecen unas condiciones más favorables para los trabajadores asociados. De una muestra de 20 beneficios, el estudio de la FIPE revela que 17 de ellos están más presentes en los acuerdos ahora que antes de la reforma laboral. Como se pretendía, los convenios colectivos están cubriendo intereses muy diversos.

La reforma laboral del Brasil también ha sido evaluada y analizada por otras organizaciones internacionales. El Banco Mundial, por ejemplo, ha publicado un estudio denominado «Jobs and Growth: Brasil's Productivity Agenda» («Trabajos y empleo: el programa de productividad del Brasil», en inglés) que encomia los incentivos positivos proporcionados para corregir las ineficiencias del mercado de trabajo, brindando al mismo tiempo más oportunidades para los trabajadores, especialmente la población pobre y vulnerable. Un segundo estudio del Banco Mundial titulado «Competences and Jobs: An agenda for the youth» («Competencias y empleos: un programa para la juventud», en inglés) indica que la reforma ha contribuido a aumentar la seguridad jurídica y a crear incentivos para unos sindicatos más reactivos y responsables, facilitando al mismo tiempo la resolución de conflictos en el mercado de trabajo.

La OCDE y el FMI también han encomiado la reforma laboral del Brasil que, a su juicio, contribuye a la creación de empleo y a reducir las escandalosas tasas de informalidad. Éstas son organizaciones internacionales cuyos conocimientos técnicos están reconocidos y que son, sin duda alguna, una fuente de información más fiable que un artículo de periódico.

En relación con la obligación de celebrar consultas, la Comisión de Expertos no indica la pertinencia de la cuestión para el examen de la aplicación del Convenio. Si acaso, la Comisión debería abordar esta cuestión en lo que respecta a la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que no se está examinando.

Las alegaciones sobre este tema son incluso más absurdas. Desde 2003, la negociación colectiva se ha discutido extensamente con los interlocutores sociales en el Brasil. En 2016, antes de que la reforma llegara al Congreso, el Gobierno celebró «consultas previas» con todas las sindicales centrales antes de finalizar y presentar al Parlamento el proyecto de ley que ya contenía disposiciones sobre la negociación colectiva. Que conste en acta: el proyecto de ley fue firmado y presentado al Congreso en un evento presidencial que tuvo lugar en el edificio ejecutivo principal en presencia de todas las confederaciones de empleadores y de todas las sindicales centrales, menos una.

Las dos cámaras del Congreso brasileño celebraron un total de 30 audiencias públicas, con más de 120 especialistas. Dichas discusiones contaron con la participación de economistas, abogados, empleadores y la gran mayoría de las centrales sindicales. También se organizaron siete seminarios regionales oficiales y docenas de seminarios privados, mesas redondas y discusiones formales en la dinámica sociedad civil del Brasil, lo que es testimonio de la libertad sindical y del diálogo social. Sólo en la Cámara Baja, unos 100 representantes estaban relacionados con los sindicatos o con los trabajadores y, por fin, la reforma fue aprobada en ambas cámaras parlamentarias por un gran margen de aproximadamente dos tercios de los representantes.

Las consultas previas, junto con la sólida actividad parlamentaria de todos los grupos, evidencia la legitimidad del proceso y el pleno cumplimiento del Convenio. Se presentaron más de 2 000 enmiendas al proyecto de ley en el Congreso. Algunos aspectos importantes del proyecto de ley se habían alterado en interés de toda la sociedad, conduciendo a la ley núm. 13467, como es normal y como cabría esperar en cualquier país democrático.

Por cierto, éste es el mismo Congreso que examinó y ratificó 97 convenios de la OIT. Cuestionar la capacidad y la legitimidad del Congreso brasileño para discutir una reforma laboral es cuestionar su legitimidad para ratificar los convenios de la OIT, y comprendemos que ésta no es la intención de la Organización.

Es de vital importancia señalar que se han presentado unos 30 procedimientos judiciales ante el Tribunal Supremo Federal contra dos puntos de la reforma. Ninguno — y, repito, ninguno — hace referencia a la negociación

colectiva. Pedimos que haya la coherencia necesaria e invitamos a los detractores a presentar su caso ante el Tribunal Supremo, y a preguntar por la coherencia de la reforma laboral con la Constitución del Brasil y con el Convenio.

Para concluir, teniendo en cuenta que el Brasil ha ratificado 97 convenios de la OIT y que sus resultados en el contexto de los mecanismos de control de OIT son ejemplares; reconociendo que el Código del Trabajo del Brasil es uno de los más completos del mundo y que los derechos del trabajo están consagrados en la Constitución del Brasil; considerando que las acusaciones contra el Brasil se apoyaron en información poco sólida y que la Comisión de Expertos debería ser un mecanismo basado en pruebas; teniendo en cuenta que el Brasil ha presentado estudios técnicos de instituciones de investigación de renombre y de organizaciones del examen realizado por el Tribunal Supremo, el Brasil pide a esta Comisión que subsane este error histórico y que se abstenga de formular otras recomendaciones en relación con la reforma laboral del Brasil, registrando al mismo tiempo el pleno cumplimiento por el Brasil del Convenio y de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo.

Los miembros empleadores — Quisiéramos comenzar expresando nuestro agradecimiento, en nombre del Grupo de los Empleadores, al distinguido representante gubernamental por su presentación tan detallada relativa a los aspectos de este caso. Como bien sabe la Comisión, el presente caso se refiere a un convenio fundamental, el Convenio núm. 98, y está relacionado con la cuestión más general de las reformas del mercado de trabajo de 2017 en el Brasil. La Comisión de Expertos ha observado que la puesta en marcha de reformas del mercado de trabajo no era compatible con el artículo 4 del Convenio. Sin embargo, a juicio de los empleadores, el vínculo entre las reformas y el artículo 4 del Convenio es débil y se basa en supuestos bastante infundados y en interpretaciones erróneas. A nuestro parecer, no existe una cuestión de fondo en lo que respecta al cumplimiento por el Brasil del Convenio.

En términos de proceso, los empleadores indican que el año pasado tuvo lugar una discusión sobre la ruptura del ciclo de presentación de memorias por la Comisión de Expertos, y sobre nuestra profunda preocupación acerca de que las reformas que se adoptaron en la CLT se adoptaran únicamente el 13 de noviembre de 2017, por lo que, cuando la Comisión de Expertos estudió el caso en ese momento, no había suficiente información y no se tenía la suficiente experiencia para hacerlo de manera adecuada.

También cabría señalar que en las conclusiones de 2018 de la Comisión de Aplicación de Normas se pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la reforma del mercado de trabajo que había llevado a cabo. Indicamos asimismo que los comentarios de la Comisión de Expertos aplicables a esta reunión de la Comisión mantuvieron su declaración anterior, que expresa la preocupación del Grupo de los Empleadores, de que la Comisión de Expertos tal vez no haya considerado debidamente la posición de los empleadores y las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas. Seguiremos colaborando con la Comisión de Expertos a fin de poner de relieve estas preocupaciones al respecto, y ahora pediré a otro miembro empleador que indique los aspectos de fondo de las presentaciones realizadas por los empleadores sobre este caso.

Otro representante de los miembros empleadores — Me voy a centrar en comentar una por una las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en la observación de 2018.

En primer lugar y respecto a la aprobación de la ley núm. 13467 en Brasil, los expertos intentan justificar el examen anticipado de la ley basándose en las solicitudes e informaciones proporcionadas por parte de los sindicatos brasileños e internacionales sin tener en cuenta los puntos de vista divergentes del Gobierno brasileño, de los empleadores brasileños y de todo el Grupo de los Empleadores luego de la discusión del caso el año pasado. Esto nos preocupa.

En segundo lugar, respecto a la relación entre la negociación colectiva y la ley y los artículos 611-A y 611-B, destacamos que no estamos de acuerdo con el análisis de los expertos sobre la falta de conformidad de los citados artículos con el Convenio núm. 98, ni con la solicitud de los expertos para que el Gobierno revise la normativa en cuestión.

Para el Grupo de los Empleadores, el artículo 4 del Convenio no prohíbe que la ley autorice a hacer cambios a través de los convenios colectivos a las disposiciones legislativas y a establecer niveles de protección superiores o inferiores a los previstos en determinadas disposiciones de la ley. De hecho, los niveles de protección establecidos por la ley en este caso no son absolutos, pero deben considerarse a la luz de la posibilidad de que los convenios colectivos puedan hacer cambios por períodos determinados. El artículo 4 del Convenio no dice nada sobre las relaciones entre la ley y los convenios colectivos, en particular si una ley puede autorizar excepciones a la misma en los convenios colectivos. Tampoco existe una disposición en el artículo 4 del Convenio según la cual las disposiciones de los convenios colectivos deben ser siempre más favorables para los trabajadores que las disposiciones de la ley. El único objetivo que puede extraerse entonces del artículo 4 del Convenio es permitir a los interlocutores sociales negociar, dentro del marco establecido por la ley (que puede incluir autorizaciones para establecer excepciones a la misma), condiciones más adecuadas (ya sean más favorables o en parte más favorables y en parte menos favorables) para sus miembros a nivel sectorial, regional, profesional o de empresa.

Sin embargo, la cuestión de si la ley puede autorizar excepciones a las mismas en los convenios colectivos, y en qué medida podría hacerlo, no está regulada en el artículo 4 del Convenio. Tampoco importa en el contexto del artículo 4 del Convenio si la autorización permite cambios de maneras generales o más restringidas, como parece ser el caso en los artículos 611-A y 611-B. El artículo 4 entonces, simplemente no trata este tema y es así de simple.

No estamos de acuerdo con los expertos en que la introducción de los artículos 611-A y 611-B no promueve adecuadamente «el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores u organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores...» en el sentido del artículo 4 del Convenio, por las siguientes razones:

1) el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones de trabajadores no se ve afectado por los cambios legales;
2) las organizaciones de trabajadores brasileñas no tienen ningún impedimento para negociar mejores condiciones de trabajo para sus miembros;
3) si los empleadores hacen propuestas que las organizaciones de trabajadores no consideran apropiadas, éstas no están obligadas a aceptarlas;
4) el margen de la negociación voluntaria ha aumentado, ya que no sólo se pueden acordar normas más estrictas, sino también, por ejemplo, normas más estrictas a cambio de normas menos estrictas en otros ámbitos (que se consideran de menor importancia), y
5) el argumento de los expertos de que ha habido una disminución significativa en el número de convenios colectivos no parece ser un indicador adecuado que muestre que la negociación colectiva no está siendo suficientemente promovida: dado que las reformas del mercado de trabajo implicaron diversos cambios legislativos, la disminución de la celebración de nuevos

convenios colectivos puede tener razones que no guardan relación alguna con los cambios introducidos en los artículos referidos 611-A y 611-B y, asimismo y dado que la cobertura de los convenios colectivos varía significativamente de un país a otro, no existe un nivel particular de cobertura que indique el cumplimiento del artículo 4 del Convenio.

Se trata entonces no de una cuestión cuantitativa sino de una cuestión cualitativa. Por lo tanto, lo único que se puede decir aquí es que el Gobierno, en consulta y cooperación con los interlocutores sociales, puede seguir observando el impacto de las reformas que tienen muy poco tiempo transcurrido de su implementación y decidir sobre las adaptaciones que considere oportunas.

Sin embargo, el Gobierno no está obligado a hacer ningún cambio debido a sus obligaciones bajo el Convenio a pesar de que los expertos lo hayan solicitado. Recordemos que la Comisión de Normas en sus conclusiones del caso de 2018, sólo pidió al Gobierno que proporcionara más información pertinente y, deliberadamente, no le pidió al Gobierno que modificara la ley.

Tomamos nota con preocupación que los expertos (y de alguna manera la propia Oficina en su rol de soporte) han ignorado la falta de consenso tripartito que existe sobre esta cuestión, tal como se refleja en las conclusiones de la Comisión de Normas de 2018, y sigue solicitando al Gobierno que revise la ley.

Quiero pasar a referirme a la relación entre la negociación colectiva y los contratos individuales de trabajo. En primer lugar, en cuanto a la posibilidad prevista en el artículo 444 de la CLT, de que los trabajadores con estudios e ingresos superiores decidan negociar libremente sus términos y condiciones específicos de trabajo (con excepción de los derechos fundamentales enumerados en el artículo 611-B), consideramos que se trata de una cuestión que no guarda relación alguna con el artículo 4 del Convenio. El artículo 4 del Convenio trata de la promoción de la negociación colectiva, pero no de la relación entre la ley y los contratos individuales del trabajo. Consideramos entonces que esta cuestión queda completamente fuera del ámbito del Convenio que estamos considerando.

Además, el artículo 444 se refiere a un grupo de trabajadores que, debido a su educación e ingresos superiores, condición social y autonomía, en cualquier caso parece estar en mejores condiciones de negociar individualmente y puede estar más interesado en tener flexibilidad para negociar sus condiciones de trabajo individuales. Consideramos por tanto que los puntos de vista de los expertos no tienen fundamento en el artículo 4 del Convenio.

A diferencia de lo que afirma la Comisión de Expertos, el artículo 4 no exige que los contratos de trabajo prevean condiciones y términos que sean siempre más favorables que los de los convenios colectivos. Si bien es cierto que los contratos de trabajo no pueden establecer excepciones a los convenios colectivos aplicables sobre la base de su propia condición jurídica, sí pueden hacerlo cuando existe una autorización explícita en la ley para hacerlo. Y el artículo 4 del Convenio no prohíbe que la ley haga tales autorizaciones en casos específicos.

La Comisión también parece considerar que el artículo 444 exime al grupo de trabajadores definido en ella del ámbito de aplicación del Convenio. Sin embargo, éste no es el caso. Estos trabajadores gozan de la plena protección del artículo 4 del Convenio, a menos y en la medida en que decidan libremente no exigir esta protección.

En cuanto al ámbito de aplicación del Convenio y la nueva definición del trabajador autónomo en el nuevo artículo 442-B, primero debemos dejar en claro que el artículo 4 del Convenio se aplica a los «trabajadores» y a sus organizaciones. El Gobierno está plenamente justificado para definir el término «trabajador» y para distinguir entre «trabajadores» y «contratistas independientes». Parece que el Gobierno utiliza en este contexto el criterio de la «posición subordinada», que no parece plantear problemas con los objetivos del artículo 4 del Convenio. En este sentido, entonces, no estamos de acuerdo con el análisis de los expertos y la correspondiente solicitud de adaptación de los procedimientos de negociación colectiva formulada en el Informe, que parece basarse únicamente en las informaciones generales proporcionadas por los sindicatos sin un examen exhaustivo de las cuestiones por parte de la Comisión de Expertos.

Para finalizar el análisis de las observaciones me voy a referir a la relación entre los distintos niveles de la negociación colectiva, consideramos que el artículo 620, que da prioridad a los acuerdos colectivos de trabajo, a nivel de una o más empresas, sobre los convenios colectivos celebrados a un nivel más amplio, como los convenios colectivos ya sean sectoriales u ocupacionales, no plantean problemas de conformidad con el artículo 4 del Convenio ni con ningún otro instrumento de la OIT, es decir:

- El artículo 4 del Convenio no aborda la jerarquía jurídica de los diferentes niveles de la negociación colectiva.
- La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), sólo se refiere a la relación entre los convenios colectivos y los contratos individuales de trabajo.

Quiero dejar claro que las cláusulas más favorables negociadas a nivel sectorial únicamente se sustituirán por cláusulas menos favorables en los convenios colectivos de trabajo en los que:

- los sindicatos a nivel de empresa acuerden celebrar un acuerdo de empresa, y cuando
- los sindicatos acepten una cláusula menos favorable.

Nada de esto es automático o evidente. Los sindicatos no están en todo caso obligados a hacerlo.

En la medida en que el artículo 620 permite también cláusulas menos favorables en los acuerdos laborales y, por tanto, la negociación de condiciones más favorables en determinadas cuestiones frente a condiciones menos favorables en otras, amplía el alcance de la negociación colectiva a este nivel. Dado que el artículo 620 hace más atractiva y promueve la negociación colectiva, a juicio del Grupo de los Empleadores consideramos que el mismo se ajusta plenamente a los objetivos del artículo 4 del Convenio.

En vista de lo expuesto, el Grupo de los Empleadores no ve ninguna necesidad de solicitar más información al Gobierno sobre este último aspecto referido.

Finalmente y respecto a las cuestiones referidas en la observación del año 2016, consideramos que las mismas no deberían haberse hecho en forma de observación sino que deberían haberse expresado en solicitud directa de información al Gobierno concernido.

Los miembros trabajadores — Ésta es la segunda vez que discutimos la aplicación del Convenio en el Brasil. Discutimos este caso el año pasado en la Comisión, y el año anterior, antes de que el Brasil fuera incluido en la lista larga. El caso del Brasil está convirtiéndose efectivamente en un caso de incumplimiento persistente de las normas de la OIT.

Esto es profundamente entristecedor para el Grupo de los Trabajadores. Tras años de progreso social, y después de haber ayudado a millones de personas a salir de la pobreza, no sólo a través de medidas de seguridad social firmes, sino también mediante el establecimiento de instituciones de negociación colectiva sólidas, estamos siendo testigos de un destrucción sin precedentes de la negociación colectiva y de otros pilares de las instituciones del mercado de trabajo y de la democracia.

Como temimos, la ley núm. 13467, por el que se enmienda la CLT, ha tenido un impacto catastrófico en los

derechos de negociación colectiva y en las relaciones laborales en general.

El año pasado, nuestra Comisión formuló dos recomendaciones principales: en primer lugar, que el Gobierno proporcione información y análisis sobre la aplicación de los principios de la negociación colectiva libre y voluntaria en la nueva reforma de la legislación laboral y, en segundo lugar, que el Gobierno suministre información sobre las consultas tripartitas con los interlocutores sociales relativas a la reforma de la legislación laboral.

El Grupo de los Trabajadores recuerda que un nuevo artículo 611-A de la CLT invierte totalmente la jerarquía entre la legislación y la negociación colectiva. Establece un principio general de que los acuerdos colectivos y los convenios colectivos prevalecen sobre la legislación, salvo en el caso de 30 derechos constitucionales mencionados en el artículo 611-B de la CLT, que no puede derogarse. De manera análoga, en virtud del artículo 620 de la CLT, enmendado por la ley núm. 13467, se sustituyen las cláusulas más favorables negociadas al nivel de la actividad sectorial por unas cláusulas menos protectoras negociadas a nivel de empresa.

El año pasado, el Grupo de los Trabajadores deploró seriamente las graves deficiencias y lagunas de estas disposiciones. Advertimos acerca de la posibilidad de que se socavara de manera irreversible la legitimidad de la negociación colectiva a largo plazo. Estas disposiciones atentan frontalmente contra el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio. Recordamos que el objetivo general de promover la negociación colectiva es alcanzar un acuerdo sobre unas condiciones de trabajo más favorables que las previstas en la legislación o en las cláusulas negociadas a un nivel más alto. Esto se estipula en los Convenios núms. 98, 151 y 154, que, por cierto, han sido ratificados por el Brasil.

Las enmiendas introducidas por la ley núm. 13467 tienen un gran efecto disuasorio para la negociación colectiva y crean las condiciones para una competencia descendente entre los empleadores en relación con las condiciones de trabajo. El Gobierno del Brasil sostuvo el año pasado que la recesión económica había puesto de relieve la necesidad de introducir enmiendas, y que el tiempo demostraría que los cambios tendrían un efecto positivo en el empleo y en las relaciones laborales. Un año después, sólo podemos tomar nota del catastrófico impacto de la ley núm. 13467 en la negociación colectiva y el desempleo en el país. Según los datos oficiales obtenidos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), en abril de 2019, el 12 por ciento de los brasileños estaban desempleados, es decir, se contabilizaban 13,2 millones de trabajadores desempleados, lo que representa un incremento del 4,4 por ciento en relación con diciembre de 2018. La cobertura de la negociación colectiva ha caído un 39 por ciento. Básicamente, esta ley ha conducido al incremento del desempleo y sus consecuencias han sido devastadoras para los trabajadores brasileños.

Además, rechazamos los argumentos del Gobierno dirigidos a la Comisión de Expertos de que las enmiendas proporcionan más seguridad jurídica. Las pruebas muestran que las nuevas disposiciones de la CLT restringen la negociación colectiva como un instrumento para mejorar las condiciones de trabajo. También exponen a los sindicatos a amenazas y a la presión de aceptar excepciones, y actúan como una incitación a la corrupción en las relaciones laborales colectivas. Esto obedece a que las nuevas disposiciones de la CLT permiten a todos los sindicatos, sea cual fuere su nivel de representatividad, negociar por debajo del nivel de protección jurídica. Denunciamos, como lo hace la Comisión de Expertos, la inversión de la jerarquía de normas establecida por los artículos 611-A y 620 de la CLT. Denunciamos asimismo que estos artículos de la CLT aumentan enormemente las probabilidades de que se establezcan excepciones a las normas más estrictas y más protectoras.

Recordamos los dos principios en los que se asienta el Convenio, y que se reafirman asimismo en la Recomendación núm. 91: el principio de la negociación libre y voluntaria, y la naturaleza vinculante de los convenios colectivos. Los artículos 611-A y 620 de la CLT enmendada son contrarios a estos principios.

Nos preocupa sumamente que el Gobierno ignore los catastróficos efectos que ya ha tenido la ley núm. 13467 en los trabajadores del Brasil. Estos efectos negativos se agravarán si no se adoptan medidas con carácter urgente para derogar dichas enmiendas regresivas. Por lo tanto, instamos enérgicamente al Gobierno del Brasil a que lleve a cabo una revisión inmediata de la CLT, en consulta con los interlocutores sociales, con miras a derogar los artículos 611-A, 611-B y 620 de la CLT.

Además, debemos expresar una vez más nuestra profunda preocupación por el nuevo artículo 444 de la CLT. Este artículo da pie a que se establezcan excepciones al contenido de los convenios colectivos en los contratos individuales de trabajo para los trabajadores que tienen un diploma de educación superior y cuyos salarios es dos veces superior al umbral máximo para las prestaciones en el marco del régimen general de seguridad social.

En su memoria presentada a la Comisión de Expertos, el Gobierno indica que pretende minimizar el impacto de la disposición, alegando que sólo se aplicaría a un pequeño porcentaje de trabajadores, aproximadamente al 2 por ciento. Este razonamiento, incluso si se demuestra su certeza, no exime al Gobierno de aplicar el Convenio, incluido el objetivo de promover la negociación colectiva establecida en el artículo 4. Indudablemente, no permite al Gobierno crear nuevas categorías de trabajadores que pueden ser excluidas de los beneficios del Convenio.

Instamos al Gobierno del Brasil a que adopte, sin demora y en consulta con los interlocutores sociales, las medidas necesarias para restablecer los principios del efecto vinculante de los convenios colectivos y su primacía sobre los contratos de trabajo individuales cuando estos últimos sean menos favorables.

Reiteramos asimismo nuestra preocupación por la extensión de la definición de trabajadores autónomos y por cuenta propia establecida en el nuevo artículo 442-B de la CLT. En la actualidad, un gran número de trabajadores están excluidos de los derechos consagrados en el Convenio.

Recordamos que existen más de 23,9 millones trabajadores por cuenta propia en el Brasil, lo que representa un incremento del 4,1 por ciento desde abril de 2018. Además, 11,2 millones de trabajadores están ocupados en la economía informal, sin ninguna protección jurídica contra los abusos, lo que representa un aumento del 3,4 por ciento desde 2018.

Nos sumamos a la Comisión de Expertos al afirmar que el derecho de negociación colectiva también cubre a las organizaciones que representan a los trabajadores por cuenta propia. Deben adoptarse todas las medidas necesarias para que se autorice a los trabajadores autónomos y por cuenta propia a participar en la negociación colectiva libre y voluntaria.

Por último, pedimos a los gobiernos que afronten sin demora las deficiencias y las lagunas legislativas existentes en lo que respecta a los siguientes puntos:

- la protección adecuada contra la discriminación antisindical;
- el arbitraje obligatorio en el contexto del requisito de promover la negociación colectiva libre y voluntaria;
- el derecho de negociación colectiva en el sector público, y
- la sujeción de los convenios colectivos a la política financiera y económica.

También recordamos a la Comisión que la ley núm. 13467 se adoptó precipitadamente y sin la previa consulta verdadera y constructiva de las organizaciones de trabajadores. A este respecto, tomamos nota de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos en relación con la ausencia de un proceso estructurado de diálogo social tripartito encaminado a alcanzar acuerdos sobre el contenido de la reforma. El diálogo social no puede ser sustituido por unas pocas audiencias públicas organizadas en el Parlamento en presencia de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores. El Gobierno debe entablar con los interlocutores sociales verdaderas negociaciones en el marco del organismo tripartito nacional. Dichas negociaciones deberían centrarse urgentemente en revisar las enmiendas introducidas por la ley núm. 13467 y en derogar todas las disposiciones de la CLT que no estén en consonancia con los principios y las disposiciones del Convenio.

El año pasado, señalamos a la atención de la Comisión estas cuestiones y, mientras tanto, la Comisión de Expertos ha realizado nuevos comentarios.

Además, desde nuestra última discusión de este caso, ha habido un cambio en la administración. Sin embargo, no ha sido un cambio de política ni de actitud. Se ha proclamado públicamente que los trabajadores brasileños tendrán que elegir a partir de ahora entre sus derechos o un empleo. El Gobierno señala que ambas cosas no serán posibles, por lo que establece claramente que no tiene ninguna intención de respetar los derechos consagrados en el Convenio. Esto es totalmente inaceptable, y nosotros, como trabajadores, no nos quedaremos callados. Si el Gobierno se niega a colaborar con nosotros de una manera constructiva, nos obligará a denunciar la situación en las calles y en los lugares de trabajo.

Ayer, 45 millones de trabajadores brasileños en más de 300 ciudades hicieron exactamente esto durante la huelga general que han dirigido los sindicatos, los movimientos sociales y la población en general — todos ellos furiosos por haber sido despojados de las protecciones de las que han gozado en los veinte últimos años. Instamos al Gobierno a que se tome muy en serio esta señal.

Evidentemente, el Gobierno no acoge con agrado haber tenido que comparecer ante esta Comisión y tener que escuchar las voces provenientes de todo el mundo. Sin embargo, su verdadero reto tendrá que ser escuchar las voces de sus propios trabajadores y de su propia población.

Miembro empleador, Brasil — Para empezar, recordemos que el año pasado este mismo caso fue objeto de examen por esta Comisión, con el mismo fundamento, una supuesta contrariedad al Convenio. En esa oportunidad se ha reconocido que no existe ningún elemento que señala ofensa al Convenio, sólo se pidió más informaciones, lo que se ha cumplido. No hubo, desde entonces, ningún hecho nuevo que justifique una nueva discusión del caso, lo que nos lleva entonces, a analizar el contexto y los motivos de la inclusión de Brasil en la lista corta y a preguntarnos, ¿por qué estamos aquí?

Vamos a analizar, pues, las alegaciones que han traído al Brasil de nuevo a prestar informaciones a esta Comisión. Empecemos por la interpretación de la Comisión de Expertos de que una negociación sólo debe ocurrir para traer ventajas a los trabajadores encima de lo previsto por la ley.

A la ocasión del caso brasileño, en 2018, ya habíamos manifestado preocupación por la adopción de interpretaciones extensivas de convenios de esta casa. El espíritu del Convenio es que las negociaciones libres y voluntarias afirman la voluntad de las partes, y la Constitución del Brasil prestigió el Convenio al reconocer la negociación colectiva como derecho social del trabajo, reforzando su compromiso ante los miembros constitutivos con los preceptos de dicho tratado.

Lo que nos traen preguntas, si tal interpretación extensiva prevalece para guiar la aplicación del Convenio en mi país, ¿qué precedente se establecerá para los más de 160 países signatarios de este Convenio? ¿Cómo quedarán los futuros análisis de negociaciones colectivas aplicadas en todo el mundo? ¿Vamos a cambiar las reglas del juego? ¿La negociación colectiva pasa a ser un instrumento de concesiones unilaterales? ¿Deja ella de tener su esencia, que es de ajuste común de términos y condiciones de trabajo y concesiones recíprocas?

El reiterado intento de analizar la legislación brasileña bajo estos argumentos nuevamente suscita dudas. No entendemos más ¿cuáles son los criterios adoptados? ¿Son criterios políticos en detrimento del análisis obligatorio desde el punto de vista de los criterios técnicos? Si es así, es bueno recordar que esta casa es esencialmente una casa técnica y de esa referencia nunca debe desviarse.

De todos modos, tengo que hablar que la reforma laboral del Brasil, que se discute hoy, fue, por encima de todo, una reforma de país. Pues, fue a través de ella que Brasil dejó atrás una legislación anticuada del siglo pasado y se alineó a las principales economías del mundo. Fue a través de ella también que se pasó a fortalecer la voz de los trabajadores y empleadores, para que juntos puedan establecer sus términos y condiciones de trabajo, con mínima interferencia del Estado.

Se alega, sin razonabilidad, que Brasil, al establecer la prevalencia de la negociación colectiva para regular las relaciones de trabajo, adoptó una ley contraria al Convenio. El artículo 4 del Convenio, dígase, es cristalino al disponer que los países deberán adoptar «medidas apropiadas a las condiciones nacionales, para fomentar y promover el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria» para «regular los términos y condiciones de empleo».

Por otra parte, el Convenio núm. 154 expresa en el artículo segundo que la negociación colectiva sirve para «fijar las condiciones de trabajo y empleo» o «regular las relaciones entre empleadores y trabajadores». También no deja dudas, en su artículo quinto, que los países deben adoptar medidas adecuadas a sus realidades. Para que así la negociación colectiva facilite a todas las materias relativas a la fijación de condiciones de trabajo y empleo, con el fin de regular las relaciones de trabajo. En ese sentido, el Comité de Libertad Sindical ha subrayado varias veces lo que aquí destacamos, es necesario estimular y fomentar el pleno uso de la negociación con mínima interferencia del Estado.

En Brasil, el Congreso Nacional, después de las discusiones con los actores sociales, delineó límites y posibilidades para la negociación colectiva. Esto ocurrió para permitir que Brasil superara un escenario de inseguridad para el diálogo social, que se repetía en la forma de la anulación, a veces arbitraria, de instrumentos colectivos pactados de forma libre y voluntaria.

Este escenario fue resumido de la siguiente forma por la Suprema Corte Constitucional brasileña abriré comillas, «no debe ser vista con buenos ojos la sistemática invalidación de los acuerdos colectivos de trabajo sobre la base de una lógica de limitación de la autonomía de la voluntad exclusivamente aplicable a las relaciones individuales de trabajo. Tal injerencia viola los diversos dispositivos constitucionales que prestigian las negociaciones colectivas como instrumento de solución de conflictos colectivos, además de rechazar a los empleados la posibilidad de participar en la formulación de normas que regulan sus propias vidas».

Lo que pasó entonces, es que Brasil estableció mecanismos según sus condiciones, mientras reinaba la inseguridad jurídica.

Se destaca, Brasil no otorga, de forma alguna, una autorización para derogarse la legislación laboral por medio de la prevalencia de instrumentos colectivos. Hay claros límites temporales y materiales. Temporalmente, el instrumento colectivo tiene una duración máxima de dos años

cuando no se negocia, o sea, en ausencia de una cláusula colectiva, prevalecen íntegramente los términos y condiciones establecidos en la ley ordinaria y en la Constitución.

Además, hay un extenso listado de temas, que no pueden ser objeto de negociación, ni para reducirlos ni para suprimirlos, por ejemplo, el valor del salario mínimo, permiso de maternidad y paternidad, 30 días de vacaciones anuales, normas de seguridad y salud, entre más de 40 derechos garantizados, no hay por lo tanto, cualquier motivo real para señalar que la prevalencia de la negociación colectiva sobre la legislación ordinaria, es la forma definida por Brasil, afronta el Convenio.

Sobre la negociación individual, cabe destacar que la nueva regla permite a los empleados con formación superior y alta remuneración que negocien sus reglas de trabajo. En el mercado de trabajo actual, esto es el 0,25 por ciento de la población brasileña, o el 1,45 por ciento de los empleados formales.

La opción brasileña fue mantener esos trabajadores con vínculo de empleo, pero también aumentar su capacidad de negociación, garantizados todos los derechos y protecciones. O sea, igualmente respeta el Convenio.

Por todo lo que se apuntó, reafirmo, Brasil prestigió a los trabajadores y a los empleadores con la gran responsabilidad de negociar, dentro de límites bien definidos, limitando el espacio de intervención de las autoridades públicas en las negociaciones colectivas, en línea con el Convenio.

En otras palabras, la reforma laboral de Brasil:

i) aplica el Convenio al establecer la libre y voluntaria negociación entre trabajadores y empleadores;
ii) protege las negociaciones colectivas de interferencias externas;
iii) consolida un mecanismo eficaz para el enfrentamiento de adversidades económicas, siguiendo las tendencias internacionales del tema;
iv) alinea a Brasil con los otros países Miembros de la OIT, y
v) principalmente, con su nueva fórmula que permite negociar de forma distinta de la ley condiciones de trabajo, con excepción de todos los derechos laborales constitucionalmente previstos, compatibiliza y equilibra el principio de la libertad de negociación con el principio de la protección al trabajador.

Por último, hay que decir que este tema no se superó las instancias legales nacionales en Brasil de discusión antes de llegar a la OIT. Ninguno de estos sindicatos apeló ante la Corte Constitucional brasileña para señalar cualquier violación a la Constitución, al Convenio, o cualquier otra norma de la OIT, para cuestionar el nuevo paradigma de la negociación colectiva. Porque no hay nada que cuestionar existen sí algunas acciones en el Supremo Tribunal Federal pero cuestionando otras cosas que no lo que estamos tratando aquí y ahora. En realidad, la insatisfacción nos parece transcurrir tan sólo debido a que la contribución sindical se ha vuelto facultativa, pero este tema no es objeto de los comentarios de la Comisión de Expertos.

Nosotros, empleadores del Brasil, esperamos mucho que esta casa — espacio del diálogo y tripartismo — en su centenario de existencia examine sólo los hechos concretos y los fundamentos técnicos, y así que esta Comisión concluya, de manera definitiva, que la reforma laboral del Brasil está alineada con el Convenio.

Miembro trabajador, Brasil — Hoy estamos aquí para discutir el proceso de elaboración y los efectos nefastos de la reforma laboral brasileña, la ley núm. 13467 de 2017, y cómo Brasil ha violado de forma reiterada los términos del Convenio. La reforma laboral brasileña fue aprobada con la promesa de modernizar las relaciones de trabajo, generar empleos, promover más y mejores negociaciones colectivas, y luchar contra la informalidad. ¡Ninguna de esas promesas fue cumplida!

En el año 2017, incluso antes de la aprobación de la ley, registramos nuestras preocupaciones en esta Organización. El informe de la Comisión de Expertos de ese año alertó sobre los posibles impactos de la reforma y recordó que, como consecuencia de la interpretación del Convenio, en conjunto con el Convenio núm. 154, las negociones colectivas tienen el objetivo de aumentar la protección social, ¡jamás disminuirla!

En 2018, el caso del Brasil fue examinado ante esta Comisión y tanto el Gobierno como los empleadores argumentaron que no había violación a las normas de esta casa, que la ley núm. 13467 promovía más y mejores negociaciones colectivas y que la ausencia de datos comprometía cualquier análisis del caso.

Y hoy, dos años después de la aprobación de la ley, ¿cuáles son los resultados?

De acuerdo con la encuesta más reciente del IBGE, órgano oficial del Gobierno, el desempleo en el Brasil alcanzó el 12,5 por ciento de la población económicamente activa en el primer trimestre de 2019, frente al 11,8 por ciento del último trimestre de 2017 — momento en que la ley entró en vigor. Es decir, desde que empezó la reforma laboral, hubo un aumento de cerca de un millón en el número de brasileños desempleados. El trabajo informal tuvo un alza del 4,4 por ciento en comparación con el primer trimestre de 2018 y el número de desalentados (trabajadores que desistieron de buscar empleo) alcanzó su récord.

De acuerdo con la Fundación Instituto de Investigaciones Económicas (FIPE), vinculada a la Universidad de São Paulo, unas de las más respetadas del Brasil, entre 2017 y 2018 las negociaciones colectivas tuvieron una caída del 45,7 por ciento, como resultado directo de la reforma laboral, es decir, de un año a otro, casi la mitad de la cobertura y la protección colectiva simplemente dejó de existir.

Se añade a la vertiginosa caída del número de negociaciones colectivas, la posibilidad de que, individualmente, los trabajadores estén obligados a renunciar a los derechos garantizados por acuerdos y convenciones colectivas; un acuerdo revoque cláusulas de convenciones más beneficiosas para los trabajadores, y de la existencia de contratos precarios o que buscan enmascarar la relación de trabajo. Todo ello, en la práctica, significa la retirada de los derechos.

La ley núm. 13467 invirtió de forma inédita la jerarquía de las normas laborales: en vez de construir una cadena creciente de protección, en la que la ley es la base bajo la cual se edifican derechos pactados mediante la negociación colectiva, se subvierte esa lógica para permitir que incluso un acuerdo individual prevalezca sobre la ley, sobre acuerdos y convenciones colectivas, violando claramente al Convenio. Para nosotros, esta ley es un retorno a los niveles de relaciones de trabajo de hace cien años y representa un fracaso en la búsqueda de la justicia social.

No basta esto, está en curso una verdadera persecución a los sindicatos con el objetivo de disminuir nuestra capacidad de actuación y de realizar negociaciones colectivas libres y voluntarias.

En marzo de este año, el Gobierno, sin ninguna consulta tripartita o diálogo social, promulgó la medida provisional núm. 873 (decreto presidencial que tiene fuerza de ley), en la que prohíbe que empleadores y trabajadores negocien libremente cuotas de sustentación financiera aprobadas en asambleas. Una tremenda contradicción con la promesa de promover la libre negociación entre las partes. Es imposible fortalecer la negociación colectiva en un país donde la ley impide que trabajadores y empleadores establezcan libremente los términos del financiamiento sindical.

Denunciamos aquí la completa ausencia de diálogo social y tripartito en este proceso, a pesar de todas las recomendaciones y observaciones hechas por la Comisión de Expertos en los últimos tres años.

En el informe de 2019, página 63 de la versión en español, la Comisión de Expertos «solicita al Gobierno que adopte, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, las medidas necesarias para revisar los artículos 611-A y 611-B de la CLT para encuadrar de manera más precisa las situaciones en que las cláusulas sobre excepciones a la legislación podrían ser negociadas, así como su alcance». Preguntamos: ¿hubo alguna reunión tripartita para atender a las solicitudes del Comité? Si hubo, ¿cuándo?, ¿dónde?, ¿quién participó?

En realidad, la práctica del Gobierno brasileño en estos últimos años es de extinguir o vaciar los espacios tripartitos institucionales, como es el caso del Consejo Nacional del Trabajo que nunca más se reunió. La falta de respeto al diálogo social en el país es tan grave que el Gobierno ha extinguido recientemente, sin ninguna consulta, la Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Esclavo y el Consejo Nacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, ambos espacios de composición tripartita. La extinción de esos organismos es tan absurda que a nuestro ver, sólo puede ser parte del cumplimiento de la orientación del Presidente de la República, que, más de una vez, ha declarado que los trabajadores brasileños tendrán que elegir entre «tener trabajo o tener derechos, porque es imposible tener los dos». No sólo eso, el Gobierno extinguió el propio Ministerio de Trabajo.

Además, un argumento falaz que repudiamos, es que no hay casos concretos de violación del Convenio o de retirada de derechos tras la aprobación de la reforma laboral. Podríamos citar innumerables casos, pero vamos a limitarnos a dos, no más.

— Una universidad privada presente en todo el Brasil, días después de la entrada en vigor de la reforma laboral, despidió a más de 1 200 profesores con la intención de recontratarlos con salarios más bajos y sin la protección de la convención colectiva.
— A principios de este año, los pilotos de aeronaves fueron sorprendidos con un contrato individual formulado por sus empleadores en el que esos trabajadores deberían acordar en renunciar a los derechos previstos en acuerdos y convenciones colectivas. Tales ataques a los trabajadores no se efectuaron sólo porque la justicia intervino. Registramos aquí que hay innumerables acciones judiciales en varas y tribunales del trabajo en el país.

Esta Conferencia conmemora los cien años de esta Organización, y sirve para reflexionar sobre todo lo que la OIT fue capaz de construir por la paz y la justicia social. Estamos aquí con la esperanza de que esta Organización siga desempeñando su función. Es muy preocupante y muy decepcionante que representantes gubernamentales y de empleadores no reconozcan el valor de la OIT y del sistema de normas en la construcción del equilibrio necesario para la paz mundial. Atacar el sistema de normas de la OIT en este momento es atacar la propia Organización y el multilateralismo. Nosotros, trabajadores brasileños, caminamos en otro sentido, caminamos en el sentido de fortalecer a la OIT, el sistema de normas, la Comisión de Expertos y el multilateralismo.

Sabemos que el diálogo social tripartito es la piedra angular de esta Organización, siempre estuvimos abiertos al diálogo y fue justamente la falta de este diálogo que nos trajo hoy aquí. El papel mediador de esta Organización es fundamental. En este sentido, solicitamos el apoyo de la OIT con el objetivo de reabrir el diálogo social en el Brasil, hoy completamente inexistente. Resaltamos que audiencias públicas hechas por el Parlamento no es tripartismo. Tal como en 2018, pondremos a disposición de la Comisión de Expertos todos los datos citados aquí.

Miembro gubernamental, Argentina — La significativa mayoría de los Estados del Grupo de países de América Latina y el Caribe (GRULAC) agradece al Gobierno del Brasil por la presentación de sus informaciones y argumentos a la Comisión de Aplicación de Normas. Quisiéramos resaltar, una vez más, nuestra preocupación y disconformidad con los métodos de trabajo de esta Comisión y el mal uso de los mecanismos de control de la OIT. En el presente caso volvemos a ver cómo la legitimidad de aquellos mecanismos y su capacidad para generar diálogo social y resultados concretos se ven seriamente afectados por la total falta de transparencia, de objetividad, de imparcialidad y equilibrio en la selección de casos y en su manejo al interior de esta Comisión.

La OIT está intrínsecamente basada en el tripartismo; sin embargo, vemos cómo todos los años, los países del GRULAC son indiscriminadamente sometidos a exposición internacional por un mecanismo de consultas exclusivamente bipartistas, sin participación de gobiernos, en el ámbito del cual, sabemos todos, se producen acuerdos políticos que nada tienen que ver con la situación concreta.

Se condena a países antes de su defensa. En consecuencia, las listas de la Comisión de Aplicación de Normas pierden su valor y su capacidad de informar a la sociedad internacional del estatus real de las relaciones laborales alrededor del mundo.

En lo que atañe a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en el Brasil, lamentamos que la Comisión de Expertos, sin razones objetivas o claras para ellos, haya de nuevo optado por no esperar el ciclo regular del informe del Gobierno del Brasil sobre la aplicación del Convenio previsto para este año.

Al actuar de esta manera, la Comisión de Expertos vuelve a pronunciarse sin datos concretos, sin evidencias factuales y sin poder tener una visión más amplia y completa de una legislación compleja y todavía en implementación por las autoridades brasileñas, bajo el análisis del Poder Judicial en el país.

Nos preocupa igualmente que no se siga dando suficiente atención a las características del sistema jurídico brasileño que, según informa el Brasil, dispone de extensas garantías constitucionales en materia de derechos laborales y sociales.

Recordamos que de conformidad a su propio mandato, la Comisión de Expertos debería revisar la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos, lo que no ocurrió en el presente caso.

Nuestra región sigue comprometida con la promoción de la negociación colectiva con base en los principios consagrados en el Convenio. Tomamos nota de la información proporcionada por el Brasil de que su reforma laboral ha tenido el fomento de la negociación colectiva entre sus objetivos centrales en conformidad con las obligaciones del país en el contexto de la OIT.

Miembro gubernamental, India — Agradecemos al Gobierno del Brasil que haya proporcionado información exhaustiva, detallada y actualizada sobre esta cuestión. La India acoge con agrado la voluntad y el compromiso continuos del Gobierno del Brasil de colaborar de manera constructiva con la OIT y con los interlocutores sociales a fin de cumplir sus obligaciones. Tomamos nota con agrado de los esfuerzos realizados por el Gobierno del Brasil para reformar sus leyes laborales en consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con sus obligaciones internacionales, teniendo en cuenta asimismo el contexto nacional.

No apoyamos la inclusión de ningún país en la lista preliminar o definitiva de casos antes de finalizar el plazo del ciclo de presentación de memorias y sin seguir el debido proceso y por motivos distintos de los aspectos técnicos de un caso. También queremos reiterar la necesidad de una colaboración tripartita constructiva, a través de un proceso y un mecanismo de control de la OIT transparentes, inclusivos, creíbles y objetivos, que tengan por objeto mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y garantizar su pertinencia normativa continua en el mundo del trabajo. Deseamos al Gobierno del Brasil el mayor éxito en su empeño.

Miembro empleador, Colombia — Quiero referirme a dos aspectos. La reforma laboral del Brasil es producto de amplias discusiones llevadas a cabo con los interlocutores sociales durante más de veinte años. Desde el año 2003, en el Foro Nacional del Trabajo se presentó un informe con la participación de centrales sindicales, empleadores y Gobierno y se siguieron haciendo rondas de diálogos tripartitas enfocadas en consultar los sectores sociales en las que se atendía la principal pauta de los trabajadores. Se envió el tema al Congreso Nacional a partir de un proyecto de ley y no de una medida provisional como lo proponía el Gobierno. En el Congreso se presentaron diez audiencias públicas amplias sobre temas específicos en el Senado y en la Cámara de Representantes, otras veinte más. Se discutieron temas específicos como la negociación colectiva, las formas de solución de conflictos, el trabajo intermitente, el teletrabajo, el trabajo temporal y la seguridad jurídica. Hubo más de 2 000 enmiendas provenientes de diversos factores sociales y de las más diversas corrientes ideológicas dentro de un proceso ampliamente democrático y en el marco legal.

La ley busca mejorar las relaciones laborales en el Brasil, adecuando la legislación a las nuevas realidades, siempre sobre la base de la negociación colectiva. Lo que se pretende con esta reforma laboral es establecer condiciones más favorables para la competitividad, la productividad y el desarrollo económico y social con los derechos fundamentales del trabajo y el trabajo decente.

La reforma laboral brasileña no concede una autorización general para derogar la legislación laboral por negociación colectiva como se había denunciado. En el Brasil los derechos y garantías laborales tienen rango constitucional, en ese sentido, las negociaciones colectivas se deben someter a límites temporales y materiales impuestos por la propia Constitución. Con la reforma se buscó reducir las interferencias de las autoridades brasileñas.

En segundo lugar, la nueva legislación establece una definición clara de quiénes se consideran profesionales autónomos y los requisitos para identificarlos. Queda expresamente diferenciado el origen de éstos y de los empleados. Son dos naturalezas completamente diferentes. Como su nombre lo indica, el ser independiente o autónomo es que los trabajadores se rigen por normas diferentes a la de los empleados, y en ambas, se respeta el trabajo decente.

Estas diferencias de conceptos y regulación del trabajo autónomo son necesarias y ya se ha llevado a cabo en múltiples Estados; sin embargo, lo importante frente al caso en discusión es que con esta regulación se preservó el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva. Lo dispuesto en la ley no representa una exclusión del ámbito de incidencia del Convenio, puesto que en el Brasil la Constitución asegura que todo trabajador tiene el derecho a asociarse y a gozar de los derechos sindicales.

La reforma buscó reducir interferencias de las autoridades brasileñas y por eso tiene un alcance plenamente acorde con los convenios de esta casa y especialmente con este l Convenio.

Miembro trabajador, Argentina — Hablo en nombre de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) y, por delegación, de la Confederación General del Trabajo (CGT) y de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los trabajadores). La reforma laboral aprobada por el Brasil en el año 2017 afecta a los postulados que dieron origen a la OIT y se encuentran plasmados en su Constitución. Sus resultados son tangibles: la cobertura de la negociación colectiva se está reduciendo significativamente; la regulación de las relaciones laborales tiende cada vez más a la individualización; se exacerba una competencia hacia la baja que afecta los derechos de los trabajadores y, en definitiva, el diálogo social está vacío de contenido ya que no cuenta con uno de los elementos esenciales: su condición voluntaria.

En efecto la legislación resulta compulsiva cuando no existió un debate previo y tripartito que permita acuerdos para que resulte complementario con la negociación colectiva. Resulta paradigmático que en la Conferencia del centenario de la OIT estemos debatiendo estas cuestiones. ¿Será éste el modelo de regulaciones que nos proponen para los próximos cien años? Nada bueno resultará de ello.

Me permito sintetizar los principales contenidos de la legislación del Brasil en materia de negociación colectiva, ya que ello nos permite analizarla como un todo:

- La reforma habilita que los convenios y acuerdos colectivos deroguen derechos mínimos establecidos en la legislación laboral.
- Promueve la centralización de la negociación, estableciendo que los acuerdos por empresa prevalezcan por sobre los convenios de actividad.
- Habilita una negociación de contratos individuales que prevalecen por sobre los acuerdos colectivos.
- Prohíbe la inclusión de cláusulas de mantenimiento de los efectos de los convenios colectivos en caso de no renovación de los acuerdos luego de vencido su plazo de vigencia.
- Amplía el concepto de trabajadores autónomos o independientes con el objeto de excluirlos de los alcances de este derecho fundamental.

La aplicación de estas disposiciones desnaturaliza por completo la obligación de promover la negociación colectiva que surge del artículo 4 del Convenio. Se trata de un sistema que elimina toda salvaguarda tendiente a impulsar, por este medio, una mejora en los derechos de los trabajadores. Dado este esquema, es lógico lo que está sucediendo: una caída sustancial de la cantidad de acuerdos y convenios colectivos. Si el poder del empresariado se convierte en la única fuente de regulación, ¿para qué van a impulsar la negociación colectiva? El argumento sigue siendo el costo laboral como un obstáculo a la inversión, y que bajar los costes necesariamente genera empleo y aumenta la inversión y la competitividad.

Pero esta manera de presentar el problema nos obliga a aceptar una disyuntiva éticamente inadmisible: aceptar el empleo precario que difícilmente puede ser calificado como trabajo decente. No podemos aceptar plácidamente una jornada de 12 horas sin agraviar la memoria de los mártires de Chicago. No podríamos mirar a los ojos de nuestros compañeros y convencerlos que el trabajo después de la jornada no es considerado como extraordinario y que no es recargable su paga. No podríamos sentirnos satisfechos y entender como propio legalizar el fraude de trabajadores que facturan como autónomos. Nos sentiríamos avergonzados como dirigentes si aceptáramos el trabajo a destajo sin garantía de un pago mínimo asegurado.

La negociación colectiva en el Brasil pierde peso y sentido como herramienta de regulación de las condiciones de empleo, tal el mandato emergente del Convenio. Una de las características esenciales de la negociación colectiva es su origen colectivo para luego convertirse en norma jurídica obligatoria, para lograrlo es imprescindible la búsqueda bipartita de bien común. Una ley con este contenido impide esa búsqueda.

El ataque de la reforma laboral del Brasil a la negociación colectiva está lejos de suscribirse a sus fronteras nacionales, por el contrario sus disposiciones ponen en tela de juicio un modelo de relaciones de trabajo en cuyo diseño la OIT cumplió su papel central. Revertir esta reforma es clave como parte de un debate sobre el futuro del trabajo que aún está pendiente.

Miembro gubernamental, Argelia — Argelia apoya la declaración de la República Federativa del Brasil relativa al Convenio y a la cuestión de la negociación colectiva. Hemos tomado nota de la información proporcionada, según la cual la reforma laboral del Brasil tiene por objeto la promoción de la negociación colectiva.

Argelia respalda totalmente la posición del Brasil y recuerda el importante papel de los órganos de control en la evaluación del respeto de los convenios internacionales del trabajo, poniendo de relieve tanto la necesidad de establecer tanto reglas de funcionamiento transparentes como mecanismos claros de interpretación, con miras a la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

Argelia considera que la coyuntura económica y política de ciertos países no se adapta necesariamente con frecuencia a las interpretaciones de los órganos de control, lo que justifica asimismo la complejidad y la flexibilidad de los convenios internacionales del trabajo, como el Convenio núm. 98.

El Brasil ha ratificado un gran número de convenios internacionales del trabajo, lo cual no es sorprendente, porque la legislación del trabajo brasileña ha llegado a una fase avanzada y ciertas ratificaciones han consagrado prácticas ya implantadas.

Por último, consideramos que las disposiciones de la ley núm. 13462 de 2017 están de conformidad con el espíritu del Convenio. El derecho de negociación colectiva no podría desarrollarse espontáneamente. Los convenios colectivos y los acuerdos colectivos son instrumentos que supuestamente mejoran, en conjunto, la situación tanto del trabajador como de la empresa. La legislación puede rechazar ciertos límites a la autonomía contractual en el mundo del trabajo, habida cuenta de los imperativos nacionales. No obstante, consideramos que la armonización del orden público con los límites de la expresión establecida por los convenios y acuerdos colectivos está en consonancia con los objetivos y las disposiciones del Convenio.

Miembro empleadora, Argentina — Estamos aquí para expresar nuestro apoyo a los empleadores del Brasil, en su defensa por el valor de una norma que jerarquiza la negociación colectiva que, como ya hemos afirmado, es una herramienta cardinal para garantizar el trabajo decente en un país. El incentivo al diálogo social y la valoración de las negociaciones colectivas siempre han sido objetos de estima en esta casa, en tanto habilitan la contemplación de los intereses y preocupaciones de los actores sociales al preservar la libre negociación entre empleadores y sindicatos.

Brasil, como tantos otros países del mundo ha transitado un particular camino marcado por continuas transformaciones en el mundo del trabajo y la producción.

Adaptar el sistema normativo que rige estas relaciones se convirtió en una necesidad, una respuesta institucional para habilitar, que el dinamismo en las relaciones del trabajo tenga un correlato normativo que pueda ofrecer una protección adecuada a la realidad de las relaciones laborales.

Es bueno recordar que la negociación colectiva es un instrumento de concesiones y ganancias recíprocas, que permiten negociar normas más adecuadas para cada sector, región, profesión o empresa.

Ahora bien, la norma que se discute no establece la obligatoriedad de negociación colectiva, que sólo regulará las relaciones laborales cuando surja de la libre y espontánea decisión de empresas y de sindicatos. La reforma por un lado sí pretende reducir la interferencia de las autoridades públicas sobre las voluntades de las partes, en comunión, con los principios del Convenio.

En este contexto, conocer los elementos subjetivos que derivaron en la inclusión del Brasil en la lista por segundo año consecutivo se vuelve una necesidad. Para asegurar la transparencia y jerarquizar el sistema de control que esta Comisión resguarda, creemos necesario recordar que es la misión de esta casa ser un instrumento para la paz, y para preservar las relaciones armoniosas entre empleados y empleadores. Al traer este caso a discusión por segundo año consecutivo, se está estimulando el conflicto y contrariando la finalidad del sistema de control. No debe bajo ningún aspecto, permitirse que los casos propuestos para el análisis de este órgano sean impulsados en base a la especulación sobre la política interna de un país.

Esperamos, finalmente, que esta Comisión concluya lo más positivo y conveniente, que es valorar la negociación colectiva y el diálogo social como la herramienta más eficaz para resolver las cuestiones que puedan suscitarse de los naturales conflictos de interés que son propio de las relaciones y del trabajo y asegurar una paz social perdurable.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) — Estoy hablando en nombre de todos los trabajadores africanos. Este período, a la luz de las disposiciones del Convenio, tiene por objeto mejorar la legislación nacional, y no lo contrario. Lo que estoy tratando de decir es que la reforma de la legislación laboral nacional que se ha emprendido en virtud de la CLT trata en cierta manera de socavar las disposiciones del Convenio.

Éste es el motivo por el que se ofrecen diferentes interpretaciones de los procesos de negociación colectiva hasta el punto de que la relación entre la negociación colectiva y la ley no está haciendo avanzar las intenciones reales e inequívocas de las disposiciones del Convenio. Como ha observado la Comisión de Expertos, las prácticas actuales en materia de negociación colectiva han introducido el principio general de que los convenios colectivos y los acuerdos colectivos prevalecen sobre la legislación, por lo que es posible, a través de la negociación colectiva, establecer excepciones a las disposiciones protectoras de la legislación.

Gracias a nuestra experiencia en África, donde existen múltiples niveles de negociación colectiva, en particular en los lugares en los que existen procesos de negociación colectiva empresariales y sectoriales, así como nacionales, la tendencia de la legislación a crear las condiciones para la competencia descendente entre los empleadores en relación con las condiciones de trabajo ha demostrado ser muy perjudicial para las relaciones laborales. Está socavando claramente la práctica de la negociación colectiva como un instrumento para mejorar las condiciones de trabajo.

Esta práctica es disfuncional para la negociación colectiva. Puede perjudicar a los trabajadores, en especial a nivel de empresa, y revisar a la baja sus beneficios. La Comisión de Expertos puso esto de relieve en su numerosas referencias al informe del Ministerio Público de Trabajo, que mostró que, en el contexto específico de las relaciones colectivas de trabajo en el Brasil, el principio establecido en el artículo 611-A de la CLT «puede conducir a que los representantes sindicales sean objeto de amenazas y presiones para que acepten las excepciones a la legislación y que, autorizar a todos los sindicatos, independientemente de su representatividad efectiva, a negociar condiciones que estén por debajo de la protección legal, podría constituir una incitación a la corrupción en las relaciones colectivas de trabajo».

A nosotros en África, nos entusiasmó y alentó que dicha forma de entender los procesos progresivos de la negociación colectiva para mejorar el salario, la moral y la armonía laboral sea exactamente lo que introdujo y fomentó el Gobierno de Lula Da Silva. Nos referimos con orgullo a esto como el «Movimiento Lula», gracias al cual, en parte, millones de personas han salido de la pobreza, incluidos los trabajadores.

El Gobierno de Brasil debería alentar a invertir las disposiciones de la CLT que son contrarias a las disposiciones del Convenio, y esto debería hacerse a través de un proceso realmente consultivo y de buena fe, que cuente con la participación de todos los interlocutores tripartitos.

Miembro gubernamental, China — La delegación china ha escuchado atentamente la declaración del representante gubernamental del Brasil. Tomamos nota de que la reforma del sistema laboral brasileño tiene por objeto promover la negociación colectiva como objetivo esencial. Apreciamos el compromiso del Gobierno del Brasil de impulsar la negociación colectiva. La delegación china cree que, en un momento tan importante como es la celebración del 100.º aniversario de la OIT, debería poner en práctica seriamente el plan de acción para reformar las normas del mecanismo establecido, y mejorar de manera continua su productividad, imparcialidad y transparencia. Es razonable que el Gobierno del Brasil integre sus propias condiciones nacionales y su sistema jurídico en un proceso encaminado a hacer efectivo el derecho de sindicación en el marco de la negociación colectiva. Confiamos en que la OIT preste el apoyo técnico necesario para que el Gobierno del Brasil aplique los convenios pertinentes.

Miembro empleadora, Costa Rica — En apoyo al sector empleador del Brasil quisiera iniciar señalando que los comentarios de la Comisión de Expertos respecto de los artículos 611-A y 611-B, de la ley brasileña dan al Convenio una interpretación que su articulado no contempla de ninguna forma.

En el Convenio, no hay ni un solo artículo que disponga que la negociación colectiva tiene como objetivo encontrar un acuerdo sobre términos y condiciones de trabajo que sean más favorables que los previstos en la legislación nacional. Específicamente, el artículo 4 del Convenio no contempla ninguna limitación a la negociación colectiva, en el sentido de que ésta sólo pueda establecer condiciones más favorables que las establecidas por la legislación, ni tampoco el Convenio núm. 154. En verdad, dichos convenios, contemplan de manera expresa la posibilidad de que se adopten medidas que se adapten a las condiciones nacionales. En un mundo cambiante y frente a las nuevas formas de empleo, es importante que las leyes salvaguarden la libertad de las partes para adaptarse a los cambios y a la modernización.

Lo anterior, es exactamente lo que se encuentra contemplado en el Convenio y en las innovaciones de la legislación brasileña sobre negociación de condiciones de trabajo y empleo.

Observador, IndustriALL Global Union — Éste es el segundo año consecutivo en que el Brasil está siendo objeto de examen por la Comisión de Aplicación de Normas, a causa de las violaciones del Convenio por el Gobierno. El Gobierno del Brasil sigue ignorando y no aplica sistemáticamente ninguna de las recomendaciones de la Comisión de Expertos, en particular las relacionadas con el artículo 4 del Convenio. Global Union quisiera que constara en acta su profundo respeto por la labor de la Comisión de Expertos. Estos juristas eminentes cumplen su mandato para proporcionar análisis imparciales y técnicos de las normas internacionales del trabajo con el máximo rigor. Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a la Comisión de Expertos por ayudarnos a asegurar que los países apliquen efectivamente los convenios, en particular aquellos Estados que incumplen de una manera deliberada sus obligaciones internacionales.

Desde 2008, se han emprendido muchas reformas laborales en el mundo, en particular en los países europeos. El resultado ha sido una menor cobertura de negociación colectiva, un aumento del trabajo precario, unos salarios más bajos y un desempleo creciente. Esto es exactamente lo que el Brasil viene experimentando en los últimos dos años desde que se llevó a cabo la reforma laboral, alcanzando la alarmante cifra del 13 por ciento de trabajadores desempleados y del 54 por ciento de trabajadores en el sector informal de la economía.

Como ha señalado antes la Comisión de Expertos, el nuevo artículo 611-A de la CLT ha tenido consecuencias catastróficas para los trabajadores. En los sectores marítimo y de la aviación, las excepciones permitidas por el artículo 611-A pueden interferir en las normas de seguridad específicas de estos sectores y socavarlas, incluidas las limitaciones del tiempo de vuelo y en el mar y los períodos mínimos de descanso. Algunas de estas protecciones esenciales dimanan de convenios de la OIT. Las salvaguardias contenidas en el artículo 611-B simplemente no bastan. Además, ni siquiera se protegen los convenios de la OIT, y es posible que se establezcan excepciones a la puesta en práctica de la negociación colectiva.

Asimismo, los derechos de los funcionarios brasileños a la negociación colectiva se han restringido debido al reciente veto presidencial a la ley núm. 3831, incluso después de que el Congreso del Brasil ratificara el Convenio núm. 151 de la OIT. De hecho, el proyecto de ley fue elaborado por consenso, y aprobado unánimemente, por el Senado Federal y la Cámara de Diputados en el Brasil.

Si bien el objetivo de la reforma laboral era promover la negociación colectiva, el resultado ha sido el contrario. En el centenario de la OIT, deberíamos celebrar los éxitos y los logros, pero, al mismo tiempo, como mandantes, tenemos la obligación de no hacer caso omiso a las violaciones regresivas y de cerciorarnos de poner la legislación del Brasil en conformidad con el Convenio.

Miembro gubernamental, Federación de Rusia — En primer lugar, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento al distinguido representante del Gobierno del Brasil por sus comentarios sobre el caso, y también por lo que ha señalado acerca de los aspectos de procedimiento del mismo. El Brasil se ha esforzado continuamente por mejorar sus mecanismos para aplicar el Convenio. Acogemos con agrado el compromiso del Gobierno de fortalecer la cooperación tripartita de conformidad con sus obligaciones internacionales para con la Organización Internacional del Trabajo. Comprendemos la preocupación de las autoridades brasileñas por ciertos métodos de trabajo adoptados por los órganos de control de la OIT. Gracias a los esfuerzos tripartitos, recientemente se han tomado decisiones a este respecto, en particular relativas a la labor en el ámbito de las normas. A nuestro juicio, deben proseguir los esfuerzos encaminados a mejorar estos procedimientos normativos. En términos generales, dudamos de que sea necesario que la Comisión examine de nuevo esta cuestión y confiamos en que, en el futuro, no sea preciso volver sobre ella.

El miembro empleador de Argelia — El caso que examinamos hoy es el del Brasil y se refiere al convenio cuya aplicación, según algunos, está siendo obstaculizada por el Gobierno del Brasil. Cabe señalar la declaración realizada por el Gobierno del Brasil de que este caso fue examinado por esta Comisión el año pasado, por los mismos motivos. La Comisión reconoció asimismo que no existía ningún elemento que nos indicara que el Gobierno estuviera obstaculizando su aplicación.

Como miembro empleador de esta Comisión, debo expresar también mi gran sorpresa ante esta queja que se dirige al Gobierno del Brasil de una manera recurrente desde hace años. En efecto, ¿cómo puede acusarse a un país en el que existen más de 17 000 organizaciones sindicales de trabajadores registradas que despliegan su labor con toda libertad? Ésta es una pregunta que debe plantearse. ¿Cómo puede acusarse también al Brasil de poner trabas a la aplicación del Convenio, cuando se trata de un país que ha consagrado su ley principal al pluralismo sindical, al derecho de negociación colectiva y a la protección social, al igual que al diálogo?

Creo que el artículo 4 del Convenio es muy claro, y que cada país debe tomar las medidas que se adapten a su legislación nacional, como también lo prevé el artículo 5 del Convenio, que precisa que los países deberían tomar medidas que sean conformes con la legislación nacional para extender la negociación colectiva a todas las cuestiones relativas al establecimiento de las condiciones de trabajo, con miras a reglamentar las relaciones laborales.

A fin de resolver estos conflictos, el Brasil siempre ha concedido prioridad al recurso al diálogo, a la negociación y a los derechos, y nunca ha adoptado medidas contrarias a la legislación nacional que perjudiquen a los trabajadores.

Creo que la legislación nacional del Brasil está de conformidad con los convenios ratificados, como la ley núm. 13467, que refuerza la negociación colectiva libre y voluntaria, a fin de orientar la ley hacia las relaciones de trabajo. No obstante, el Brasil siempre se ha distinguido por una política encaminada a conceder prioridad al diálogo, a la concertación con los interlocutores económicos y sociales, y a las diferentes leyes que reglamentan las relaciones laborales.

El Brasil aspira a crear un Estado de derecho y, a tal efecto, vela por que la ley se aplique en todos los ámbitos, en particular en lo que respecta al ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. En relación con esto, me parece totalmente normal que los sindicatos de trabajadores deban acatar la legislación y las normas. El Gobierno del Brasil ha proporcionado explicaciones a la Comisión en numerosas ocasiones, sin que dichas explicaciones se hayan tenido en cuenta. Debemos plantearnos este tipo de pregunta cuando observamos que el ensañamiento hacia el Brasil, ensañamiento que ignora todos los progresos que ha realizado en lo referente al cumplimiento de los convenios.

Miembro trabajadora, República de Corea — Hablo en nombre de la Confederación Coreana de Sindicatos. En primer lugar, quisiera expresar mi profunda preocupación por los discursos que hemos escuchado hoy sobre el caso del Brasil, que está tratando de politizar indebidamente esta Comisión que, en su lugar, debe apoyarse exclusivamente en el análisis técnico de la aplicación del Convenio. La manera en que el Gobierno del Brasil ha esgrimido sus argumentos le desacreditará.

La ley núm. 13467 de 2017 enmendó más de 100 artículos de la CLT. Entre los muchos aspectos que existen, quisiera abordar una de las muchas cuestiones que afectan directamente a los trabajadores del Brasil. Antes de la reforma, la legislación brasileña prohibía a las mujeres embarazadas y a las mujeres lactantes trabajar en lugares peligrosos o insalubres. Sorprendentemente, estas garantías se suprimieron, lo que demuestra la total falta de respeto del Gobierno del Brasil por la salud de las mujeres y de sus hijos. Por fortuna, tuvimos noticia de que, la semana pasada, el Tribunal Supremo Federal del Brasil anuló este cambio gracias a una demanda judicial promovida por los sindicatos. Confiamos en que las otras muchas demandas que cuestionan los aspectos constitucionales y convencionales de la reforma laboral se resuelvan a favor de los trabajadores.

Otro aspecto muy preocupante de este conflicto es la ausencia de un amplio diálogo social tripartito, y nos asombra que la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE) se haya disuelto.

Por último, la manera en que el Estado del Brasil se ha relacionado con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y con la Comisión de Expertos es, cuanto menos, irrespetuosa. Las críticas constructivas cuyo objetivo es mejorar las funciones del sistema siempre se acogen con agrado, pero esto no es lo que hemos observado en este caso particular. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que reanude y retome un amplio diálogo social tripartito, teniendo en cuenta, en especial, las observaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Egipto — Quisiera expresar mi agradecimiento al Gobierno del Brasil por la importante información que nos ha proporcionado el representante gubernamental sobre las medidas adoptadas con el fin de aplicar el Convenio. A este respecto, es evidente la necesidad de seguir mejorando los mecanismos establecidos para que los trabajadores brasileños logren sus objetivos. La ley promulgada por el Brasil tuvo por objeto fomentar la negociación colectiva, y no su regresión, como muestran las cifras proporcionadas por el representante gubernamental. Acogemos con satisfacción esta ley y la apoyamos. Estamos plenamente satisfechos, en vista de los resultados de las encuestas realizadas por el Banco Mundial sobre la ley en cuestión y de su impacto positivo, ya que ha potenciado el crecimiento económico, ha brindado oportunidades de empleo y ha contribuido a luchar contra el empleo irregular. Apoyamos asimismo el procedimiento de diálogo social llevado a cabo por el Gobierno en presencia de los representantes de los trabajadores y de los empleadores antes de promulgar esta ley. Quisiéramos alentar al Gobierno a proseguir este diálogo en todos los ámbitos del trabajo y a continuar avanzando a fin de mejorar las condiciones de trabajo, para que se ajusten a lo establecido en los convenios internacionales. Confiamos en que esta Comisión tenga en cuenta los importantes aspectos abordados por el Gobierno del Brasil y los retos a los que se está enfrentando.

Miembro empleador, República Bolivariana de Venezuela — Reiteramos el planteamiento del Grupo de los Empleadores sobre la inclusión del caso del Brasil en la lista corta y nuestra preocupación porque el caso haya podido ser incluido por razones no objetivas o de naturaleza política y, en este sentido, hacemos un llamado a los mandantes tripartitos a revisar y definir, con absoluta claridad, los criterios objetivos bajo los cuales se elabora la lista de países cuyos casos de violación a convenios, se incluyen en la lista corta sujeta a discusión en esta Comisión.

Ya entrando al fondo, consideramos que la reforma laboral desarrollada en el Brasil, específicamente la ley núm. 13467/2017, se encuentra no sólo ajustada sino que privilegia, resalta y desarrolla los postulados del Convenio. La legislación anterior de 1943, por supuesto, no estaba adaptada a los crecientes cambios del mundo del trabajo. La nueva legislación establece criterios modernos y flexibles en toda sintonía con las demandas actuales del trabajo y la producción y, en todo caso, privilegia la negociación colectiva asumida de manera responsable y voluntaria entre las partes para reglamentar las condiciones del empleo. Asimismo, valorizó y fortaleció la negociación colectiva blindando los acuerdos alcanzados por las partes, como forma de cumplir con el objetivo y propósito del Convenio, el cual es el de permitir adaptaciones en la regulación laboral según lo exijan las circunstancias de tiempo, actividad y lugar.

La discusión se centra en las facultades que reconoce la nueva ley a las partes para acordar en la negociación determinada desaplicación de normas legislativas específicas. Ahora bien, ello de ninguna manera implica que el

acuerdo alcanzado, o bien el objetivo de condiciones de trabajo pactadas no resulten ser más favorables para los trabajadores que las mínimas garantizadas por la ley. En efecto, estas disposiciones sólo son aplicables en supuestos excepcionales donde se considera el alto nivel de ingreso y las condiciones intelectuales o profesionales de los trabajadores; así como el poder de negociación equitativo de los sindicatos que los representan, lo cual hace asumir que el acuerdo alcanzado, en pleno ejercicio de la libertad de negociación, será sustancialmente mejor al obtener beneficios adicionales no contemplados en la ley.

Los acuerdos alcanzados en la negociación o acuerdos colectivos, conforme a la nueva ley, en ningún caso pueden afectar o reducir los 30 derechos fundamentales de los trabajadores establecidos en la Constitución Federal. De manera que, como toda norma excepcional, ésta tiene una aplicación muy reducida. Asimismo, estos acuerdos específicos son aplicables a una realidad única del respectivo sector, región o empresa, durante el plazo máximo de vigencia de dos años. De no haber instrumento colectivo específico, se aplica la legislación laboral. De manera que, los derechos de los trabajadores quedan absolutamente protegidos por el contrato colectivo o, en su defecto, por la norma laboral.

Asumir una interpretación contraria implicaría desconocer la capacidad negociadora de los trabajadores sujetos de la norma, justificada en su nivel de remuneración y capacidad intelectual, así como desconocer la responsabilidad y el poder de negociación de los sindicatos. De manera que celebramos la reforma laboral del Brasil que moderniza su actualidad en el mundo laboral.

Miembro trabajador, Estados Unidos — Los trabajadores canadienses se suman a nuestra declaración. A medida que encaramos los desafíos y las oportunidades que han comenzado a presentarse y que se acelerarán debido a las transformaciones que tendrán lugar en el mundo del trabajo, quienes se preocupan por la desigualdad y la polarización crecientes en muchos países toman nota con interés del debilitamiento deliberado de las instituciones que se esfuerzan por promover la justicia social, entre las que se cuentan las instituciones del mercado de trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva. La relación de trabajo es en sí misma una institución. En los Estados Unidos, hace decenios que observamos un declive de estas instituciones. Con el tiempo, la desigualdad ha aumentado gradualmente, la justicia social ha disminuido y la polarización se ha incrementado. Los cambios drásticos, abruptos e imprudentes introducidos en la legislación del trabajo del Brasil para desmantelar las instituciones tienen un alcance muy amplio. Me centraré en la creación del trabajador autónomo individual y en su impacto en los derechos de negociación colectiva.

En su informe, la Comisión de Expertos ha expresado su preocupación por el impacto de esta categoría en los derechos de negociación. Tomando nota de que el Código del Trabajo no contempla los derechos de estos trabajadores, los expertos pidieron al Gobierno, el pasado mes de marzo, que le informara sobre todo progreso realizado en lo que respecta a la celebración de consultas a fin de atender a este considerable y creciente segmento de la fuerza de trabajo que no tiene acceso a los derechos de negociación. En respuesta, el mes pasado, el Gobierno señaló con toda franqueza que el Convenio «por definición no es aplicable a los trabajadores autónomos, y además la negociación colectiva constituye un mecanismo poco adaptado al carácter ocasional e independiente de su actividad». El Gobierno señaló asimismo que «las autoridades competentes del Brasil pueden desvelar las verdaderas relaciones de trabajo que existen tras los acuerdos de servicio encubiertos». Tal vez pueda, pero ¿lo hará? Este Gobierno ha eliminado el Ministerio de Trabajo, y ha reducido el acceso de los trabajadores a la justicia laboral y la capacidad de los sindicatos para actuar en solidaridad con los trabajadores no afiliados, estableciendo unos costos elevados para los trabajadores que acuden ante la justicia para solucionar problemas laborales y rechazando la deducción de las cuotas sindicales, incluso cuando hayan sido negociadas por los empleadores y aprobadas democráticamente por los trabajadores en las asambleas.

En respuesta a la pregunta de la Comisión de Expertos relativa a la exclusión de estos trabajadores, el Gobierno no proporciona información. En el mejor de los casos, gestionar la creación y la expansión de esta categoría de trabajadores requeriría un ministerio de trabajo sumamente competente y el empoderamiento de los interlocutores sociales. En la actualidad, el Brasil no ha hecho ninguna de las dos cosas. Pese a la actualización de las encuestas llevadas a cabo por el IBGE del Brasil, incluso meses después de crearse la categoría de trabajador autónomo, ninguna revisión ha producido información precisa sobre el tamaño y la situación de este nuevo segmento de la fuerza de trabajo.

Según los mejores indicadores, el de los trabajadores por cuenta propia, el primer trimestre de este año el Brasil contaba con casi 24 millones de trabajadores de este tipo, lo que representa casi una cuarta parte de toda la fuerza de trabajo. Menos de un tercio de ellos están registrados en el sistema de seguridad social y cotizan a él. Menos del 15 por ciento de todos los trabajadores por cuenta propia están registrados como tales. Además de la ausencia de protección social de estos trabajadores, el impacto de este número de trabajadores que no cuenta con protección en la sociedad será catastrófico. El acceso a la negociación colectiva brinda cierta protección a estos trabajadores, pero el Brasil no ha hecho nada al respecto al introducir sus imprudentes cambios en la legislación laboral.

Por último, estos trabajadores no están bien remunerados y no están bien situados para negociar y beneficiarse de las negociaciones. El salario promedio de los trabajadores por cuenta propia en el Brasil son 417 dólares de los Estados Unidos al mes, es decir, 1,7 veces el salario mínimo, lo que está muy por debajo del promedio nacional mínimo. Si hay una clase de trabajadores que necesita acceder a la negociación colectiva, es sin duda estos trabajadores, pero el Gobierno les ha cerrado la puerta, apoyando y legalizando su exclusión en lugar de tomar medidas para combatirla. Agradecemos a la Comisión de Expertos que haya señalado esta cuestión a la atención de la Comisión de la Conferencia.

Miembro gubernamental, Angola — Hablo en nombre de la delegación de Angola. Reconocemos que el Gobierno del Brasil está adoptando actualmente muchas medidas relacionadas con el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Por lo tanto, alentamos al Brasil a continuar con esta práctica.

Miembro empleador, Panamá — La OIT es la única Organización de la Naciones Unidas de carácter tripartito, tiene su fortaleza en la negociación, la concertación y el acuerdo. En el caso del Brasil es importante destacar que su reforma laboral de 2017 está dirigida a proporcionar la paz a través de la reducción de la pobreza, las negociaciones individuales y colectivas. Las reformas laborales del Brasil no violentan ningún convenio de la OIT y no puede ni debe analizarse en forma aislada, sino, dentro de todo el contexto económico, político y social del país.

Hasta el año 2017, antes de la nueva ley había un total acumulado de 2,63 millones de demandas judiciales. En diciembre de 2018, a menos de un año de haberse implementado la nueva ley, se redujeron en 900 000 procesos, casi un 40 por ciento de casos, ¡eso es paz social!

Respecto a la autonomía de la voluntad de las partes, la nueva ley permite la negociación y mutuo acuerdo como forma de terminación de la relación de trabajo, así, en los primeros cuatro meses, se negociaron más de 73 000 acuerdos, eso es también paz laboral.

En la lucha contra la informalidad, que ataca tanto a los trabajadores como a los empleadores, se han implementado una serie de medidas para crear nuevas formas de trabajo que le permiten precisamente al país generar nuevos y más puestos de trabajo. Así pues, se han creado más de 97 000 nuevos puestos de trabajo, reduciendo la pobreza.

La nueva ley laboral del Brasil no violenta ningún acuerdo, no violenta el Convenio, fomenta la negociación y la concertación individual y colectiva, reduce la informalidad, reduce la pobreza, es paz social y en ese contexto consideramos debe analizarse. Por lo tanto, no hay necesidad de pedir ningún informe más al país.

Miembro trabajador, Italia — Hablo en nombre de las confederaciones sindicales italianas y la razón de esta intervención es una gran preocupación por los trabajadores del Brasil. Es una intervención que hace referencia a la larga experiencia de la negociación colectiva que tuvimos en mi país, Italia. Es una preocupación justificada, tal vez se olvida que la ciudad con más habitantes italianos después de Roma, no es Turín, ni Milán, ni Nápoles, sino São Paulo en el Brasil.

A lo largo de los años, Italia ha sido un laboratorio para garantizar un equilibrio y nunca fue por la ley, fue gracias a la capacidad de los actores sociales de encontrar el punto de equilibrio económico y siempre gracias a la negociación colectiva; todas las reformas que hemos hecho durante estos años que se han planteado, nunca fueron para disminuir sino para extender la negociación colectiva también a las formas de trabajo individual, y siempre con la participación de los actores sociales.

Nos impresionaron, en los años pasados, los datos y los resultados que obtuvo la negociación colectiva en el Brasil. No fueron sólo los programas de distribución de renta *Bolsa Família, Fome Zero,* sino el aumento en esos años del 90 por ciento, como dicen todos los estudios, de la negociación colectiva que permitió a 40 millones de personas salir de la pobreza.

Y ahora, datos incontrovertibles dicen que la reforma laboral, la ley núm. 873, muestra disminución del empleo y la no protección social en este país. Este es un dato político que nos preocupa y, tal vez, también en este tipo de debate se debe plantear.

En 2018, se pidió proporcionar informaciones pero también garantizar el involucramiento de los actores sociales. En 2019, el pedido deberá ser que, a la luz de los resultados que tenemos, se debe convocar, contactar, pedir la participación de los actores sociales y conjuntamente revisar la ley.

A la víspera de un acuerdo que puede ser importante con la Unión Europea y el MERCOSUR — y sabemos que el Brasil tiene el 80 por ciento del producto interno bruto del MERCOSUR — se debe garantizar la tutela y sobre todo el rol y la participación de los actores sociales que en Europa son el centro del modelo sindical y social europeo.

Desde Italia, desde el sistema de relaciones industriales de mi país, desde el sistema y el mecanismo de diálogo social europeo, hacemos un llamado de responsabilidad al Gobierno del Brasil.

Miembro gubernamental, Filipinas — Filipinas reconoce los grandes esfuerzos desplegados hasta la fecha por el Brasil con miras a dar pleno efecto al Convenio. Sin embargo, cabe señalar que no pueden llevarse a cabo reformas, y que éstas no pueden dar resultado ni materializarse, de la noche a la mañana. En su jurisdicción, al igual que en la nuestra, en Filipinas, existen procedimientos y procesos legales que deben respetarse y cumplirse estrictamente, en particular en el ámbito de la legislación, de conformidad con la Constitución Federal del Brasil y con otras leyes nacionales.

Filipinas también cree que, en vista de la complejidad de las reformas previstas, debe concederse tiempo suficiente y razonable al Brasil para institucionalizar las reformas laborales.

Además, la institucionalización de las reformas laborales no es la única función del Gobierno. Así pues, Filipinas espera que el Brasil logre que sus interlocutores tripartitos celebren una consulta constructiva, en un espíritu de verdadero diálogo social, a fin de abordar las cuestiones planteadas y de adoptar medidas que sean acordes a las condiciones nacionales. Filipinas confía en que el Brasil siga comprometido con sus obligaciones dimanantes del Convenio de la OIT y en que continúe colaborando de una manera constructiva con sus interlocutores sociales.

Filipinas también comparte algunas de las preocupaciones del Brasil por los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos, y considera que el tripartismo, el consenso y la transparencia deberían aplicarse plenamente, a fin de mejorar los procedimientos de la Comisión, de aumentar la confianza de los gobiernos y de los interlocutores sociales, y de evitar la politización indebida de los casos de los países.

Por último, Filipinas pide a la OIT, incluidos sus órganos de control, que siga prestando a sus Estados Miembros la asistencia técnica y la orientación necesarias para asegurar el pleno cumplimiento de los convenios, y que ningún gobierno, empleador o trabajador quede atrás a medida que nos preparamos para el futuro del trabajo.

Miembro empleadora, Bélgica — El Grupo de los Empleadores tiene serias dudas sobre este caso que la Comisión está examinando nuevamente después de haberlo hecho en 2018. Así pues, los empleadores expresan su preocupación por el examen precoz de la ley núm. 13467 por los expertos. Tienen la impresión de que la Comisión de Expertos no ha tenido suficientemente en cuenta las informaciones transmitidas por el Gobierno brasileño y la posición de los empleadores brasileños.

En esencia, los empleadores no están de acuerdo con la Comisión de Expertos en que la revisión de los artículos 611-A y 611-B de la CLT no favorezca de manera adecuada el establecimiento y la utilización más generales de los procedimientos de negociación voluntaria de los convenios en el sentido del artículo 4 del Convenio. ¿No es extraño que los expertos reprochen a la ley brasileña haber establecido recientemente la prevalencia de los convenios colectivos de trabajo y de los acuerdos colectivos sobre la legislación, preservando al mismo tiempo los derechos sociales constitucionales?

Por el contrario, observamos que la nueva ley brasileña sobre el trabajo preserva y mantiene la negociación colectiva, y que los acuerdos colectivos prevalecen incluso sobre otro tipo de normas, garantizándose al mismo tiempo el pleno respeto de los derechos sociales constitucionales; el Parlamento ha realizado la distinción entre los temas negociables y no negociables.

No se impide a los sindicatos brasileños negociar colectivamente unas mejores condiciones de trabajo para sus miembros; el margen de negociación voluntaria ha aumentado incluso, ya que no sólo pueden concluirse unas normas más exigentes, sino también, por ejemplo, unas normas más estrictas a cambio de unas normas menos estrictas en otros ámbitos, lo que está en consonancia con la autonomía de la negociación colectiva.

Por último, el vínculo causal entre la reforma y la supuesta disminución del número de convenios colectivos no ha sido establecido por los expertos.

Desde una perspectiva internacional comparativa, es frecuente encontrar legislaciones nacionales que autorizan a los convenios colectivos a establecer excepciones a la ley, respetando la Constitución y los asuntos considerados de orden público.

Por lo tanto, consideramos importante que el Gobierno del Brasil, en consulta y en cooperación con los interlocutores sociales, pueda seguir examinando el impacto de las reformas y, si procede, determinar las adaptaciones que estime convenientes; asimismo, el Gobierno no tiene que introducir en cualquier caso ninguna modificación legal sobre la base del Convenio.

Como conclusión, quiero recordar que la paz social y la prosperidad se apoyan necesariamente en el diálogo social. Este diálogo deber ser fomentado por los gobiernos, y se asienta en la negociación colectiva, en la confianza mutua y en la no injerencia de las autoridades públicas en las negociaciones, que deben seguir siendo entabladas por los interlocutores sociales.

Miembro trabajador, Alemania — El Brasil es Miembro de la OIT desde su fundación, en 1919. Cuando se adoptó el Convenio, en 1948, los delegados brasileños votaron unánimemente en su favor. El Brasil también pertenece a los países que han ratificado la mayoría de los convenios de la OIT, pero este apoyo a las normas internacionales del trabajo puede considerarse algo propio del pasado. Hace tiempo que se observa la creciente erosión de las normas sociales y del trabajo, bajo la apariencia de flexibilización. Las reformas cuyo objetivo declarado era mejorar la situación de los trabajadores han conducido, por el contrario, a la creciente precariedad del empleo y al aumento de las tasas de desempleo. Una política de polarización ha acrecentado la brecha entre los trabajadores y los empleadores.

Un ejemplo es la posibilidad, prevista en el artículo 611-A de la CLT, de que los convenios colectivos prevalezcan sobre la legislación, y de que los convenios colectivos negociados a nivel de empresa prevalezcan sobre los convenios colectivos aplicados en este ámbito. Los puntos enumerados en esta disposición, entre los que figuran, por ejemplo, las normas sobre el tiempo de trabajo, los representantes de los trabajadores en el trabajo, el acceso a programas de protección del empleo o la clasificación del grado de las condiciones de trabajo insalubres, no son exhaustivos. Es decir, las partes pueden ampliar el contenido, con la excepción del número de derechos enumerados en el artículo 611-B. El artículo 611-A permite socavar específicamente las leyes y convenios colectivos que establecen normas para la protección de los trabajadores. Para dar un ejemplo reciente, en mayo de 2019, un tribunal regional del trabajo en São Paulo prohibió al operador de una empresa de taxis aéreos, a título de orden temporal, instar a los miembros de la tripulación a firmar acuerdos que incluyeran, entre otras cosas, una cláusula que descartara todos los instrumentos individuales y colectivos que se hubieran firmado. Ésta es la realidad en muchos casos; las empresas están ejerciendo presión sobre sus trabajadores para que firmen acuerdos que les son desfavorables. ¿Qué poder de negociación tiene un trabajador «autónomo» si corre el riesgo de perder el empleo?

El artículo 611-A invierte la idea básica de los convenios colectivos. Tiene por objeto permitir que las partes contratantes alcancen un acuerdo sobre las mejores condiciones para los trabajadores; sin embargo, no debería socavar el nivel de protección legal existente. Ésta también es la opinión del Comité de Libertad Sindical, que señala que los procedimientos para la promoción sistemática de la negociación descentralizada de unas condiciones de trabajo que son menos favorables que las de más alto nivel están conduciendo a una desestabilización mundial de los mecanismos de negociación colectiva y al debilitamiento de la libertad sindical y de la negociación colectiva, lo que va en contra de los principios establecidos en los Convenios núms. 87 y 98. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que, en cooperación con los interlocutores sociales, enmiende los artículos 611-A y 611-B de tal manera que los convenios colectivos sólo puedan diferir de las leyes y de otros acuerdos en que son favorables a los trabajadores.

Miembro gubernamental, Colombia — Colombia expresa su firme compromiso con la OIT y sus órganos de control. La Comisión de Aplicación de Normas es el máximo órgano de control de la OIT, por esta razón confiamos en que sus métodos de trabajo, continúen mejorando. Esto seguramente aumentará la confianza de todos y permitirá contar con un sistema de control cada vez más fortalecido.

Si bien el documento D.1, señala en el capítulo VI los criterios que deben tenerse en consideración para la selección individual de países que son llamados a la Comisión, se observa que lamentablemente tanto la lista preliminar como lista definitiva, adolecen en un buen número de casos de criterios técnicos, para la conformación de dichas listas, tal como sucede con el caso que nos ocupa.

Apreciamos el compromiso con la promoción de la negociación colectiva, basada en los principios consagrados en el Convenio. Tomamos buena nota de la información proporcionada por el Gobierno del Brasil de que su reforma laboral ha tenido entre sus objetivos centrales la promoción de la negociación colectiva, de conformidad con las obligaciones del país en el contexto de la OIT. Nuestro país valora los esfuerzos del Gobierno del Brasil para incrementar la negociación colectiva y esperamos que mediante el diálogo social tripartito se continúe avanzando.

Miembro empleador, Brasil — Como saben, en el Brasil no existe una federación nacional, o asociación nacional, de empleadores; sí hay diversas confederaciones nacionales que congregan a los empleadores de diferentes sectores. Hoy contamos con la presencia en esta sala de las confederaciones nacionales de la agricultura, la industria, el comercio y los servicios, el transporte, el sistema financiero, los servicios de salud y los seguros, y tengo el honor de hablar en su nombre.

Desde el principio, apoyamos firmemente la declaración del Secretario de Trabajo de que este caso se apoya en pruebas débiles, en datos deficientes y en argumentos poco convincentes, y creemos que hay un dato que estamos olvidando en nuestra discusión de hoy, y es que debemos hallar una solución para la financiación de los sindicatos en el Brasil. Esto es lo importante — antes de la reforma laboral, los trabajadores tenían que contribuir a un sindicato específico, y esto era obligatorio por ley y, por otra parte, los sindicatos tenían el monopolio sobre una cierta categoría, en una zona geográfica determinada, para recaudar dichas contribuciones financieras.

Así pues, no es sorprendente que, en la actualidad, contemos con 17 000 sindicatos en el Brasil. Es, con diferencia, el mayor número del mundo y representan el 90 por ciento de los registrados a escala mundial, lo que significa, e insisto en este punto, que nueve de cada diez sindicatos están establecidos en el Brasil. Esto representó una recaudación total de 4 000 millones de dólares de los Estados Unidos.

Entonces se llevó a cabo esta reforma laboral, la cual, insisto, fue aprobada en el Congreso. Se aprobó en la Cámara Baja después de diez audiencias públicas, se aprobó en el Senado después de 22 audiencias públicas, y se impugnó ante el Tribunal Supremo sin éxito, y ahora los trabajadores ya no contribuyen obligatoriamente, sino a título voluntario, a los sindicatos, por lo que los ingresos de estos últimos se han reducido aproximadamente un 90 por ciento. En el Brasil está teniendo lugar el cierre de algunos sindicatos.

Debemos hallar una solución, pero la solución no radica en presentar un caso basado en pruebas débiles, en datos deficientes y en argumentos poco convincentes, sino en adaptarse a una nueva economía dinámica, convenciendo a los trabajadores de que los sindicatos son eficaces y representativos.

Como conclusión, instamos a la Comisión a reconocer en su conclusión que no se ha violado de ninguna manera el Convenio.

Miembro trabajadora, Portugal — Hablamos en nombre de la Confederación Sindical de los Países de Lengua Portuguesa que integra las confederaciones sindicales de Angola, Brasil, Cabo Verde, Galicia, Guinea Bissau, Mozambique, Portugal, Santo Tomé y Príncipe y Timor Leste.

Seguimos con gran preocupación todas las medidas aplicadas en el Brasil en el ámbito de la reforma laboral de 2017: la posibilidad de derogar generalizadamente normas legales que deben conferir un mínimo de protección a los trabajadores; el privilegio que se da a la negociación a nivel de empresa en detrimento de la negociación sectorial; la posibilidad de imponer condiciones menos favorables que la negociación colectiva a contratos individuales de trabajo para trabajadores que ganan apenas por encima de cierto rasero así como alejar a ciertos grupos de trabajadores de la protección que les confiere la negociación colectiva (como los trabajadores autónomos), resultado todo ello de una visión ideológica que no nos distancia muchísimo de aquélla que durante el período de crisis financiera intentó aplicar la troika en Portugal.

Son normas que pretender socavar, debilitar e incluso extinguir el derecho a la contratación colectiva y el papel de los sindicatos, siempre so pretexto de aumentar la seguridad jurídica y contribuir al progreso económico, que tiene como único efecto real el cuestionamiento de principios, valores y derechos fundamentales que defiende la OIT y la reducción del valor del trabajo y su sumisión a las llamadas libertades económicas.

En Portugal, la contribución de medidas similares para hacer crecer el país fue nula, pero entre tanto se consiguió una reducción de los derechos laborales, el aumento de la pobreza, la reducción en pocos años de la cobertura anual de la negociación colectiva, obligando a una inversión de las medidas tras la crisis.

El retrato del Brasil se parece mucho a esto ante la aplicación de las medidas que acabamos de indicar. Por ello es fundamental establecer un marco legal que garantice la plena autonomía y el derecho de participación de los sindicatos y la asistencia de unos mínimos legales de protección en materias fundamentales, basándose en los principios de negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales que salvaguarden el papel fundamental de la negociación colectiva para todos los trabajadores. Sólo así se conseguirán las bases fundamentales para un crecimiento económico y un progreso social real, sostenido y justo.

Miembro trabajador, España — Estamos aquí para velar por el sistema de normas. La reforma laboral brasileña y la ley núm. 873, que establecen que la negociación colectiva puede empeorar la regulación legal de las condiciones laborales fundamentales para garantizar el trabajo decente en el Brasil, no se traen aquí por motivos políticos sino por vulnerar claramente el Convenio.

La legislación que aquí se cuestiona permite disminuir la regulación establecida en la ley nacional e incluso en convenios internacionales ratificados por el Brasil en materias como el tiempo de trabajo, los períodos de descanso o el sistema de remuneración, entre otras. También consagra la prevalencia de los acuerdos de empresa sobre los convenios colectivos de sector, y su capacidad de transformar la regulación legal de las condiciones de trabajo por otras menos garantistas, excluyendo *de facto* de la negociación a las organizaciones sindicales.

Con la reforma laboral y la ley núm. 873, el Gobierno del Brasil ha provocado y asegurado la tormenta perfecta contra la naturaleza de la negociación colectiva, los derechos colectivos de las y los trabajadores y la regulación de unas condiciones de trabajo decentes, incumpliendo el Convenio en la legislación y la práctica. La facultad que se da a la negociación colectiva para obviar las disposiciones normativas que establecen el marco mínimo por el que se rigen las relaciones de trabajo, dinamita la naturaleza de la negociación y su función específica como instrumento para la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida y flexibiliza de tal manera la legislación laboral que se desprotege a la clase trabajadora y a las organizaciones sindicales, hasta el punto de dejarlas al arbitrio de quien ostenta la posición de poder en las relaciones laborales.

El Gobierno del Brasil tiene la responsabilidad de garantizar la paz y la justicia social, mejorando la calidad de vida de los y las ciudadanas y garantizando que los derechos sindicales y de negociación colectiva sirvan a su finalidad y puedan ejercerse con normalidad.

Sin embargo, en vez de ello, la acción del Gobierno se ha dirigido a:

- llevar a cabo un ataque frontal contra el derecho de los trabajadores a tener condiciones de trabajo decentes;
- poner en peligro la aplicación de las normas internacionales que regulan las condiciones mínimas de trabajo;
- infringir los derechos colectivos de los y las trabajadoras;
- frenar la negociación de convenios colectivos, cuyo número ha caído significativamente desde la entrada en vigor de la reforma legislativa en noviembre de 2017;
- promover la individualización de las relaciones laborales, y
- arremeter contra la supervivencia de las organizaciones sindicales.

Por todo ello, por el grave incumplimiento del Convenio de la OIT que supone, consideramos que el Gobierno del Brasil merece una respuesta firme y contundente de esta Comisión.

Miembro empleador, Chile — Por segundo año consecutivo la Comisión deberá abocarse al caso del Brasil. Y es importante recordar que ya los empleadores el año pasado cuestionamos su inclusión en la lista corta, porque la Comisión de Expertos examinó el caso fuera del ciclo regular de presentación de memorias y porque el análisis se concentró en la ley núm. 13467, en circunstancias que se trataba de una norma con muy pocos meses de vigencia como para poder ser evaluados sus impactos.

Las conclusiones del año pasado de la Comisión de Aplicación de Normas sólo recomendaron que el Gobierno suministre información sobre la aplicación de la nueva ley y sobre las consultas realizadas a los interlocutores sociales.

Ahora, una vez más este año, el Brasil será objeto de estudio por parte de esta Comisión, en circunstancias en las que si bien cuenta con nuevas observaciones de la Comisión de Expertos, con franqueza, no se entienden cuáles son los criterios objetivos para la selección del caso. Y esto es muy importante porque la credibilidad y la eficacia del trabajo desarrollado por la Comisión de Aplicación de Normas deben tener como base la transparencia.

Estamos en conocimiento de que existen criterios geográficos para distribuir el número de casos por país, que también se priorizan los casos con doble nota a pie de página, que se intenta priorizar los casos referidos a convenios fundamentales de la OIT y que existe un número limitado de casos que pueden ser vetados por los grupos.

No obstante, nos preocupa que las presiones políticas ejercidas por cualquiera de los Grupos constituyentes de la OIT primen sobre los criterios objetivos de cumplimiento normativo que deben orientar los trabajos de todos los órganos de control de la OIT, incluyendo los de esta Comisión de Aplicación de Normas.

En relación a los artículos 611-A y 611-B de la ley núm. 13467, es importante ser claros: se trata de normas que en ningún caso pueden afectar los derechos fundamentales de los trabajadores establecidos en la Constitución Federal del Brasil y se trata de «posibles acuerdos voluntarios entre sindicatos y empleadores» que no constituyen ninguna imposición unilateral y que, además, tienen una vigencia acotada a un máximo de dos años.

Por tanto, consideramos que la intención de los artículos referidos es fomentar y promover la negociación colectiva voluntaria, destacando su importancia como instrumento al alcance voluntario de las partes, para poder adaptar parte de las regulaciones normativas a sus necesidades específicas.

Pensar que las disposiciones expuestas podrían ser impuestas unilateralmente por parte de los empleadores a los sindicatos, significa desconocer las capacidades de éstos para ser interlocutores de los trabajadores que representan.

Miembro trabajador, Colombia — En nombre de los trabajadores de Colombia nos dirigimos a esta Comisión de nuevo para cuestionar al Gobierno del Brasil en tanto la implementación de su ley laboral de 2017 contraviene los postulados de este Convenio, fundamental de la OIT. Sea lo primero mencionar que las observaciones, solicitudes y recomendaciones de los órganos de control: Comité de Libertad Sindical, Comisión de Expertos y Comisión de Normas dan vida y realizan las normas internacionales del trabajo; que su labor es fundamental para esta casa, y que sus pronunciamientos, especialmente los relacionados con la libertad sindical, son la aplicación misma de los Convenios núms. 87 y 98 o, como decimos en mi país, que entre los órganos de control y los convenios «no cabe ni una hoja de papel».

El día de ayer en este mismo recinto, los empleadores reclamaban algunos asuntos al Gobierno uruguayo, por los cuales hoy sí consideramos que debe reprocharse seriamente al Gobierno del Brasil:

1) el Gobierno del Brasil no consultó, no preguntó a los representantes de los trabajadores, ni informó a las centrales sindicales brasileñas sobre la reforma laboral que iba a aprobar, simplemente la impuso;
2) el Gobierno del Brasil ha hecho absoluto caso omiso de las recomendaciones de los expertos que en los informes de 2017, 2018 y, nuevamente, en 2019 han considerado «la derogabilidad de la ley laboral por medio de la negociación colectiva contraviene el objetivo de promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria», ha tomado nota con preocupación y ha solicitado al Gobierno adecuar la ley conforme al Convenio, y
3) con real vehemencia debe reclamarse al Gobierno del Brasil, que limitó a dos años la duración máxima de un convenio o acuerdo colectivo, cuando los órganos de control han aclarado que esto sería contrario al artículo 4 del Convenio.

Finalmente, queremos recordar que el espíritu del Convenio núm. 154 sobre negociación colectiva y la interpretación dada por los órganos de control al Convenio, es que «los acuerdos individuales establecidos en los contratos de trabajo no deberían ir en detrimento de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales» y éstas a su vez no deben poder minimizar las garantías contempladas en la ley. La reforma laboral del Brasil tiene precisamente el objetivo contrario y por tanto su Gobierno sigue violando la negociación colectiva.

Miembro empleador, México — Debo comenzar recordando que el Brasil es uno de los países con más alta tasa de ratificación de convenios de la OIT y que con esa misma actitud los derechos laborales que se han ido generando con el tiempo fueron elevados a nivel constitucional en 1988, incluyendo el reconocimiento de los instrumentos de trabajo colectivo.

Es obvio que la llamada reforma laboral del Brasil, no ha derogado ni modificado los derechos laborales fundamentales consagrados en la Constitución; la ley sólo permite que los trabajadores y los empleados puedan, si así lo desean, de común acuerdo y en forma voluntaria, establecer normas relativas a las formas de trabajo, en circunstancias específicas y en determinado tiempo, sin que esto mismo se pueda hacer respecto de los citados derechos fundamentales, lo que de ninguna manera violenta el Convenio.

Es importante reiterar y aclarar que cuando no hay acuerdo entre trabajadores y el empleador a través de la negociación colectiva, prevalece el texto legal. Es claro que la reforma laboral es acorde al contenido de los textos establecidos en la normatividad de la OIT, en particular, con este Convenio.

Uno de los objetivos fundamentales de la negociación colectiva en la reforma laboral es lograr que, a través de ella, se puedan tomar determinaciones relacionadas con las actividades y necesidades reales del centro de trabajo que no necesariamente pueden estar contempladas en la ley, y todo esto como resultado del diálogo, concesiones recíprocas y acuerdos contractuales, lo que, contrario a la percepción del informe, incide en la oportunidad de mejorar condiciones laborales.

Una prueba de ello es que los trabajadores no se vieron afectados con la reforma, de acuerdo con la información obtenida; las inquietudes se vieron superadas en las instancias legales nacionales en el Brasil, incluso antes y en lugar de llegar a un planteamiento general en esta casa.

Otro elemento de juicio es que ningún sindicato de trabajadores del Brasil ha señalado violación alguna de la Constitución, del Convenio o de cualquier otra norma de la OIT, bajo los supuestos a que nos referimos. Todo esto es claro reflejo de que no hay nada que cuestionar. De cara al futuro, a las particularidades que se presentarán en cada centro de trabajo, tenemos que reconocer que la ley es necesaria para generar un marco de mínimos y de máximos.

Sin embargo, permitir que mediante la negociación colectiva como lo regula la reforma laboral del Brasil, también es indispensable para identificar las necesidades específicas y adaptar las condiciones laborales a los requerimientos de las actividades en beneficios de las partes, de la competitividad, del empleo y del desarrollo sostenible.

Observadora, Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas — Además de la vicepresidenta de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, represento a la Asociación Brasileña de Abogados Laboralistas. Traigo datos que dan claridad a aspectos que deben ser tomados en cuenta por esta Comisión, en relación al aspecto técnico y no político del caso.

Desde la reforma laboral brasileña, se ha implementado un amplio espectro de medidas que se relacionan directamente con el Convenio, todas judicializadas en el sistema de tres instancias además de la Corte Constitucional y de cuyas acciones aún se espera un largo tiempo para solucionarlas. Sólo en materia de negociación ya se suman decenas de miles de juicios, según datos estadísticos del Consejo Superior de la Justicia Laboral en Brasil.

La cobertura de trabajadores por convenios colectivos se ha reducido en gran medida. Según la Asociación Brasileña de Magistrados del Trabajo, hubo una reducción de un 43 por ciento de convenios celebrados. Pero más amplios y peligrosos son los efectos de sustitución de la negociación colectiva por contratos individuales, además de un volumen espantoso de traslado artificial de integrantes de la clase trabajadora a la condición de supuestos emprendedores, ocultando estrictas dependencia y subordinación.

En marzo de 2016, la encuesta nacional por muestra domiciliaria del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, órgano gubernamental oficial, apuntaba la existencia

de 9,5 millones de trabajadores sin registro y, por eso, sin cobertura de negociación colectiva. En abril de 2019, ese número se incrementó a más de 11 200 000 millones, es decir, en tres años se generó la desprotección directa de más de un 1 600 00 trabajadores.

Tenemos cerca de 8 millones de micro-emprendedores, después de un incremento de un 25 por ciento en dos años, casi todos empresarios de su propia labor, con un aumento que despierta curiosidad por saber cómo la clase trabajadora brasileña se ha dormido empleada y despertó empleadora.

Algunos de los gobiernos aquí presentes pueden pensar que la reforma hecha en el Brasil tiene alguna similitud con modificaciones realizadas en sus Estados. Pero en ningún caso hay la paradoja de intentar ampliar los poderes de negociación — específicamente para permitir la reducción de derechos — y, al mismo tiempo, suprimir todos los medios y armas de negociación en condiciones de paridad.

El artículo 19,8 de la Constitución de OIT necesita ser invocado, porque el Brasil ha desprotegido una enorme masa de trabajadores con reglas regresivas y antisindicales, atentando contra el espíritu del Convenio, que se debe de preservar.

Miembro empleador, Paraguay — Quiero dejar registrada la opinión de mi delegación, en referencia al caso del Brasil, que se está discutiendo aquí por segunda vez y que es una injusticia a pesar de lo que han dicho los opositores de la Reforma Laboral del Brasil.

La OIT, es tripartita por su naturaleza, y eso nos exige que el discurso fundamental de las relaciones laborales sea totalmente técnico.

Es importante tener en cuenta que la reforma laboral es una agenda país, y es un esfuerzo concentrado, resultado de al menos veinte años de debate en pro de la mejora de las relaciones de trabajo en el Brasil y con base en la premisa básica del incentivo y la valoración de la negociación colectiva.

Este hecho adquiere especial importancia en este caso particular de la reforma laboral, cuando se verifica que la premisa básica de la reforma es precisamente el incentivo, la protección y la valoración de negociaciones colectivas libres y espontaneas, en la forma en que se preconizan este Convenio y el Convenio núm. 154, ambos suscritos por el Brasil.

La Constitución Federal del Brasil desde 1988 ya establece, entre los derechos de los trabajadores, el reconocimiento de las convenciones y acuerdos colectivos de trabajo, la Suprema Corte Brasileña, igualmente, ya se había posicionado en favor de la preservación de la negociación colectiva.

Todas estas cuestiones sirvieron de elementos para la reforma laboral, que destacan las pautas sobre las cuales la negociación colectiva se puede adoptar, por ejemplo, condiciones de trabajo que pueden ser negociadas como: remuneración por productividad, teletrabajo, cambio de día feriado entre otros y sin dejar de registrar aquellas que no pueden ser objeto de negociación, tales como: los derechos de los trabajadores previstos en la Constitución, entre los cuales cito: licencia de maternidad y paternidad, vacaciones anuales y seguro contra accidentes laborales.

Por todo eso se puede afirmar que no hay ninguna duda de que la reforma laboral del Brasil respeta totalmente el Convenio.

Miembro gubernamental, Argentina — El Gobierno argentino agradece a los representantes de los gobiernos, así como a los actores sociales que han hecho uso de la palabra sobre este punto de la agenda. En consonancia con lo expresado por el GRULAC, queremos señalar nuestra preocupación respecto a los criterios adoptados para la elaboración de la lista de países; observamos que persiste un serio desequilibrio geográfico en la conformación de la misma, afectando en particular a toda nuestra región.

Proponemos, en consecuencia, la aplicación de criterios más objetivos y métodos más transparentes que pongan la atención en los casos de incumplimiento grave de las normas internacionales del trabajo, que permitan sugerir mejoras para atender prioritariamente los reclamos de los actores sociales cuyos derechos fundamentales se encuentran más seriamente comprometidos.

Hemos escuchado con atención la intervención realizada por el Brasil sobre su reforma laboral. El Brasil es uno de los países que ha ratificado la mayoría de los convenios internacionales del trabajo y procura en forma permanente lograr la necesaria armonía entre el texto de la norma internacional y su legislación nacional. La reforma laboral en el Brasil es un proceso de construcción paulatina de naturaleza parlamentaria, respetando las garantías constitucionales; es una expresión genuina de los desafíos que nos presenta la actualidad, que exige la adaptación de las normas a las realidades económicas que nos impone la globalización.

Hoy el contrato social no es igual al de hace cuarenta años, exige cambios en concordancia con un mundo diferente regido por los avances y la dinámica de la competitividad internacional. La necesidad del empleo equitativo tiene nuevos condicionamientos y a ellos debemos adecuarnos preservando los valores de la justicia social.

No se debe olvidar que las explicaciones brindadas por el Brasil sobre el Convenio núm. 87 se realizan sobre una legislación emanada del Parlamento después de profundos debates, y que fue aplicada de manera gradual en el marco de las nuevas relaciones laborales.

Es incomprensible que el Brasil haya sido incluido en la lista de países durante los años 2018 y 2019. El supuesto equilibrio regional trae aparejada una injusticia global. Los que fundaron esta Organización vieron trabajo digno, vieron justicia social, no vieron niños trabajando, vieron desarrollo, vieron crecimiento, vieron progreso. Cien años más tarde, mientras el Brasil está en la temible lista corta, hay muchos lugares en el mundo en los que los trabajadores ni siquiera conocen la existencia de esta Organización. Y eso se debe a que hay que mantener el equilibrio regional.

La situación del Brasil, como en muchos otros Estados del mundo, no es un paraíso. No tengo dudas de que el mundo está plagado, sin embargo, de listas cortas mucho más graves que no aparecen en nuestro catálogo.

Los que estamos aquí presentes queremos a esta Organización y por eso deseamos que la OIT no forme parte en el futuro del museo de los acrónimos. Y para evitarlo, debemos calibrar nuestras fortalezas y capacidades con sentido crítico y no complaciente. Todo ello porque no quisiéramos que en el futuro recordemos con nostalgia nuestro pasado, que es ahora nuestro presente.

Si no dijéramos todo esto, si nos calláramos estaríamos asistiendo todos a una complicidad internacional de silencio.

Miembro empleador, España — Por segunda vez consecutiva, estamos discutiendo este caso, sobre los mismos razonamientos expuestos el año pasado, y sin ninguna base técnica que avale la incorporación de este asunto a la lista de casos, objeto de estudio en la presente Comisión. Nosotros, los miembros de la Comisión, debemos asegurar que sólo se incluyan en la lista aquellos casos que infrinjan de una forma evidente los convenios, sobre la base de métodos y criterios objetivos. Queremos recordar que este mismo caso fue discutido el año pasado en esta misma Comisión, que en sus conclusiones determinó que no había elementos que indicaran un incumplimiento del Convenio.

Ya entrando en materia, tenemos la convicción de que la negociación colectiva promovida en la nueva reforma

laboral no infringe en ningún caso los convenios de la OIT, y, en particular, este Convenio.

Estimamos que, con la nueva ley, la negociación colectiva adquiere más relevancia al permitir a los representantes de las empresas y trabajadores negociar mejores condiciones que las previstas en la legislación. Éste es el sentido, y no otro, el que debemos conferir a la preponderancia de la negociación colectiva con respecto a la ley, consagrada en la nueva legislación.

Todo ello aplica sin socavar en ningún caso los derechos laborales garantizados en la Constitución.

Al mismo tiempo, debemos llamar la atención que el artículo 4 del Convenio debe servir de argumento para impulsar la negociación voluntaria. En este sentido, la legislación brasileña no hizo más que reforzar este principio de la negociación colectiva.

Pero, además de lo ya expuesto, queremos destacar que la reforma ya ha empezado a generar sus primeros resultados positivos. Entre ellos debemos mencionar los siguientes:

- la reducción de los contenciosos laborales ante los tribunales en un 40 por ciento;
- la actualización de la legislación laboral;
- los incentivos para fomentar el diálogo y evitar las disputas legales, que han resultado en 82 000 acuerdos de mediación en 2018, y
- mayores facilidades para contratar a los trabajadores.

Merece especial atención el importante debate que mantuvieron los agentes sociales durante la tramitación de esta propuesta legislativa, y la consulta a la sociedad civil realizada por el Congreso, en estricto cumplimiento con la legislación vigente.

Considerando lo expuesto, la Comisión no puede más que concluir que la ley núm. 13467 es acorde con los convenios de la OIT.

Miembro gubernamental, Panamá — La delegación gubernamental de Panamá, agradece las explicaciones realizadas por el distinguido delegado del Brasil en cuanto a la reforma laboral implementada para el fomento de la negociación colectiva, con lo cual se busca cumplir con las obligaciones del país contraídas ante la OIT.

Deseamos expresar nuevamente, que el presente caso es un claro ejemplo de aquellos que nuestro grupo regional GRULAC ha destacado en la relación en que su selección no refleja una adecuada proporcionalidad geográfica.

En relación a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en el Brasil, lamentamos que se optara por no esperar el ciclo regular del informe del Gobierno del Brasil sobre la aplicación de dicho Convenio previsto para este año. El Comité carece, por ende, de los elementos idóneos y oportunos sobre el alcance que tendría la implementación de acciones legislativas por parte de las autoridades brasileñas y que se encuentra bajo estudio del Poder Judicial en el país.

Esta Comisión y la OIT en su conjunto deberían reconocer los importantes esfuerzos que desempeñan los gobiernos, las instituciones y las organizaciones nacionales en la interpretación de las normas con miras a tener en cuenta las circunstancias, el sistema jurídico y las capacidades nacionales.

Alentamos al Gobierno del Brasil y a los interlocutores sociales, a mantener ese firme compromiso con la promoción de la negociación colectiva, y alcanzar mediante el diálogo social tripartito, las medidas necesarias para preservar el cumplimiento de los principios consagrados en el Convenio.

Miembro empleador, Guatemala — Es la segunda vez que se discute este caso en la Comisión, como bien han dicho los que me antecedieron en el uso de la palabra. Sin entrar a valorar las razones para tal inclusión, lo cierto es que nos da la oportunidad para analizar un poco más en detalle la recientemente adoptada legislación brasileña, la cual parte del principio de fortalecer la negociación colectiva en los términos exigidos por el artículo 4 del Convenio.

Lo anterior, sobre la base que los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución, constituye el piso de la negociación lo cual es amplia garantía de protección en un país que desarrolla en detalle los derechos laborales a nivel constitucional.

Me parece muy ilustrativo que estemos discutiendo este caso en la ocasión del centenario de la OIT y que este centenario coincida con el cambio de época que significa la cuarta revolución. Es propicia la ocasión pues, para analizar, cómo las normas deben adecuarse a las necesidades actuales del mercado laboral y en función de esa visión de futuro debe comprenderse el alcance de las normas.

Me parece que en la reforma implementada en el Brasil hay buenos ejemplos de cómo lograr la adecuación, sin abandono, desde luego, de las garantías fundamentales de trabajo. Cito como uno de los ejemplos, la norma contenida en el artículo 444 del Código relativa a la articulación entre la negociación colectiva y los contratos individuales del trabajo, por lo cual se permite, un mayor margen de acción a las partes que negocian sus condiciones en un contrato determinado bajo ciertas condiciones.

Un recto entendimiento de esta norma, parte de comprender la doble garantía que representa para el trabajador, por una parte, que se refiere a aquellos con ciertas calificaciones, y por otro lado, que tiene garantizado una serie de derechos por disposición constitucional. Además, representa una oportunidad para adecuar, en esta situación de cosas tan cambiante, los servicios especializados que presta ese trabajador a las necesidades también cambiantes de la empresa y su entorno.

Lo anterior hace compatible las necesidades de certeza jurídica para los derechos del trabajador, con la necesidad de adecuación a nuevas formas de trabajo y sobre todo estabilidad para el trabajador, cuya plaza de trabajo podría desaparecer en ausencia de una norma que permita tal adaptación.

Apoyamos lo dicho por el portavoz de nuestro Grupo, en el sentido que la anterior disposición no es materia contenida en el artículo 4 del Convenio con lo cual no hay contravención.

Miembro gubernamental, Chile — Nuestra delegación se suma a lo expresado por la Argentina en nombre de una significativa mayoría de Estados del Grupo de América Latina y el Caribe. Tal como lo han expresado también varios países de nuestra región que nos han precedido, compartimos la preocupación en cuanto a la aplicación de los criterios de la selección de los casos a ser analizados por la Comisión, y en ese sentido, apelamos a que este proceso sea más transparente y con participación de todos los mandantes de manera tripartita.

Compartimos la preocupación en el sentido de que no se ha hecho un adecuado reconocimiento de los esfuerzos del Gobierno del Brasil. Además, si se hubiera permitido a este país contar con el tiempo suficiente para poder compartir con esta Comisión información relevante al respecto, tal vez, este caso no estaría siendo considerado en esta instancia. También nos solidarizamos con los otros países de nuestra región que, pese a los esfuerzos realizados de acuerdo a sus realidades nacionales, también han sido incorporados a esta lista corta.

Alentamos a esta Comisión a que, las medidas a proponer, sean constructivas e incorporen el diálogo social como elemento central para avanzar en los diversos desafíos que nos presenta el futuro del trabajo.

Miembro empleador, Honduras — No existe fundamento alguno que justifique el llamado del Brasil ante la Comisión, ya que la reforma laboral introducida por la ley núm. 13467, de 2017, no violenta las normas internacionales del trabajo ni los derechos laborales garantizados en

la Constitución brasileña. Por el contrario, refuerza los objetivos de la figura jurídica de la negociación colectiva, garantizando que los instrumentos colectivos puedan celebrarse teniendo en cuenta las modalidades actuales de trabajo y producción, sin interferencia del Estado.

La nueva ley fortalece los principios del Estado de derecho, al dar garantía de seguridad jurídica a los interlocutores sociales que hacen uso de la negociación colectiva, como herramienta para preservar la autonomía de las partes, dando prioridad a lo negociado sobre lo legislado.

Parece ser necesario el reiterar con mucha fuerza lo que ya se ha expresado en esta sala: «el artículo 4 del Convenio no establece ningún requisito absoluto que exija que el resultado de la negociación colectiva debe ser la obtención de condiciones que sean más favorables que las establecidas por la ley». En realidad, el Convenio dispone que los países deben adoptar medidas para que la negociación colectiva sea adecuada a las condiciones nacionales, que es precisamente el caso del Brasil.

Es preocupante que la Comisión de Expertos pueda considerar que la negociación colectiva sólo sea válida si contiene términos y condiciones de empleo más favorables que los establecidos en la ley, esto es una modificación a las reglas del juego establecidas por el Convenio y una acción que violenta los propios principios de la OIT.

Por lo tanto, no existe ningún motivo para estar conociendo nuevamente este caso del Brasil ante esta Comisión.

Miembro trabajador, Uruguay — En primer lugar, expresar la más profunda solidaridad del movimiento sindical uruguayo, de nuestro Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) con las trabajadoras y trabajadores del Brasil. No le anima, a la parte trabajadora, ninguna intención política de corto plazo, los pueblos a su leal saber y entender ubican los gobiernos en función de las distintas trayectorias políticas. Sí le anima a la parte trabajadora no solamente la necesidad técnica de que se cumplan los convenios internacionales, sino la necesidad sí política, aunque no política partidaria, de que avancen los derechos de los trabajadores y los pueblos en cumplimiento de la normativa vigente.

En nuestra perspectiva, el Convenio es de carácter integral, sino no se explicaría cómo simultáneamente en su artículo 1 establece la libertad sindical y en su artículo 4 establece el derecho a la negociación colectiva. Son dos caras de la misma moneda.

La negociación colectiva en esta sociedad no es una negociación entre iguales y si bien suena romántica la consigna de que el trabajo no es una mercancía, no explicaríamos nosotros el funcionamiento de la sociedad si no tenemos en cuenta cómo funciona el mercado de trabajo. Estrictamente desposeído de medios de producción, los trabajadores nos vemos obligados a vender nuestra capacidad de trabajo, nuestra fuerza de trabajo a cambio de un salario y se la vendemos a quien posee el poder económico y los medios de producción de capital para contratarnos, todos los días se produce mercado laboral.

Un hecho externo a la negociación colectiva influye a diario en qué condiciones de salario y horario de trabajo deben de trabajar los trabajadores. Por ejemplo, el fenómeno de la desocupación, si hay mucha desocupación, los trabajadores debemos negociar a la baja.

Estamos radicalmente en contra de esta reforma laboral, porque efectivamente agrega un elemento de competitividad a la baja, agrega elementos de chantaje, contra la parte más débil de la relación laboral. Al inaugurar que el convenio colectivo puede estar por debajo de la ley y agrega un elemento aún de mayor chantaje cuando permite la individualización de la resolución del trabajador individual por debajo del convenio colectivo.

El sindicato es la unión libre y voluntaria de los trabajadores para la defensa de su interés. Se disuelve al sindicato por la vía de individualizar la negociación colectiva y someter a los trabajadores a importantes procesos de desregulación.

Por tanto, desde nuestro punto de vista es correcto que esta Comisión analice y profundice de qué manera en Brasil se cumple con la normativa dispuesta por la OIT, para que la llamada paz social no sea la paz de los sepulcros.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. La Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y Noruega, miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración. No queremos formular comentarios sobre el caso que estamos discutiendo ahora. Sin embargo, nos sentimos obligados a plantear aspectos fundamentales en relación con algunos comentarios realizados desde el principio de esta Comisión en lo que respecta al sistema de control propiamente dicho. Quisiéramos recordar que las normas internacionales del trabajo proporcionan el marco jurídico para el Programa de Trabajo Decente. Estas normas internacionales del trabajo están apoyadas por un sistema de control y por la cooperación técnica de la OIT en el terreno, que respalda la aplicación en la legislación y la práctica. La UE y sus Estados miembros apoyan las normas y los mecanismos de control de la OIT, y están firmemente en contra de cualquier intento de debilitar o socavar el sistema. Adoptar normas internacionales sin contar con un sistema de control sólido e independiente para supervisar su aplicación no sólo sería ineficiente, sino preocupante. En efecto, no deberíamos dudar de que el sistema de control es fundamental para asegurar la credibilidad de la labor de toda la Organización. Por lo tanto, pedimos a todos los mandantes que mantengan una posición constructiva y que se rijan por las reglas establecidas por estos mecanismos.

Representante gubernamental — El Brasil se suma a la declaración realizada por la Argentina en nombre del GRULAC, y expresamos nuestro agradecimiento a todos los gobiernos e interlocutores sociales que se han sumado a nosotros en nuestro llamamiento para que se emprenda una reforma integral del sistema de control, tanto en esta Comisión como en otros lugares durante la Conferencia. Hemos presentado datos concretos y pruebas de que el Brasil cumple plenamente el Convenio núm. 98, así como otros convenios de la OIT. Además, hemos indicado que la Comisión de Expertos actuó sobre la base de datos poco fiables que los detractores de la reforma laboral obtuvieron de artículos de periódico discutibles y parciales. Esto está directamente en conflicto con los análisis de la política pública y los estudios internacionales sobre el derecho comparativo. Nuestra delegación remitirá los estudios de la FIPE sobre la negociación colectiva y los estudios mencionados anteriormente realizados por el Banco Mundial, la OCDE y el FMI. Presento mis respetos a los trabajadores que ya han hecho uso de la palabra, en particular al portavoz de los trabajadores, Sr. Mark Leemans, y al Sr. Lisboa, representante de los trabajadores brasileños. Debo subrayar, sin embargo, que en esta sesión deberíamos centrarnos en las cuestiones objeto de discusión. La reforma laboral es una herramienta importante para reducir la informalidad, proporcionar seguridad jurídica y fomentar la inversión. Sin embargo, la reforma laboral no hizo referencia a los derechos laborales ni al costo de la mano de obra en el Brasil. Como decimos en portugués, «los trabajos no se crean por decreto». La creación de empleo es el factor de la economía en general, ya débil de por sí tras haber experimentado la mayor recesión de nuestra historia. Sin embargo, desde la reforma laboral emprendida en el Brasil, se han creado más de 850 0000 empleos en el sector formal. Según las estadísticas oficiales, en abril de 2019 ha-

bía más de 38,7 millones de trabajadores en el sector formal, frente a los 37,9 millones registrados dos años antes. En comparación, dos años antes de la modernización de la legislación laboral, se perdieron más de 1,6 millones de empleos formales. Las estadísticas de la Encuesta Nacional por Hogares (PNAD) confirman la existencia de 3 millones más de trabajadores en el primer trimestre de 2019, en comparación con el mismo período en 2017. Además, no muestran ninguna pérdida en términos del salario real de los trabajadores. Las acusaciones de la precarización del mercado de trabajo son infundadas y no se apoyan en pruebas. Las nuevas formas de contrato responden a un número insignificante de contratos. Por ejemplo, el trabajo intermitente corresponde al 0,16 por ciento de todos los contratos formales. Del mismo modo, los datos oficiales muestran que el porcentaje de contratos temporales es menos del 1 por ciento de todos los contratos formales. Aún queda mucho por hacer, y la economía sigue siendo muy débil, pero vamos por buen camino. Con respecto a la relación entre la legislación laboral y los convenios colectivos, prevista en el artículo 611-A de la ley núm. 13467, la Comisión de Expertos indica que la posibilidad hipotética, por medio de la negociación colectiva, de que haya excepciones que puedan menoscabar los derechos y mermar la protección que brinda la legislación laboral, desalentaría la negociación colectiva, por lo que sería contraria a los objetivos del Convenio. Esta declaración es sólo una hipótesis que no se basa en ninguna prueba. En los tres últimos años, desde que la Comisión comenzó a acusar al Brasil, no se ha presentado ninguna confirmación de excepción o de convenio colectivo perjudicial. La leve reducción del número de convenios colectivos está vinculada con la debilidad general de la economía brasileña, y ha ido aparejada de unas negociaciones más polifacéticas en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores. Estas conclusiones se apoyan en pruebas sólidas obtenidas de estudios recientes realizados por instituciones de investigación independientes y por organizaciones internacionales como el Banco Mundial. La reforma laboral es el resultado de años de discusión en la sociedad brasileña, seguidos de consultas previas con las centrales sindicales y de cientos de interacciones en el Parlamento brasileño, la misma institución que ha ratificado todos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En lo que respecta a la prevalencia de los acuerdos colectivos sobre las condiciones generales de los convenios colectivos, el objetivo del artículo 620 es permitir los acuerdos colectivos, que se aproximan mucho más a la vida cotidiana de los trabajadores, a nivel de empresa. Así pues, esta realidad puede reflejarse mejor mediante un acuerdo colectivo, dando más densidad a las cláusulas negociadas.

En lo tocante a la relación entre los contratos individuales y los convenios colectivos, establecida en el artículo 444, cabe recordar que el artículo 4 del Convenio no hace referencia a los contratos de trabajo individuales. Además, las posibilidades previstas en el artículo 444 (y no 442, como se indica erróneamente en un informe previo) de la legislación laboral enmendada, sólo se aplica a una pequeña parte de la población brasileña, es decir, al 0,25 por ciento de la población que percibe los ingresos más altos y que tiene un nivel de educación más alto, que suele ocupar cargos directivos.

En lo tocante a la medida provisional núm. 873, la disposición en realidad es muy simple, ya que reafirma que las contribuciones de los sindicatos dependen de la autorización previa individual y por escrito del trabajador o de la empresa, por lo que la decisión de financiar el sindicato incumbe exclusivamente al trabajador. Quisiera recordar que, antes de la reforma laboral, las contribuciones sindicales eran obligatorias, hasta el punto de que, en portugués, se denominan impuesto sindical, en lugar de contribución sindical.

Desde que entró en vigor la nueva ley, algunos sindicatos han eludido la ley que impone contribuciones obligatorias por medio de asambleas generales y de la representación dudosa, que aprobó la autorización colectiva. Se menoscabaron los derechos de libertad sindical de los trabajadores, por lo que la medida provisional era necesaria para emprender la reforma laboral y ganarse la voluntad del Parlamento.

Como conclusión, no existe ningún motivo para asumir, tal como sugiere la Comisión de Expertos, que la nueva legislación laboral del Brasil desalienta la negociación colectiva. Los trabajadores siguen teniendo la capacidad de preferir las disposiciones legales, en una negociación colectiva, cuando éstas se consideren más favorables que las condiciones propuestas por la otra parte.

El examen del caso del Brasil vulnera los principios más básicos del debido proceso. Un sistema que permite que esto suceda, sin controles ni contrapesos previos, no cumple los objetivos de la OIT.

El Brasil rechaza los ataques contra sus instituciones — en los dos últimos años, el país se ha enfrentado a una crisis política y a una recesión económica. Hemos llevado a cabo importantes reformas económicas y laborales introducidas por la legislación y hemos promovido un cambio positivo. La democracia está viva, la sociedad es dinámica, el debate político está en pleno apogeo, el Estado de derecho está establecido y es sólido, y el Poder Judicial sigue siendo totalmente independiente. El Brasil continuará invirtiendo en reformas económicas encaminadas a crear más trabajos de calidad y a reformar nuestros mecanismos de intermediación laboral para ayudar a las personas a salir del desempleo lo antes posible. Se ofrecen servicios digitales tanto a las empresas como a los trabajadores, reduciéndose así el trabajo administrativo y fomentándose la creación de empleos.

Como país de ingresos medios y cuya población está envejeciendo, todos nosotros sabemos que los aumentos salariales y la justicia social sólo se derivarán del aumento de la productividad. Invitamos a los trabajadores y a sus representantes a contribuir a este programa, luchando contra la informalidad, ayudando a más personas a salir de la pobreza y construyendo el futuro del trabajo en el Brasil.

Miembros trabajadores — Lamentamos profundamente observar el catastrófico impacto de las enmiendas introducidas por la ley núm. 13467 en 2017, y que el Gobierno del Brasil no haya respetado los principios de la negociación colectiva libre y voluntaria y de la naturaleza vinculante de los convenios colectivos concluidos, que se plasman en el Convenio.

En virtud de las disposiciones enmendadas de la CLT, la jerarquía de las normas se ha invertido y, en menos de dos años, se han destruido las relaciones laborales en el Brasil. En vista de estos cambios regresivos, la CLT ya no cumple su objetivo de ser una red de seguridad para los trabajadores brasileños, y el número de convenios colectivos está disminuyendo cada vez más. Se ha privado a todos los trabajadores de todas las protecciones que brinda la ley o los convenios colectivos más favorables y, contrariamente a lo que indica el Gobierno, su situación ha empeorado.

Tras años de progreso social y de leyes y políticas inclusivas que han ayudado a millones de personas a salir de la pobreza, los brasileños están cayendo nuevamente en la pobreza y el desempleo, y las desigualdades están aumentando. En un país en el que las tasas de desempleo están incrementándose radicalmente y en el que más de 50 millones de personas, que representan el 25 por ciento de la po-

blación total, viven con menos de 5,50 dólares de los Estados Unidos, deploramos el desprecio absoluto que el Gobierno del Brasil está mostrando a la población brasileña.

El Gobierno insiste en fomentar un sistema que viola los principios y las disposiciones del Convenio, y que socava seriamente los fundamentos de la negociación colectiva y de las relaciones laborales en el Brasil. Pedimos encarecidamente al Gobierno del Brasil que se mantenga fiel a su compromiso como Estado Miembro de la OIT, por el que está vinculado con su Constitución, y a sus obligaciones contraídas en virtud del Convenio.

Instamos a que se celebren, sin demora, consultas verdaderas y constructivas con los interlocutores sociales, y a que se lleve a cabo una revisión completa de la CLT a fin de poner de conformidad sus disposiciones con el Convenio. Nunca insistiremos lo suficiente en la importancia de restablecer el diálogo social tripartito y las consultas en el Brasil, y exhortamos al Gobierno a que adopte medidas concretas e inmediatas con este fin.

Además, instamos al Gobierno a que afronte sin dilación las deficiencias y las lagunas legislativas subrayadas por la Comisión de Expertos, que hacen referencia a los siguientes puntos:

- la protección adecuada contra la discriminación antisindical;
- el arbitraje obligatorio en el contexto del requisito de promover la negociación colectiva libre y voluntaria;
- el derecho de negociación colectiva en el sector público, y
- la sujeción de los convenios colectivos a la política financiera y económica.

Este caso requiere el examen detenido por esta Comisión, y por la OIT en general. Tememos que otros gobiernos del mundo puedan tomar como modelo las reformas laborales regresivas emprendidas en el Brasil, lo cual, como nos muestra este caso, sería catastrófico.

Por último, hemos escuchado a una serie de oradores en los bancos de los empleadores y de los gobiernos que han planteado las siguientes cuestiones: la interpretación del artículo 4 por la Comisión de Expertos; la independencia e imparcialidad de la Comisión de Expertos y la selección de casos individuales para su examen por esta Comisión. Estamos en desacuerdo con las declaraciones expresadas. Consideramos que no es adecuado abordar estas cuestiones en la discusión de un caso individual. La discusión de un caso individual tiene por objeto examinar cuestiones de fondo relacionadas con la aplicación de los convenios de la OIT, y no juzgar el sistema de control de la OIT ni su labor, o proponer cambios a dicho sistema. Existen procedimientos establecidos con este fin, en caso necesario. Los comentarios que abordan cuestiones que no están relacionadas con el fondo del caso no son pertinentes, y sólo desvían la atención de las cuestiones que nos ocupan. Por lo tanto, responderé a las declaraciones formuladas en un momento más adecuado y, entre tanto, agradecemos a la Unión Europea sus comentarios en apoyo del sistema de control de la OIT. Dada la gravedad de las cuestiones, pedimos a la Comisión que incluya al Brasil en un párrafo especial.

Miembros empleadores — Hemos escuchado atentamente cada una de las intervenciones realizadas en este caso. Agradecemos particularmente la presencia del Viceministro, de la Embajadora del Brasil y sus equipos en la sala, así como la información completa, clara y detallada que se compartió con la Comisión.

Antes de analizar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, quiero reaccionar a los dichos del vocero representante de los trabajadores; en cuanto a nosotros entendemos que sí es mandato de esta Comisión y sí es el ámbito de esta Comisión el referirnos al informe de la Comisión de los Expertos y a sus observaciones, sino qué sentido tiene el debate público que se hace en esta casa y en esta sala. Por tanto, queremos dejar en claro que para nosotros éste es el ámbito y nosotros seguimos manifestando que rechazamos las opiniones vertidas en su informe en los aspectos que ya hemos relacionado.

Habiendo examinado las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos entonces y los rechazos que hemos mantenido en las mismas; teniendo en cuenta la presentación del Gobierno y la discusión subsiguiente, a juicio del Grupo de los Empleadores ha quedado claro que, primero: los cambios realizados a los artículos 611-A y 611-B extienden significativamente la posibilidad de, y por ende, alentar y promover el uso de la negociación colectiva; segundo: en opinión de los empleadores, los cambios realizados al artículo 444, amplían la posibilidad para la negociación individual de los contratos de trabajo para los trabajadores con educación e ingresos superiores sin limitar su protección bajo la ley, y tercero: en opinión de los empleadores, los cambios realizados al artículo 620 también amplían el ámbito de los acuerdos colectivos de trabajo y por ende cumplen con el artículo 4 del Convenio, en cuanto promueven la negociación colectiva también al nivel de una o más empresas sin restringir la negociación colectiva en niveles superiores.

Finalmente, ha quedado claro que la reforma laboral en opinión de los empleadores, fue el resultado de un amplio y exhaustivo proceso de diálogo social.

Queremos recordar que el diálogo social, debe ser de buena fe, fructífero y productivo, superador de las instancias que lo convocan, pero no puede significar siempre el consenso en el intercambio de ideas, de lo contrario se produciría un veto a los resultados del mismo. Resulta responsabilidad de los gobiernos en definitiva, legislar y asumir sus responsabilidades de gobernantes legislando de acuerdo a los convenios internacionales del trabajo, como a nuestro juicio es en este caso.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Comisión puede concluir una vez más, como ya lo hizo en 2018, que la legislación laboral del Brasil y en especial la ley núm. 13467 se adecua a las disposiciones del Convenio ratificado por el Brasil el 18 de noviembre de 1952.

Por todo lo expuesto, el Grupo de los Empleadores rechaza la calificación de este caso con un párrafo especial.

Alentamos, por ende, al Gobierno del Brasil a elaborar en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y a presentar una memoria a la Comisión de Expertos de acuerdo al ciclo regular de envío de memorias que le correspondan.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información facilitada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Teniendo en cuenta la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión pidió al Gobierno que:

- **siga examinando, en cooperación y consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, el impacto de las reformas y decida si hacen falta adaptaciones apropiadas;**
- **prepare, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una memoria que se presentará a la Comisión de Expertos con arreglo al ciclo normal de envío de memorias.**

El representante gubernamental: Una vez más, en términos concretos, hemos sido testigos, señor Presidente, y obviamente no es culpa suya, de lo urgente que es la necesidad de hacer una amplia reforma del sistema de control. Bajo el mismo techo de esta organización tripartita, dos partes del denominado tripartismo de la Organización Internacional del Trabajo acaban de hacer públicas sus conclusiones sobre el debate que tuvimos el sábado pasado, sin la participación de la tercera parte afectada. Ningún otro sistema, de supervisión o de otro tipo, de la familia de

organizaciones internacionales de las Naciones Unidas está tan fuera de contacto de la realidad como éste. Está todavía por ver que se respete el debido proceso legal.

En todos los capítulos de este sistema de control, sólo dos de las tres partes toman las decisiones. En la casa del tripartismo, sólo dos partes usan sus herramientas para enumerar, exponer y concluir. El Brasil se suma a todos los gobiernos e interlocutores sociales que se han adherido a nuestro llamamiento para que se reforme ampliamente el sistema de control, tanto en la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) como en los demás sitios durante esta Conferencia.

Señor Presidente, este sistema de control no es democrático, transparente, imparcial ni inclusivo. Tiene todos los ingredientes para ser un sistema sólido, lo que le falta es el debido proceso legal y el derecho de defensa. Este sistema es demasiado importante como para dejarlo indefenso frente a los trapicheos políticos y la falta de transparencia. Confiamos en que los mandantes de la OIT puedan llegar a un consenso para crear un mecanismo eficaz, verdaderamente tripartito y universal para el control de las normas.

Hemos presentado hechos y pruebas concretas de que el Brasil está en plena conformidad con el Convenio núm. 98. Nos basamos en instituciones de investigación económica como la Universidad de San Pablo y organizaciones internacionales como el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI). La posición de Brasil fue apoyada formalmente por más de 30 gobiernos y organizaciones de empleadores, por lo que estamos muy agradecidos. Menos de la mitad de eso apoyaron todos los puntos de vista.

Alzo la voz con fuerza, señor Presidente, porque hace falta alzar la voz contra todo tipo de injusticias. Una Comisión de Expertos que, a pesar de la eminencia de sus componentes, no ofrece una labor técnica sólida, una Comisión que funciona como un tribunal, recibe denuncias como un tribunal, pero no investiga ni examina los casos como un tribunal, argumentando que, debido únicamente a que no hay sanciones formales, no hace falta plantear un caso con buenos fundamentos.

Este sistema de control no habla a favor del multilateralismo cuando los valores y principios que constituyen los propios pilares del sistema multilateral son precisamente los que faltan aquí hoy y todos los días en el sistema de control de la OIT. El Brasil se ha comprometido de buena fe y con espíritu constructivo con la OIT; sin embargo, nuestra capacidad o disposición para continuar con ese compromiso es limitada si no se puede establecer un diálogo y las respuestas son tendenciosas e infundadas. Si esta situación indeseable se mantiene inalterada, el Brasil se reserva el derecho de considerar todas las opciones disponibles. Dicho esto, la posición del CAN, a nuestro modo de ver, refleja los puntos de vista de las negociaciones entre empleadores y trabajadores y no refleja la visión de la OIT.

El Brasil desea darle las gracias por su sabia y serena forma de llevar los trabajos. También reconocemos la capacidad de la Comisión para tener en cuenta la información proporcionada por el Brasil y moderar sus conclusiones. Lo que sin duda supone una evolución con respecto a los tres últimos años. El Brasil mantendrá su compromiso y observará los convenios de la Organización con la creación de más puestos de trabajo y la aplicación de estrategias de aprendizaje permanente y haciendo frente a los desafíos del futuro del trabajo.

CABO VERDE (ratificación: 2001)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — En nombre del Gobierno de Cabo Verde, quisiera aprovechar esta oportunidad para darles las gracias por permitirnos opinar sobre las observaciones de los expertos relativas a la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Agradecemos también a los expertos la labor que han llevado a cabo y las observaciones que han formulado con respecto a Cabo Verde.

En cuanto a las modificaciones del Código Penal de Cabo Verde, cabe señalar que se han realizado mediante el decreto legislativo núm. 4/2015, de 11 de noviembre, teniendo en cuenta tales observaciones. Hacía falta esencialmente reforzar el marco penal y asegurar un mayor nivel de protección para los menores de 18 años, concretamente en relación con los delitos de proxenetismo, según el artículo 148; los delitos de incitación de menores a la explotación sexual o la prostitución en el extranjero, según al artículo 149; y el delito de explotación de menores con fines pornográficos, según el artículo 150. Hace falta también enmendar el artículo 145 A, que se refiere a la utilización de la prostitución de menores.

Esas modificaciones se pusieron en práctica en 2015, pero su aplicación ya está en curso. Según la información presentada por la Policía Judicial de Cabo Verde, existe un registro de investigaciones sobre la explotación sexual y, obviamente, dichas investigaciones están en curso y bajo la protección del secreto de sumario.

En lo concerniente al proceso legislativo relativo al Convenio, las modificaciones no se han estancado, dado que Cabo Verde sigue avanzando en ese sentido; cabe citar la aprobación de la ley núm. 113/VIII/2016, de 10 de marzo, en la que se estableció la lista nacional de trabajos infantiles peligrosos. Se trata de un instrumento sumamente importante no sólo para la tipificación, sino también para la prevención, porque cada tipo de trabajo peligroso tiene consecuencias nefastas para los niños, lo cual, a su vez, permite sensibilizar a los padres que son los encargados de la educación y a toda la sociedad.

Además de la legislación, se han adoptado otras medidas para garantizar la prevención del trabajo infantil. La Inspección General del Trabajo, en estrecha consulta con el Instituto de Cabo Verde para la Infancia y la Adolescencia (ICCA) han adoptado medidas de sensibilización en distintas escuelas del país con los profesores, los encargados de la educación y los propios niños. Con relación a los delitos sexuales, que son una de las peores formas de trabajo infantil, los inspectores del trabajo, junto con varios técnicos del ICCA y la inspección, han llevado a cabo campañas de información y sensibilización en las calles de la isla de Sal. Se optó por la isla de Sal porque hay un flujo enorme de turistas y, por tanto, corre un mayor riesgo de verse afectada por la comisión de delitos de los que estamos hablando, es decir, la explotación sexual de los niños.

Con motivo del 12 de junio, Día Mundial contra el Trabajo Infantil, nos mantuvimos informados de los temas planteados por la OIT en asociación con la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP) y organizamos conferencias en las escuelas, sobre todo en las regiones del interior de las islas. El tema de 2019 era: «Los niños deben poder soñar en lugar de tener que trabajar en los campos». En ese contexto, emprendimos acciones en las zonas rurales de Cabo Verde y diseñamos también un anuncio tele-

visivo que fue presentado en la televisión nacional. Asimismo, el tema fue tratado en el programa de televisión llamado «Menoridad» (la minoría de edad).

En lo que atañe a la plataforma de denuncias, la Inspección General del Trabajo y el ICCA cuentan con líneas telefónicas a las que se puede llamar para denunciar delitos o maltratos. Las personas también pueden hacer las denuncias directamente y, en ese caso, se les garantiza mantener su identidad en el anonimato. Para verificar esas denuncias, contamos, en particular, con el apoyo de la policía judicial de Cabo Verde. La Inspección General del Trabajo ha reforzado la inspección de los lugares de trabajo que reciben aprendices para velar por que no haya ningún menor de 15 años que esté trabajando, ya que es la edad mínima. La inspección verifica también si esas actividades se realizan en condiciones de seguridad mínimas.

Además, cabe señalar dos planes importantes que se están ejecutando en mi país: el Plan nacional de cuidados y de política de ingresos y el Plan de ingresos en pro de la inclusión. El Plan nacional de cuidados permitirá impulsar la profesionalización de los educadores de menores y la integración de esas personas en el trabajo. El ingreso en pro de la inclusión está concebido para apoyar proyectos de asignación de créditos para la creación de proyectos. Cuando hablamos de educadores, nos referimos a los encargados de la educación, y este Plan tiene por objeto dar a las familias oportunidades y medios suficientes para que no abandonen a sus hijos y les permitan ir a la escuela. La finalidad de esos planes es luchar contra el abandono de los hijos y la deserción escolar.

Asimismo, existen otros proyectos en el ámbito de la educación, a saber, la educación gratuita hasta el octavo grado de escolarización. Se trata de un instrumento muy importante que ejerce un efecto positivo en la prevención y en la lucha contra el trabajo infantil.

Deseo concluir reiterándoles nuestro agradecimiento por darnos la oportunidad de hacer uso de la palabra y demostrar que Cabo Verde despliega esfuerzos considerables para seguir aplicando medidas y controlando su aplicación. Cabo Verde continuará protegiendo a nuestros niños.

Miembros empleadores — En primer lugar, me gustaría dar las gracias a la representante de Cabo Verde por la información que ha compartido con nosotros esta tarde.

Esta tarde estamos examinando la aplicación por Cabo Verde del Convenio núm. 182. Se trata de un convenio fundamental que el país ratificó en 2001. Este caso nunca se ha examinado ante esta Comisión, pero se plantea a raíz de las observaciones de la Comisión de Expertos formuladas en 2018 sobre las deficiencias observadas en la conformidad del Código Penal de Cabo Verde con el Convenio.

El artículo 3, *b),* del Convenio prohíbe «la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas».

Tomamos nota de que la Comisión de Expertos observó que la legislación de Cabo Verde preveía sanciones por alentar o facilitar la prostitución de menores de 16 años y por la utilización de menores de 14 años en actuaciones pornográficas. No obstante, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que armonizara su legislación con el artículo 3, *b),* garantizando la protección de menores de 18 años contra los delitos enumerados en este.

Posteriormente, el Gobierno presentó una memoria a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para adaptar su Código Penal al Convenio, según lo confirmado esta tarde. El Grupo de los Empleadores desea expresar su agradecimiento al Gobierno por la información presentada a dicha Comisión para que la analice.

Según la presentación hecha por el Gobierno, el Código Penal había sido enmendado mediante el decreto legislativo núm. 4/2015, del 11 de noviembre de 2015, para tipificar como delito la utilización de menores de 18 años en la prostitución, con penas de prisión de dos a doce años. La Comisión de Expertos expresó su satisfacción por los progresos realizados y por aumentar la severidad de las disposiciones legales aplicables en caso de alentar o facilitar la prostitución de menores de entre 16 y 18 años o de utilizar a menores de 14 a 18 años en la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. El Código Penal revisado también tipifica como delito alentar o facilitar la explotación sexual o la prostitución de menores de 18 años en un país extranjero, con sanciones agravadas. El Grupo de los Empleadores encomia al Gobierno por los progresos realizados para armonizar su Código Penal con el Convenio.

En efecto, el Grupo de los Empleadores comprueba con mucho agrado que, por primera vez después de 2013, esta Comisión está analizando un caso de progreso. Es importante señalar que esta Comisión toma con mucha seriedad las violaciones de las normas cometidas por los gobiernos. No obstante, también deberíamos estar atentos a los progresos que los gobiernos realizan para aplicar los convenios y recomendaciones de la OIT. Esperamos que el examen de los casos de progreso sea un estímulo no sólo para los gobiernos de que se trata, sino también para otros gobiernos, en su afán de cumplir sus obligaciones.

Empero, al igual que sucede en muchas situaciones de la vida, «las cosas se demuestran con hechos». En consecuencia, a tal efecto, nos unimos como aliados a la Comisión de Expertos y alentamos al Gobierno a que presente información sobre la aplicación en la práctica de las versiones nuevas y enmendadas de los artículos 145 A, 148, 149 y 150 del Código Penal, incluyendo el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados, condenas dictadas y sanciones impuestas a los infractores.

Miembros trabajadores — Durante la presente reunión de nuestra Comisión ya hemos dicho en varias ocasiones y no nos cansaremos nunca de repetir que la lucha contra la explotación económica de los niños es y debe ser uno de los elementos medulares del mandato de la OIT. Dicha lucha adquiere una dimensión muy particular cuando esa explotación de los niños se realiza en el contexto de las peores formas de trabajo infantil.

El trabajo infantil es causado en gran medida por la pobreza. Esa pobreza sigue siendo uno de los problemas principales en Cabo Verde. La falta de recursos, las difíciles condiciones de vivienda y las carencias de la seguridad social son elementos que contribuyen a las condiciones de vida precarias a las que deben plegarse numerosas familias.

Cabe recordar que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio, los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar sus disposiciones por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

En el marco de la labor que realizamos en la Comisión, ya se ha abordado varias veces una de las peores formas de trabajo infantil, a saber, la utilización de niños en los conflictos armados. La forma de trabajo que abordaremos en esta ocasión se menciona en el apartado *b)* del artículo 3 del Convenio: la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. En efecto, se trata de un flagelo que ha azotado Cabo Verde desde hace mucho tiempo.

Hasta fechas recientes, la legislación penal de Cabo Verde tenía graves carencias. De hecho, el Código Penal preveía

sanciones, por un lado, por alentar o facilitar la prostitución de menores de 16 años y, por otro, por la utilización de menores de 14 años en actuaciones pornográficas. No obstante, de una lectura conjunta de los artículos 1, 2 y 3, *b),* del Convenio, se desprende que la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas están prohibidos y deben ser eliminados con suma urgencia.

Mientras tanto, el Gobierno ha colmado las lagunas de su legislación penal tipificando como delito la utilización de menores de 18 años para la prostitución e imponiendo penas de dos a doce años por cometer este delito y, también, modificando y completando las disposiciones del Código Penal a fin de aplicar sanciones, por un lado, por alentar o facilitar la prostitución de menores de 18 años y, por otro, por utilizar menores de 18 años para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.

En el Código Penal se ha agregado una disposición para sancionar el hecho de alentar o facilitar la explotación sexual o la prostitución de menores de 18 años en un país extranjero y que prevé la imposición de sanciones más severas. Por lo tanto, podemos acoger positivamente el hecho de que Cabo Verde haya subsanado las graves carencias de la legislación y encomiamos los progresos realizados en relación con este punto específico.

Con respecto a la modificación legislativa que se puso en práctica en 2015, lamentamos que el Gobierno no haya podido proporcionar información concreta sobre los resultados obtenidos en la práctica gracias a dicha modificación.

Desgraciadamente, la explotación sexual de los niños sigue siendo una realidad del país en la práctica. Dicha realidad es de una magnitud distinta en las islas: algunas de éstas se ven más afectadas que otras por este fenómeno. En efecto, en el párrafo 44 de sus observaciones de enero de 2017, es decir, después de más de un año de la entrada en vigor de la modificación legislativa, el Comité de las Naciones Unidas contra la Tortura indicó que seguía preocupado por el gran número de niños explotados en la prostitución y utilizados en la mendicidad y el tráfico y venta de drogas en la calle. A este respecto, estimamos que es fundamental que los servicios de inspección y de lucha contra la trata de personas cuenten con los medios necesarios para garantizar el control de la buena aplicación de las disposiciones mediante las cuales se pone en práctica el Convenio.

El Gobierno ha establecido un plan de acción para 2017-2019, en cooperación con el UNICEF, a fin de combatir la violencia sexual contra los niños. Se ha establecido también un plan de acción de lucha contra la trata de personas para 2018-2021, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los menores de edad. Nos gustaría saber si el Gobierno tiene previsto prolongar el plan para combatir la violencia sexual contra los niños o crear un nuevo plan específico después de 2019.

La mejor forma de proteger a los niños contra las peores formas de trabajo es garantizando su acceso a una educación básica gratuita. El Gobierno había establecido un marco que permitía desarrollar una política de enseñanza que propiciaba la eliminación del trabajo infantil.

La Fundación de Cabo Verde para la Acción Social y Educativa se había comprometido a distribuir material escolar en las escuelas de enseñanza primaria y secundaria y a asumir los gastos escolares, de internado y de transporte. Además, según las estadísticas de la UNESCO, la tasa de escolarización en la enseñanza secundaria es mucho menos elevada que la que se registra en la enseñanza primaria. En efecto, la tasa correspondiente a la enseñanza secundaria es sólo del 63,97 por ciento, mientras que la correspondiente a la primaria llega al 86,16 por ciento. Es importante tratar de aumentar constantemente la tasa de escolarización para luchar contra las peores formas de trabajo infantil, tanto en la enseñanza primaria como en la secundaria.

De una lectura conjunta de los artículos 1 y 3, *d),* del Convenio se desprende que está prohibido hacer que un niño realice trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en las que se llevan a cabo, pueden dañar su salud, su seguridad o su moralidad. Muy a menudo, los niños caboverdianos realizan trabajos de ese tipo, por ejemplo, en la agricultura o el sector del trabajo doméstico. Ahora bien, parece que la ley aprobada el 10 de marzo de 2016 por el Gobierno caboverdiano sólo prohíbe los trabajos peligrosos en el caso de los menores de 16 años y no de los menores de 18 años, lo cual es contrario al Convenio.

Por otro lado, el Convenio prevé que es necesario identificar a los niños que están particularmente expuestos a las peores formas de trabajo infantil y ponerse en contacto con ellos. Los niños que viven en la calle pertenecen a una categoría de menores que están particularmente expuestos a esos riesgos. El ICCA ejecuta diversos programas para reubicar a los niños de la calle y volver a enviarlos a la escuela. Esos niños intentan huir de las condiciones de vivienda inadecuadas o la violencia doméstica o, incluso, contribuir a obtener un ingreso para su familia. Por lo tanto, dichos programas son necesarios para dar respuesta a cada una de las causas que impulsan a los niños a abandonar el hogar familiar y, muy a menudo, los estudios. En todo caso, es lo que se desprende del informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre una vivienda adecuada, que estima que, aunque parece que se dispone de servicios benéficos, no se sabe a ciencia cierta si son suficientes o si el Gobierno ha elaborado un plan o estrategia para prevenir y combatir las causas de este fenómeno.

El arraigo de la pobreza no permitirá obtener resultados satisfactorios en la práctica con respecto al Convenio si no se encaran las causas de dicha pobreza. No podemos negar la creación de iniciativas positivas ni la voluntad real del Gobierno de trabajar para resolver los problemas, pero queda mucho camino por recorrer. Estamos convencidos de que muchos podrán ayudar al Gobierno caboverdiano a realizar esta tarea.

Miembro trabajadora, Cabo Verde — Permítaseme comenzar dándoles las gracias por concederme el honor de dirigirme a esta Comisión para examinar el caso de Cabo Verde en relación con el Convenio. Hago uso de la palabra en nombre de los trabajadores de Cabo Verde.

Hemos observado, con suma preocupación, varias cuestiones relativas al trabajo infantil, en particular las peores formas de trabajo infantil. Al hacer el balance de los esfuerzos desplegados por el Gobierno de Cabo Verde en los últimos años para combatir la explotación sexual de los niños, quisiéramos recordar que éste es un efecto secundario que tiene sus raíces en la pobreza extrema que afecta a alrededor del 11 por ciento de la población caboverdiana.

Asimismo, tomamos nota de la labor realizada conjuntamente con la CPLP y de la labor realizada por los organismos internacionales, en particular los organismos de las Naciones Unidas, el UNICEF y la OIT. Se trata de un esfuerzo que debe mantenerse y fortalecerse. Diríamos que las medidas legislativas son un avance positivo. Se han adaptado para incriminar y castigar a aquéllos que, de una u otra forma, promueven la explotación sexual de los niños.

Nos gustaría también tomar nota de los pasos que se han dado para implementar un registro civil de nacimientos a nivel nacional y el programa nacional de alimentación y nutrición, y de otras medidas que ha adoptado el Gobierno de Cabo Verde para mejorar el acceso al sistema de salud y la protección social. Deseamos asimismo subrayar la función esencial que cumple el diálogo social en todos los niveles a la hora de reducir las desigualdades, sin olvidar

que la lucha contra la pobreza debe plasmarse necesariamente en la obtención de salarios decentes que permitan ofrecer una vida decente a las familias de nuestro país. Hemos reconocido además que éste es un asunto social en el que entran en juego actitudes y mentalidades, por lo que creemos que es esencial contar con la participación de los interlocutores sociales para aumentar la sensibilidad de la población de manera que tengan más en cuenta las cuestiones que plantean el trabajo infantil en general y la explotación sexual de los niños en particular.

Por todos estos motivos, quisiera referirme en este momento al papel esencial que desempeñan los interlocutores sociales. Pueden ayudar mucho en la lucha contra el trabajo infantil, concretamente en la lucha contra la explotación sexual de los niños. Con todo, se trata de un papel que dará buenos resultados sólo si se nos proporcionan las estadísticas reales sobre la pobreza infantil. Se debería contar con dichas estadísticas para poder afrontar correctamente la situación y, posteriormente, encontrar la mejor forma posible de utilizar los recursos de que se disponga en nuestros esfuerzos por combatir esta plaga. El buen uso de la experiencia de los interlocutores sociales puede aportar una contribución decisiva en esta lucha. En efecto, debería ser una lucha compartida por el Gobierno y dichos interlocutores. Sólo si reducimos la pobreza y la desigualdad, podremos sentar las bases para el crecimiento sostenible y, de esa manera, lograr que Cabo Verde esté preparado para los desafíos del futuro. Nuestros jóvenes son el futuro del trabajo y también de Cabo Verde. Debemos asegurarnos de que nuestros niños y jóvenes tengan acceso a una dieta equilibrada y saludable, al sistema de atención médica, a la protección social y a las escuelas. Si lo hacemos, aseguraremos y prepararemos el futuro de Cabo Verde.

Miembro gubernamental, Rumania — Hago uso de la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros. La República de Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, países candidatos, Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y del Espacio Económico Europeo, y Georgia se suman a esta declaración.

Estamos comprometidos a promover la ratificación universal y la aplicación de los ocho convenios fundamentales como parte de nuestro marco estratégico sobre derechos humanos. Exhortamos a todos los países a que protejan y promuevan todos los derechos humanos y las libertades que se reconocen a sus pueblos. En ese sentido, es esencial cumplir el Convenio.

Cabo Verde y la UE mantienen una relación muy estrecha y constructiva que se basa, ante todo, en una cooperación significativa y continua para el desarrollo. Cabo Verde y la UE comparten un firme compromiso con los valores comunes de la democracia, el respeto de los derechos humanos y el Estado de derecho. Esa estrecha cooperación y ese diálogo están arraigados en la alianza especial UE-Cabo Verde que se puso en marcha en 2007. Asimismo, la UE da al país acceso preferencial a su mercado a través del Sistema de preferencias arancelarias generalizadas, para lo cual se han establecido concretamente como premisas la ratificación y aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT.

Estamos haciendo uso de la palabra en este caso porque consideramos que es importante reconocer cuando se realizan progresos. En efecto, en el informe presentado por la Comisión de Expertos con respecto al caso de Cabo Verde se expresa satisfacción por las enmiendas introducidas en el Código Penal para adaptar sus disposiciones al Convenio. Acogemos con beneplácito esa postura teniendo en cuenta las disposiciones enmendadas; la utilización de menores de 18 años para la prostitución ahora está tipificada como delito y puede ser castigada con penas de prisión. También están tipificados como delitos alentar o facilitar la prostitución de menores de 16 a 18 años y la utilización de menores de 14 a 18 años en la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, así como alentar o facilitar la explotación sexual o la prostitución de menores de 18 años en un país extranjero.

Alentamos al Gobierno a que se asegure de que esas nuevas disposiciones se apliquen debidamente en la práctica y de que los infractores sean debidamente procesados y castigados con sanciones disuasorias. Lo alentamos también a que aplique el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) en lo que respecta al empleo de niños en trabajos peligrosos, aunque haya una relación con dicho Convenio.

Los niños de Cabo Verde y de todos los lugares del mundo deberían recibir, en forma garantizada, la mayor protección posible contra cualquier forma de trabajo infantil o cualquier otra forma de explotación y disfrutar de una vida que propicie su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social. La UE y sus Estados miembros se mantienen fieles a su compromiso de estrecha cooperación y asociación con Cabo Verde.

Miembro trabajador, Australia — La economía de Cabo Verde depende mucho del turismo. Esa industria recibe una proporción considerable de las inversiones extranjeras. La mayoría de las inversiones turísticas provienen de cadenas de hoteles y constructores de complejos turísticos de renombre. Desde 2016, el número de turistas que visita el Estado insular es mayor que su número de habitantes.

Lamentablemente, los beneficios de esta actividad se distribuyen de forma desigual a través de las islas y los vínculos entre los proyectos turísticos y otros sectores de la economía son tenues. En un informe reciente de las Naciones Unidas se señaló que los complejos turísticos prestan servicios en gran medida como enclaves aislados y artificiales y los negocios locales quedan al margen de las cadenas de valor de las grandes empresas extranjeras. Esta modalidad de desarrollo económico, en combinación con los problemas frecuentes de la pobreza y la desigualdad, crean las condiciones propicias para la explotación de los grupos más vulnerables de las comunidades.

En el artículo 3 del Convenio se definen las peores formas de trabajo infantil que incluyen la venta y trata de niños. Cabo Verde es un país de origen de niños, tanto nacionales como extranjeros, que son víctimas de trata con fines de explotación sexual. Los niños de las calles de Cabo Verde y los que se dedican a la mendicidad, lavan automóviles, recogen la basura y trabajan en la agricultura son especialmente vulnerables a la trata. Según informaron hace poco varios funcionarios, en no menos de seis de las nueve islas habitadas suele haber casos de trata o abuso sexual de niños en los que están implicados turistas extranjeros.

El Gobierno caboverdiano ha realizado grandes esfuerzos para resolver estos problemas. Ya se ha establecido gran parte de la estructura jurídica para garantizar la imposición de sanciones apropiadas y el funcionamiento de los mecanismos de disuasión. En el artículo 271 A del Código Penal se dispone que el transporte con fines de explotación sexual o laboral de una persona, incluso si se trata de un menor, constituye un delito. Durante varios años se han formulado y ejecutado políticas para resolver la cuestión de las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno ha adoptado un plan de acción nacional para combatir la trata de personas y un programa para reintegrar a los niños de la calle en las familias y el sistema educativo.

Tal vez se debe a estas circunstancias que tanto la memoria como la solicitud directa de la Comisión de Expertos se centran en las medidas prácticas que pueden adoptarse para mejorar la situación y, a este respecto, quedan aún muchas cosas por hacer. Durante el período que abarca el último año del que se dispone de cifras, las autoridades investigaron sólo ocho casos de trata con fines de

explotación sexual, enjuiciaron a cuatro sospechosos y condenaron a dos tratantes de personas. Es muy dudoso que ello refleje la magnitud de la ilegalidad vinculada con la trata de menores. La inspección del trabajo y las autoridades encargadas de las diligencias penales necesitan más recursos para investigar adecuadamente estos asuntos y poner a los culpables a disposición de la justicia.

En general, los niños víctimas son dejados a cargo de una ONG si no son atendidos por algunos refugios de emergencia y provisionales o algunos servicios de remisión y apoyo. Es necesario que el Gobierno asuma toda la responsabilidad y adopte un papel de coordinación. Asimismo, debería mejorar la recopilación y disponibilidad de los datos relativos a las investigaciones, el enjuiciamiento y la condena en casos de trata de personas, y dichos datos deberían ser desglosados para conocer los detalles de los casos de trata de niños.

Si bien reconocemos los esfuerzos desplegados por el Gobierno caboverdiano para resolver este grave problema, deseamos también alentarlo a que redoble sus esfuerzos para velar por la protección de los niños contra las prácticas más atroces vinculadas con las peores formas de trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Suiza — Suiza apoya la declaración formulada por la UE. En este año del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también es importante tener la oportunidad de examinar casos de progreso ante esta Comisión de la Conferencia. En ese sentido, la delegación suiza felicita al Gobierno de Cabo Verde por los avances positivos relacionados con la aplicación del Convenio. Suiza alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para imponer sanciones que sean lo suficientemente disuasorias en todos los casos de explotación sexual o de prostitución de menores de 18 años.

Miembro trabajadora, Francia — Cabo Verde figura en esta lista en virtud del Convenio que ratificó en 2001. Pese a los esfuerzos desplegados por el Gobierno, las deficiencias en la aplicación de este Convenio siguen siendo graves.

En el caso de Cabo Verde hay que tener en cuenta varias causas, como sus características geográficas, su desarrollo económico y su estructuración familiar. El país es un archipiélago que extrae su riqueza del turismo y, al igual que en muchos países con altos niveles de desigualdad, la pobreza trae como consecuencia el trabajo infantil. La estructura familiar es compleja y se caracteriza por un número importante de madres solteras. Las calificaciones y los salarios de las mujeres que suelen asumir los gastos familiares son inferiores a los de los hombres que están en la misma situación. Ese es el contexto en el que vive una población con un componente sumamente joven, del cual forma parte un 55 por ciento de jóvenes de menos de 20 años.

En 2017, Cabo Verde realizó progresos moderados en sus esfuerzos por eliminar las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno elaboró un plan de acción nacional de lucha contra la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral y publicó información sobre sus actividades realizadas para aplicar la legislación laboral. Asimismo, el ICCA amplió su cobertura abriendo una oficina en la isla de Buena Vista. Con todo, los niños de Cabo Verde se ven sometidos a las peores formas de trabajo infantil que incluyen casos de explotación sexual con fines comerciales. Los niños también ejecutan tareas peligrosas en la agricultura. Además, los programas sociales que brindan ayuda a los niños que trabajan en la agricultura o realizan trabajos domésticos no son suficientes para resolver el problema.

El Gobierno ha establecido mecanismos institucionales que facilitan la aplicación de leyes y reglamentos relativos al trabajo infantil. Empero, las actividades de la Inspección General del Trabajo pueden mostrar deficiencias que entorpecen la aplicación adecuada de la legislación en materia de trabajo infantil.

La Inspección General del Trabajo no tiene cobertura nacional, pues sólo hay una representación en las islas de Sal, Santiago y San Vicente. Según el Gobierno, es difícil aplicar las leyes relativas al trabajo infantil debido a la falta de recursos para llevar a cabo las inspecciones. Los inspectores informan al ICCA de los casos de trabajo infantil que descubren para remitirlos a los proveedores de servicios sociales. Sin embargo, ese proceso es insuficiente y sería utópico contentarse con una legislación cuya evolución es indispensable, dado que una legislación social, por muy avanzada que sea, corre el riesgo de quedarse en letra muerta si no existe en el país un sistema de inspección del trabajo encargado de controlar su aplicación no solamente en el campo del derecho, sino también en la práctica. Lo que necesita el país para poder erradicar el trabajo y la explotación infantiles es una inspección del trabajo estricta y distribuida en todo el país.

Además, le ruego señor Presidente que tenga a bien subrayar en sus conclusiones la gravedad del caso, que hipoteca el futuro del país. Espero también que proponga al Gobierno que considere la posibilidad de beneficiarse de una asistencia técnica adecuada de la Oficina para ayudarlo a actualizar su legislación, de manera que se ajuste a las normas, e informarnos, a partir del próximo año, de los progresos importantes que se realicen.

Miembro trabajador, Botswana — Los trabajadores de Botswana muestran su apoyo al caso de Cabo Verde ante esta Comisión. Nos sumamos a otros oradores que han señalado y encomiado las iniciativas que ha puesto en marcha el Gobierno caboverdiano para impedir que los niños caigan en las peores formas de trabajo infantil, como en los casos en que son sometidos a la prostitución o utilizados en actividades pornográficas. Tomamos nota de las enmiendas introducidas en todas las leyes para acabar con esto.

Obviamente, el Gobierno caboverdiano no debe descansar ni bajar la guardia, sino que debe ser consciente de que queda mucho por hacer dado que los tratantes de personas siguen realizando sus nefastas actividades en las que los niños pasan a ser mercancías de intercambio. Además, la utilización de los niños para actividades de prostitución no es frecuente, pero según se informa, sigue siendo una práctica que causa preocupación.

Las ONG locales de Cabo Verde han señalado que escasean los centros de reasentamiento y protección que se ocupan de los niños rescatados de algunas de estas prácticas relacionadas con el trabajo infantil. A tal efecto, exhortamos al Gobierno a que conciba programas que den prioridad y respuesta a las necesidades de las víctimas de estas prácticas relacionadas con varias formas de trabajo infantil. Los niños que son víctimas de trata y utilizados para la prostitución necesitarán ayuda médica, social y económica. En términos más precisos, será necesario dar asesoramiento y terapia psicosociales a dichos niños y poner a disposición de sus padres centros de acogida y asistencia económica para que puedan cuidarlos en el hogar si no son huérfanos.

Evidentemente, la adopción de un amplio enfoque basado en la participación de las partes interesadas o de toda la comunidad servirá de mucho para ayudar a resolver estos problemas. Estamos convencidos de que los trabajadores y los sindicatos de Cabo Verde están preparados, listos y comprometidos para ayudar al Gobierno en su afán por detener y hacer fracasar cualquier forma de trabajo infantil o práctica de explotación infantil.

Miembro gubernamental, Brasil — El Gobierno del Brasil agradece las informaciones presentadas por Cabo Verde y acompaña con toda atención la deliberación de esta Comisión sobre el caso.

El Brasil reitera su vehemente condena al trabajo infantil, particularmente sus peores formas, según lo define el Convenio. Elogiamos los esfuerzos del Gobierno y de la sociedad de Cabo Verde para luchar contra la prostitución y la pornografía infantil, incluyendo la adopción de enmiendas en su Código Penal, lo que es muy importante.

Por último, saludamos el debate sobre la aplicación del Convenio en Cabo Verde como un ejemplo claro de avance. Reiteramos la exhortación formulada por el Brasil y el GRULAC a esta Comisión para que siempre incluya al menos un caso de avance proveniente de cada región geográfica reconocida por la OIT a fin de contribuir a un diálogo social constructivo, a un tripartismo efectivo, compartiendo buenas prácticas y fortaleciendo así la cooperación internacional.

Miembro trabajador, Brasil — Quisiera felicitar a la delegación de Cabo Verde por sus esfuerzos realizados para estar presente hoy día ante esta Comisión, lo cual refleja la importancia que concede a las funciones de supervisión de esta Organización. No obstante, la situación planteada es, efectivamente, muy grave. Hemos observado que el Gobierno de Cabo Verde ha modificado su legislación para castigar penalmente la prostitución infantil. Esto se ajusta a las normas internacionales y los derechos humanos, pues se trata simplemente de la obligación ética, moral y jurídica de cualquier país. Estamos muy preocupados después de ver las estadísticas sobre el trabajo infantil en Cabo Verde y, en particular, las que están relacionadas con las peores formas de trabajo infantil. Nos gustaría mencionar las obligaciones contraídas cuando se suscribe un convenio, son aspectos que deben reflejarse en la legislación y en la práctica. Recordamos a todos la importancia que tiene el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

Con respecto a la prostitución infantil, cabe señalar que sigue habiendo casos de ese tipo en Cabo Verde. No hay nada que celebrar mientras esto continúe. Los miembros de esta Comisión deberían alentar al Gobierno de Cabo Verde a que no deje de luchar para combatir la prostitución infantil y las peores formas de trabajo infantil y a que reconozca que hemos realizado progresos, pero que todavía queda mucho por hacer.

Miembro trabajador, Portugal — Esta intervención cuenta con el apoyo de 19 sindicatos de los países de lengua portuguesa, Angola, Brasil, Cabo Verde, Guinea-Bissau, Mozambique, Portugal, Santo Tomé y Príncipe, y Timor-Leste. Cabo Verde tiene problemas de trabajo infantil, incluyendo sus peores formas, y eso a pesar de lo que están haciendo los caboverdianos desde hace años para luchar contra el trabajo infantil. Sabemos que el trabajo infantil merece también el trabajo con las familias, porque están trabajando en el turismo, en la agricultura y en otros sectores.

Desde el 2017, Cabo Verde está trabajando para luchar contra la desigualdad y sobre todo está centrado en los niños a fin de ayudarlos, en particular los menores que están escolarizados para que cuenten con una comida diaria, de esa manera podrían superar algunas de las dificultades que tienen este archipiélago por su enorme pobreza.

Cabo Verde siguió un protocolo en 2017 y lo firmó con la OIT para poder ayudar a los sectores más vulnerables, pero debemos decir que el Banco Mundial también ha ayudado a los menores de cero a tres años, particularmente a los niños que tienen grandes dificultades en su desarrollo físico. Sin embargo, es necesario evitar el abuso sexual, particularmente, eso ya fue identificado en el informe de la UNICEF que aportó graves datos. Todo esto a pesar de que se ha verificado ya la tipificación penal de los trabajos sexuales para menores.

Cabo Verde está trabajando junto con la UNICEF y otras organizaciones para luchar contra el trabajo infantil, pero debo decir que, a través de su intervención, los países de idioma portugués están ayudando al archipiélago y la prioridad absoluta para nosotros es luchar contra el trabajo infantil en todas sus formas, y estamos trabajando a través de los sindicatos en ese sentido. No solamente queremos participar junto con las autoridades nacionales, sino que todos debemos dar lucha en este sentido.

El trabajo infantil en sus peores formas es una preocupación constante en las autoridades caboverdianas. Vean la presentación del Presidente de la República que este fin de semana hizo público la necesidad de luchar vehementemente contra este tráfico y que estaba ilustrado por numerosos casos. Tenemos que estar presentes en esto, pero no hemos logrado exterminar este trabajo porque las bandas criminales que explotan a los jóvenes y menores siguen adelante sin ser castigadas severamente.

En este contexto, es muy importante que el trabajo realizado sea profundizado, que se luche contra los traficantes y que también se deje de explotar a estas criaturas que son víctimas de la pobreza. Tenemos que trabajar con los interlocutores sociales en este sentido, sobre todo para evitar las peores formas de trabajo infantil. Portugal tiene una larga experiencia en la materia y nuestros interlocutores sociales están empeñados en erradicar estas formas de trabajo infantil. Por eso, Portugal quiere sumarse a la OIT para profundizar el trabajo que ya se está realizando y que se logre exterminar así la explotación de los menores por parte de bandas de delincuentes.

Representante gubernamental — En primer lugar, me gustaría dar las gracias a todos los que han intervenido en este debate, ya que ello ha ayudado a examinar el caso de Cabo Verde y seguiremos progresando y encontrando medios prácticos para actuar. Me gustaría dar las gracias también a todos los países y todas las organizaciones internacionales que nos ayudan a poner en práctica esas medidas.

En segundo lugar, quisiera hacer dos aclaraciones. Una de ellas se refiere a la aplicación práctica de la legislación en materia de delitos sexuales, nuestra legislación distingue la explotación sexual y la prostitución del abuso sexual; existen casos de abuso sexual que son objeto de investigaciones y sanciones. Se imponen sanciones en los casos de abuso sexual y agresión sexual. Por lo tanto, aclaro que se hace esa distinción y se realizan investigaciones no sólo en los casos de agresión sexual, sino también en los de abuso sexual.

La otra aclaración se refiere a la lista de trabajos infantiles peligrosos, que se establece en el artículo 2 de la legislación. Se trata del artículo 2 de la ley núm. 113/VIII/2016 que prevé una excepción relativa a las peores formas de trabajo infantil, que se explica detalladamente en los apartados *a), b)* y *c)* del artículo 4 y se aplica a los menores de 18 años. De esa manera, la ley se aplica a los menores de 16 años y a los menores de 18 años.

Cabo Verde debe superar muchos desafíos, pero el Gobierno no deja de realizar esfuerzos decisivos para seguir poniendo en práctica medidas encaminadas a prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Miembros trabajadores — Deseamos dar las gracias a la representante del Gobierno caboverdiano por la información que ha podido proporcionarnos durante el debate y también a los oradores por sus contribuciones.

Si bien reconocemos los progresos realizados en relación con algunos puntos y la voluntad del Gobierno caboverdiano de reforzar sus esfuerzos para luchar contra la explotación de los niños en las peores formas de trabajo y, en particular, contra su explotación sexual, debemos señalar de nuevo que, en la práctica, hay muchos niños que todavía no pueden librarse de dichas formas de trabajo.

Por lo tanto, no podemos suscribir las declaraciones en las que se describe el caso de Cabo Verde como un caso de progreso. Los miembros empleadores y trabajadores celebran un acuerdo sobre una lista de 24 casos de incumplimiento grave de los convenios internacionales del trabajo. Si los interlocutores sociales deciden examinar un

caso de progreso, éste será identificado como tal en la lista, pero esto no sucedió este año.

Aunque la Comisión de Expertos haya identificado el caso de Cabo Verde como un caso de progreso, cabe señalar que la propia Comisión hace hincapié en su informe en que únicamente se señala que se ha realizado un progreso en lo que respecta a una cuestión específica que se deriva de la aplicación del Convenio y de la naturaleza de las medidas adoptadas por el Gobierno interesado. Los progresos en el plano legislativo son innegables, pero nuestra Comisión no examina sólo los aspectos jurídicos de un caso, sino también el control de la conformidad de los convenios en el país de que se trata desde un punto de vista práctico, y es precisamente ahí donde radica de nuevo el problema de Cabo Verde.

En efecto, si se tiene en cuenta en forma global la situación de Cabo Verde con respecto al Convenio, se observa que todavía hace falta realizar numerosos avances sobre el terreno. Eso no significa que negamos la voluntad real del firme compromiso del Gobierno caboverdiano de eliminar las peores formas de trabajo infantil en su territorio. Por el contrario, confiamos plenamente en que este Gobierno trabajará seriamente para resolver los incumplimientos que hay que constatar de nuevo en la práctica.

Por lo tanto, el Gobierno se asegurará de adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir, en el campo del derecho y sobre todo en la práctica, la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. A fin de evaluar el impacto de la modificación de las disposiciones del Código Penal, pedimos al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de los nuevos artículos y los artículos modificados de dicho Código, incluyendo información sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados y condenas dictadas, así como de sanciones impuestas por la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la prostitución, la producción de pornografía o las actuaciones pornográficas.

El Gobierno se asegurará de poner a disposición de los servicios de inspección todos los medios necesarios para controlar, procesar y suprimir los delitos, así como prohibir la explotación de los niños en las peores formas de trabajo infantil.

Asimismo, pedimos al Gobierno que establezca un marco específico para los niños que son víctimas de esos abusos. Dicho marco es necesario para el éxito de los procedimientos que facilitarán la rehabilitación y reintegración de esos niños. Por consiguiente, deberán recibir protección y tener acceso a los servicios médicos, sociales, jurídicos y de alojamiento.

Alentamos al Gobierno a que intensifique los esfuerzos que ha desplegado hasta ahora para crear planes de acción que permitan combatir la violencia sexual contra los niños y, en particular, que amplíe el plan de acción para 2017-2019 que ya es aplicable y lo ponga realmente en práctica.

La Comisión había pedido al Gobierno que siguiera adoptando medidas específicas para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y suministrara datos estadísticos actualizados sobre las tasas de escolarización y deserción escolar.

Habida cuenta de que la educación es la mejor garantía para proteger a los niños contra las peores formas de trabajo, el Gobierno se asegurará de adoptar todas las medidas necesarias para aumentar la tasa de escolarización, tanto en la enseñanza primaria como en la secundaria.

En virtud del artículo 3, *d),* del Convenio, está prohibido que un niño realice trabajos que pueden dañar su salud, su seguridad o su moralidad. Por lo tanto, el Gobierno se asegurará de modificar la ley aprobada el 10 de marzo de 2016 para aumentar hasta 16 ó 18 años la edad que se usará como referencia para prohibir la ocupación en trabajos peligrosos. En consecuencia, la prohibición relativa a la ocupación de niños en trabajos peligrosos no sólo se recoge en el Convenio núm. 138, sino también en el Convenio núm. 182. Por ende, se debe dar una recomendación al Gobierno caboverdiano a ese respecto sobre la base de este Convenio.

El Gobierno se asegurará de identificar a los niños que estén particularmente expuestos a las peores formas de trabajo infantil, por ejemplo, los niños que viven en la calle, y de ponerse en contacto con ellos, sobre todo a través de la ejecución de programas que tengan por objeto reubicar a dichos niños y volver a enviarlos a la escuela.

Pedimos al Gobierno caboverdiano que solicite asistencia técnica a la OIT y celebre consultas con todos los interlocutores sociales del país para aplicar todas estas recomendaciones.

Miembros empleadores — Una vez más, quisiera dar las gracias a la representante del Gobierno de Cabo Verde por compartir información adicional con la Comisión esta tarde. Al llegar a este punto, debemos manifestarnos en desacuerdo con la opinión expresada por el Grupo de los Trabajadores según la cual, éste no es un caso de progreso, pero para nosotros sí lo es. Coincidimos en que el Gobierno no ha eliminado todavía las peores formas de trabajo infantil en Cabo Verde; sin embargo, al igual que la Comisión de Expertos, comprobamos con satisfacción que se han realizado progresos para cumplir el Convenio, tal como lo demuestran las medidas que ya ha adoptado el Gobierno para revisar su Código Penal.

Hemos observado que la situación de la extrema pobreza en algunas partes de Cabo Verde puede contribuir en gran medida a la explotación sexual de los niños. A ese respecto, encomiamos las iniciativas tomadas por el Gobierno para sensibilizar a los niños vulnerables y hacer que los niños permanezcan en el sistema escolar. Además, alentamos al Gobierno a que continúe trabajando con los asociados internacionales para el desarrollo a fin de afrontar las circunstancias socioeconómicas que se traducen o desembocan en la explotación sexual de los niños.

Por último, alentamos al Gobierno a que siga demostrando el afianzamiento de su compromiso con el Convenio asignando recursos adecuados para los organismos estatales que combaten la explotación sexual de los niños. Alentamos también al Gobierno a que presente a la Oficina informes sobre los progresos realizados, que incluyan el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas y las sanciones impuestas, y a que recurra a cualquier tipo de asistencia técnica que pueda necesitar para lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con satisfacción de los cambios introducidos en el marco legislativo con respecto a la enmienda del Código Penal en virtud del decreto legislativo núm. 4/2015, de 11 de noviembre de 2015, que criminaliza la utilización de niños menores de 18 años de edad con fines de prostitución y explotación sexual.

Teniendo en cuenta la importancia de aplicar efectivamente la legislación en la práctica, la Comisión pidió al Gobierno que proporcione información sobre:

- **la aplicación de los artículos 145A, 148, 149 y 150 del Código Penal en la práctica, incluido el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas, y**
- **las sanciones impuestas con respecto a la utilización, el re-clutamiento o la oferta de un niño menor de 18 años de edad para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.**

La Comisión invita al Gobierno a seguir informando, en el marco del ciclo periódico de presentación de memorias, sobre los progresos realizados en la aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

Representante gubernamental — El Gobierno de Cabo Verde quisiera dar las gracias a la Comisión por sus conclusiones. Estamos totalmente de acuerdo con ellas, pero con su permiso, a modo de conclusión, quisiéramos reiterar el esfuerzo que el Gobierno ha hecho en esta esfera. Seguimos luchando por la eliminación del trabajo infantil. Los datos oficiales sobre este tema muestran que se han hecho progresos. Tenemos datos desglosados basados en la utilización de niños para la prostitución y la explotación sexual. Cambiamos el Código Penal en 2015 y podemos comprobar que el resultado ha sido una tendencia positiva en esas estadísticas. En la misma línea, el Gobierno sigue luchando contra la explotación sexual de los jóvenes. Tenemos un comité especializado en este tema que se ocupa de los derechos humanos y de algunas otras cuestiones a ese respecto y que está estudiando la posibilidad de elaborar una ley específica sobre el abuso y la explotación sexual de los niños. También estamos participando en el diálogo social, y esto es sumamente importante para nosotros. Es algo que ya hemos aplicado en Cabo Verde y que prácticamente está teniendo lugar a través de varios medios. Estamos continuamente desarrollando nuestras leyes y reglamentos y lo podemos comprobar en la creación de un Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Esto ha conducido a algunas otras medidas a las que se ha dado una amplia publicidad en el país. Para cualquier cambio legislativo que tiene lugar en el país también se produce un amplio diálogo social, participando los trabajadores y sus empleadores en las medidas que se adoptan. Señor Presidente, hemos tomado una serie de medidas, como ya he dicho, y nos gustaría reiterar el compromiso de nuestro Gobierno con el proceso del que hemos sido testigos aquí y con el proceso de lucha para erradicar las peores formas de trabajo infantil.

EGIPTO (ratificación: 1957)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Hacemos referencia a su carta en la que se adjunta la lista preliminar de casos individuales para su discusión en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que incluye el caso de Egipto en su aplicación del Convenio núm. 87.

Tengo el honor de informarle de las medidas adoptadas por el Gobierno de Egipto para ocuparse de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, especialmente tras la adopción de la nueva Ley de Sindicatos y la celebración de elecciones sindicales.

Primero. *Con respecto a la reducción del mínimo de trabajadores exigido para la formación de organizaciones sindicales* y la abolición de penas de prisión, hemos presentado observaciones al Consejo Superior del Diálogo Social, que autorizó modificar la ley y lo transmitió al Consejo de Ministros el 22 de mayo de 2019. El Consejo de Ministros aprobó un proyecto de ley por el que se modifican determinadas disposiciones de la Ley de Sindicatos y lo remitió al Parlamento. Entre las modificaciones figuran las siguientes.

a) Reducir el número de trabajadores exigido para formar un comité sindical de 150 a 50, reducir el número de comités sindicales exigido para formar un sindicato general de 15 a 10, y reducir el número de sindicatos generales exigido para formar una federación de 10 a 7, el número de trabajadores exigido para formar un sindicato general se redujo de 20 000 a 15 000, y el número de trabajadores exigido para formar una federación se redujo de 200 000 a 150 000. Debe tenerse en cuenta que la fuerza de trabajo en Egipto es de más de 30 millones de trabajadores, por lo que estas cifras no representan dificultades en la práctica.

b) La abolición de penas de prisión que contiene la ley, allí donde la nueva ley comprende algunas de las penas de prisión, lo que el Gobierno modificó para contemplar únicamente multas.

Segundo. La Comisión de Expertos señala la importancia de que haya igualdad de oportunidades para todas las organizaciones sindicales en la nueva ley y su aplicación, especialmente a la luz del largo plazo de la ley anterior, en que el monopolio sindical era impuesto por el sistema.

— El Gobierno afirma que la ley garantiza la igualdad de trato a todas las organizaciones sindicales, igualándolas a todas en cuanto a los procesos de reconciliación y otorgándoles la misma condición jurídica en todos los derechos, obligaciones, inmunidades y privilegios necesarios para llevar a cabo sus actividades sindicales.

— En la práctica, el Gobierno garantiza la igualdad de trato para todas las organizaciones sindicales. Si bien los antiguos sindicatos son los más representativos de los trabajadores, a los sindicatos modernos se les ha otorgado la afiliación al Consejo Superior del Diálogo Social, y el Ministerio de Recursos Humanos les invita a asistir a todos los acontecimientos y actividades de los trabajadores y a asistir a reuniones de elaboración de planes nacionales en la esfera del trabajo y a celebraciones relacionadas con el trabajo como la celebración del Día del Trabajo, festivos y acontecimientos nacionales, y facilita el apoyo técnico necesario que ellos necesitan.

— El Gobierno presta a las organizaciones sindicales que no están afiliadas a la Federación Sindical Egipcia (ETUF) atención especial con el fin de extender la cultura de la libertad sindical y dar seguridades a todos los trabajadores de que el Gobierno trata a todas las organizaciones de trabajadores como iguales y amplía la confianza entre las organizaciones sindicales y el Gobierno.

— Las organizaciones sindicales modernas participan en la delegación oficial de Egipto que participa en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Tercero. Con respecto a las comunicaciones que la Comisión ha recibido de algunas organizaciones de trabajadores indicando que en la práctica se impiden las actividades sindicales, y que se les presiona para adherirse a la ETUF, y otras alegaciones; el Gobierno confirma que esas alegaciones son insustanciales y sin ninguna prueba y ha invitado a esas organizaciones a que proporcionen más detalles sobre sus preocupaciones, de manera que el Ministerio pueda examinarlas y resolverlas; algunas de ellas ya lo han hecho y el Ministerio ha solucionado sus problemas, pero otras muchas no han presentado ninguna notificación hasta ahora y el Ministerio les sigue reiterando su invitación.

— El Ministerio de Recursos Humanos de Egipto ha invitado a la Oficina de la OIT en El Cairo a que envíe a un representante de la Oficina para que asista a las reuniones del Ministerio con las organizaciones de trabajadores y les facilite el necesario apoyo técnico.

— Por último, rogamos acusen información de que existe un comité independiente establecido por el Ministerio de Recursos Humanos para examinar toda

queja presentada por organizaciones sindicales o trabajadores que deseen constituir organizaciones sindicales. El Ministerio acoge con agrado los comentarios o comunicaciones recibidas y está plenamente dispuesto a examinarlas en presencia de representantes de la Oficina de la OIT en El Cairo. El Ministerio también se felicita del mantenimiento del diálogo y de la cooperación técnica entre nosotros para conseguir los mejores resultados.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — El Gobierno egipcio siempre ha acogido con satisfacción las sugerencias y modificaciones de nuestros métodos de trabajo de conformidad con el documento D.1. Sin embargo, esperamos que se introduzcan otras enmiendas de mayor alcance. En varias ocasiones nos hemos referido a ellas, junto a otras, con miras a lograr una mayor equidad y transparencia que mejore aún más la labor de la OIT. Una de esas sugerencias se refería a los criterios que se utilizan para establecer la lista de casos individuales. En nuestra opinión, siguen siendo muy ambiguos e injustos. Acogemos con satisfacción la nueva propuesta que se ha hecho, relativa a destacar, entre los casos que se examinan, aquellos en los que hay progresos.

Quisiera informar de que Egipto es uno de los Miembros más antiguos de esta Organización. Nos incorporamos a la OIT en 1936. Egipto ha ratificado 64 convenios del trabajo, incluidos los fundamentales, y siempre nos hemos esforzado por presentar nuestras memorias periódicas a tiempo.

Las autoridades políticas egipcias siempre han exhortado al respeto de las normas internacionales del trabajo en todos los ámbitos — salud y trabajo, entre otros —, por lo que no entendemos del todo por qué Egipto figura en esta lista; sin embargo, aprovecharemos esta oportunidad para presentar ejemplos de los progresos realizados por Egipto en la aplicación del Convenio núm. 87.

El caso de Egipto ya fue presentado a esta Comisión y tuvimos en cuenta sus recomendaciones. Comenzamos a revisar nuestra legislación en esta esfera y seguimos haciéndolo hasta 2011, cuando nuestra región comenzó a atravesar un período de inestabilidad que interrumpió nuestro trabajo. Sin embargo, posteriormente comenzamos a preparar un nuevo Código del Trabajo y ahora tenemos un proyecto de Código del Trabajo que se preparó en abril de 2017. Desde abril de 2017, la OIT ha venido apoyándonos. Efectivamente, el proyecto de nueva ley del trabajo fue presentado a la OIT y posteriormente recibimos comentarios al respecto de la Organización. Luego revisamos más el texto a la luz de los comentarios que se habían formulado porque el Estado egipcio respeta todos los convenios internacionales del trabajo y queremos asegurarnos de que se apliquen todos los convenios ratificados por Egipto. La nueva ley se promulgó en 2017. Tras largas conversaciones con la OIT, nos reunimos con un representante de esta Organización en más de una ocasión. La ley fue promulgada en 2017 y después de eso oímos que se estaba protestando contra ella. La ley permitía la existencia de todas las organizaciones sindicales, fueran nuevas o antiguas, independientemente de que contravinieran la anterior Ley del Trabajo. Ello se debe a que el Gobierno egipcio quería absolutamente establecer una ley de sindicatos que protegiera a todos los trabajadores y a todas las organizaciones sindicales y que garantizara el pleno disfrute del derecho de sindicación.

En segundo lugar, promulgamos la Ley de Elecciones Sindicales. Los sindicatos llevaban más de doce años esperando que se promulgara esta ley. Sin embargo, después de eso el Gobierno egipcio fue atacado por una serie de organizaciones que no tenían nada que ver con la actividad sindical. Intentamos más de una vez averiguar cuáles eran las fuentes de esas acusaciones y ataques. Algunas entidades afirman haber formado sindicatos con más de 7 000 afiliados y, sin embargo, siguen sin poder constituir un único comité sindical, y ello a pesar de haber presentado la documentación necesaria en varias ocasiones. La entidad de la que estoy hablando se negó a presentar los documentos y la persona en cuestión se limita a formular acusaciones contra el Gobierno egipcio y el Estado egipcio, acusando al Gobierno de contravenir los textos internacionales.

Comparecimos ante esta augusta asamblea para decirles que tenemos una nueva ley para regular mejor la situación de los sindicatos. Permite la creación de sindicatos y de comités sindicales independientes. Algunos sindicatos y organizaciones similares pueden acogerse a esta ley. Ahora son legales más de 75 sindicatos, mientras que antes, bajo la ley anterior, eran considerados ilegales. Estas organizaciones están ahora cooperando con el Gobierno y pueden hacerlo porque han podido presentar la documentación completa de acuerdo con los requisitos y estas organizaciones realmente tienen afiliados sindicales. El Gobierno sigue recibiendo documentación de diversas procedencias y cualquiera que desee crear un sindicato de cualquier tipo puede presentar dicha documentación. El mes pasado cobró vida un nuevo sindicato. Se trata de un sindicato general que consiguió reunir la documentación necesaria relativa a sus comités sindicales. El mes pasado, este sindicato pudo nacer. Completó el proceso. Por lo tanto, podemos ver que el Gobierno egipcio está ayudando a las organizaciones sindicales y se ve impulsado a hacerlo por el firme deseo de permitir que se constituyan sindicatos reales e independientes. Hace ya algunos años que seguimos el camino de la transparencia y la credibilidad. En cuanto a las acusaciones presentadas contra el Gobierno, dejaré a sus autores que presenten pruebas que las respalden. Se ha dicho que la ley contiene algunos párrafos que pueden limitar las actividades sindicales. Esas disposiciones se han presentado al Consejo Supremo y recientemente se ha constituido un grupo tripartito para examinar las diferentes enmiendas que se han propuesto. El grupo tripartito ya ha presentado al recién creado Comité Supremo para el Diálogo Social sus recomendaciones e incluso han sido aprobadas; eso tuvo lugar en mayo de 2019. El Parlamento aprobó esas enmiendas el 9 de junio de 2019.

Ahora pasaré a la igualdad de oportunidades para todas las organizaciones sindicales. En el nuevo Código del Trabajo se han tenido en cuenta las observaciones formuladas por la Comisión con motivo de la visita a Egipto de la misión de contactos directos. Todos los sindicatos existentes que estaban en sintonía con la ley son ahora tratados por igual junto a todos aquellos que antes no estaban en sintonía con la ley. Todos los sindicatos, independientemente de la ley en virtud de la cual fueron constituidos, reciben el mismo trato y puedo confirmar que el Gobierno trata a todas las organizaciones sindicales de Egipto en pie de igualdad.

También tenemos pruebas de que todas las organizaciones sindicales han disfrutado de una participación igualitaria y equitativa en las elecciones que se han celebrado. Y ello independientemente de si los candidatos eran afiliados de la Federación Sindical Egipcia (ETUF) o de otros sindicatos. Cada vez que se celebra un acto sindical invitamos a todos los sindicatos a participar en él, independientemente de la federación a la que pertenezcan. Hoy hay varios sindicatos independientes en Egipto que no forman parte de la ETUF. Dicho esto, la ETUF sigue siendo hoy la organización de trabajadores más representativa y lo es en sintonía con el Convenio; aunque es una organización mayoritaria, invitamos a otras organizaciones, independientemente de su tamaño y número de afiliados, a participar en todos los actos sindicales.

Nuestro deseo es adoptar toda medida que nos permita aplicar plenamente este Convenio y todos los instrumentos internacionales. Estamos dispuestos a cooperar con esta Organización para respetar las conclusiones de esta Comisión a fin de que podamos hacer los cambios necesarios y garantizar el pleno respeto de los convenios internacionales. Hemos insistido en el pasado, y lo seguimos haciendo ahora, en la importancia del diálogo social. Nos atenemos a ese principio y pedimos a esta Comisión que mire el mecanismo de presentación de quejas que tenemos, sea cual sea la parte que las presente. La queja debe ir acompañada de pruebas, no podemos sin más ocuparnos de alegaciones o reclamaciones injustificadas.

También quisiera que tuvieran en cuenta el caso de los Estados que se esfuerzan mucho. Quizás a veces deberíamos dar las gracias a los países que se esfuerzan mucho. Creo que todo el mundo es sabedor de lo que el Gobierno egipcio ha hecho en los últimos tres años. Y ustedes saben los avances que Egipto ha sido capaz de hacer en materia de legislación laboral a lo largo del último período.

Hemos hecho todo lo posible por garantizar la plena conformidad de nuestra legislación con los instrumentos nacionales e internacionales. El Gobierno egipcio está decidido a respetar todos los instrumentos internacionales.

Miembros trabajadores — El caso de Egipto vuelve de nuevo a nuestra Comisión. Como recordarán, lo examinamos en nuestro penúltimo período de sesiones y aprobamos conclusiones muy claras en ese momento. El hecho de que este caso vuelva a repetirse significa que, lamentablemente, la situación no ha mejorado mucho entretanto.

Ciertamente, como el Gobierno acaba de mencionar en su discurso, se ha adoptado una nueva ley que regula la actividad sindical. La semana pasada volvieron a proponerse modificaciones, después de que se incluyera a Egipto en la lista preliminar. Para aquellos que aún lo dudan, eso es prueba evidente de la eficacia de los mecanismos de control de la OIT. Evidentemente, la perspectiva de que el caso sea examinado por nuestra Comisión despierta entusiasmo y redobla las pasiones. A pesar de la aprobación de esta nueva ley, la legislación egipcia sigue siendo incompatible con el Convenio núm. 87. Esta falta de conformidad aparece en varios aspectos, que a continuación detallamos.

En primer lugar, a nivel general, la nueva ley núm. 213 se caracteriza por la fuerte voluntad de organizar en detalle todos los aspectos de la organización sindical. Un tal detalle no está en consonancia con el artículo 3 del Convenio, que dispone que «las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción». Este artículo también especifica que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Sin ser exhaustivo, quisiera mencionar en esta fase diversas disposiciones que ilustran esta incompatibilidad. Comencemos con el artículo 5 de la ley, que prevé que una organización sindical no podrá tener ningún fundamento religioso, ideológico, político, partidista o étnico. Este requisito contraviene el artículo 2 del Convenio, que garantiza a los trabajadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes. La libertad de elección significa poder constituir una organización sobre la base de uno de estos criterios y el derecho de los trabajadores a imprimir a sus organizaciones la orientación que deseen. Si todas las organizaciones tuvieran que seguir una sola y única línea sin distinción alguna, sería el reino del pensamiento único y la ausencia de todo pluralismo sindical. El hecho de que una organización se dé a sí misma una orientación precisa no significa en absoluto que pueda discriminar a sus afiliados sobre esta base. Sólo afirma su identidad y así se distingue de otras organizaciones.

El artículo 7 de la ley otorga al Ministro el derecho de acudir al tribunal competente para que disuelva el consejo de administración de una organización en caso de falta grave en la gestión administrativa o financiera. Al hacerlo, la ley otorga a las autoridades el derecho a controlar la gestión de las organizaciones, lo que es contrario al artículo 3 del Convenio, que les garantiza el derecho a gestionar libremente sus actividades. Si se cometieran errores o faltas graves, corresponde exclusivamente a los afiliados acudir a la justicia para que los administradores rindas cuentas, a poco que, evidentemente, hayan cometido algún acto reprochable.

En la misma línea, el artículo 58, que somete la contabilidad de las organizaciones al control del órgano central contable, también representa una injerencia en su gestión. De hecho, ese órgano es una institución pública que se encarga principalmente del control de las cuentas públicas, es decir, de los organismos que gestionan fondos públicos. No se ve bien cómo ese órgano está facultado para controlar las cuentas de organizaciones sindicales, que no gestionan dinero público. A este respecto, cabe recordar que la Comisión de Expertos tuvo la ocasión de puntualizar que la imposición de un control financiero de la contabilidad por las autoridades públicas no es conforme con el Convenio.

El artículo 41 de la ley establece una serie de condiciones para que los dirigentes sindicales puedan ser elegidos. Una vez más, nos vemos obligados a señalar que esta disposición no cumple el artículo 2 del Convenio. Por ejemplo, exigir que el candidato a un puesto del consejo de administración posea un diploma, no esté de permiso sin sueldo o no sea un trabajador cedido, constituye una injerencia en la libertad de elección de los trabajadores.

Llamo especialmente la atención sobre la condición relativa al cumplimiento del servicio militar. En efecto, dado que esta última sólo se aplica a los nacionales, esta condición implica de hecho que los migrantes no pueden aspirar a funciones de dirigentes sindicales, lo que también es incompatible con el Convenio, como la Comisión de Expertos ha tenido ocasión de señalar en diversas ocasiones.

También tomamos nota de que el artículo 30 contiene disposiciones muy detalladas sobre las facultades del consejo de administración. El artículo 35 también describe minuciosamente el procedimiento de elección de las asambleas generales. Estos dos elementos son ilustraciones importantes de la injerencia sistemática de las autoridades, que determinan por ley lo esencial del funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Es cierto que el artículo 65 de la ley les otorga autonomía en lo que respecta al derecho a redactar sus estatutos y elegir a sus representantes. Pero ¿qué queda de esta autonomía cuando todos estos aspectos están regulados por la ley? Por lo que, en consecuencia, esta pseudogarantía es en realidad bastante ilusoria.

La Comisión de Expertos señala en su Informe que la legislación sigue limitando el derecho a afiliarse a varios sindicatos. Contrariamente a lo que pretende el Gobierno, esta disposición sigue existiendo en la legislación, pues se la recoge de nuevo en el artículo 21 de la nueva ley.

En su Informe, la Comisión de Expertos señaló el problema persistente que constituye el umbral de representatividad en la legislación egipcia. La ley que he comentado aquí no prevé ninguna modificación a este respecto. Lamentamos que este punto no se haya solucionado cuando se aprobó la ley núm. 213, cuando el Gobierno sabe muy bien que las exigencias que impone no son compatibles con el Convenio. Sin embargo, nos hemos enterado de que actualmente se están debatiendo en el Parlamento sobre este punto. Examinaremos en qué medida verán la luz estas adaptaciones y cuál será su grado de conformidad con el Convenio.

La Comisión de Expertos también ha observado que la legislación nacional todavía prevé penas de prisión y multas para una serie de infracciones de la ley. Las modificaciones que se están debatiendo actualmente en el Parlamento parecen querer suprimir las penas de prisión, pero agravando sin embargo las multas. De todos modos, debe recordarse que eso también constituye una sanción penal. El hecho de que queramos agravarlas ilustra que de lo que se trata es de quitar con una mano lo que se da con la otra. Un examen detallado de las disposiciones cuyo incumplimiento da lugar a estas sanciones muestra la voluntad de las autoridades de constituir un arsenal para limitar la libertad sindical.

Por ejemplo, el incumplimiento del artículo 5 que ya he mencionado en lo tocante a la constitución de un sindicato sobre una base política, religiosa o partidista se sanciona penalmente. Lo mismo se aplica al incumplimiento del procedimiento de exclusión de un miembro del consejo de administración, que da lugar a una sanción penal. Sin embargo, esta materia compete pura y simplemente a la autonomía sindical.

Citemos por último el artículo de la Ley sobre los Medios Financieros de las Organizaciones. Esta disposición enumera una serie de fuentes de financiación y tipifica como delito todo lo que no se sigue de ella. Ahora bien, el principio es que todo es legal, excepto lo que está prohibido. La ley invierte este principio al enumerar lo que está permitido, y todo lo que no se menciona está por definición prohibido e incluso penalizado.

Nuestra Comisión no sólo se encarga de verificar la conformidad de las legislaciones con los convenios, sino también de examinar la conformidad en la práctica. A este respecto, debemos señalar que, como señala la Comisión de Expertos, siguen planteándose muchos problemas. Es así que, en el marco de la aplicación de la nueva ley, se celebraron elecciones sindicales. Lamentablemente, éstas se vieron rodeadas de numerosas irregularidades.

De hecho, a pesar de todas estas imperfecciones, la nueva ley no se aplica correctamente. Aún no están registradas varias organizaciones sindicales, supuestamente porque sus expedientes están incompletos. En realidad, en la práctica las autoridades siguen comportándose arbitrariamente en el registro de las organizaciones sindicales. Se niegan a reunirse con las 29 organizaciones que han presentado denuncia. Otros colegas del Grupo de los Trabajadores tendrán la oportunidad de volver sobre ello en detalle.

Antes de concluir mi intervención, hay que señalar que en Egipto, tanto desde el punto de vista jurídico como, y ya lo veremos también, desde el punto de vista práctico, la situación sigue estando alejada de las normas de la OIT.

La nueva ley que hemos comentado aquí se llama «Ley sobre los Sindicatos y la Protección del Derecho de Sindicación». De hecho, un nombre más preciso consistiría en añadir a este título «ley que organiza la tutela de las organizaciones sindicales y que obstaculiza el derecho de sindicación».

Sin embargo, el objetivo del Estado no puede ser confiscar la libertad sindical ni tutelarla. Por el contrario, su misión es preservar y desarrollar las libertades fundamentales.

A este respecto, quisiera compartir con ustedes una reflexión del filósofo Spinoza, quien escribió que «la finalidad del Estado no es que los hombres pasen de la condición de seres razonables a la de animales o autómatas. Por el contrario, la finalidad del Estado es obrar de manera que los ciudadanos se desarrollen en cuerpo y espíritu, que hagan libre uso de su razón para que no rivalicen en el odio, la ira o la astucia, para que se apoyen los unos a los otros sin malevolencia. Por tanto, en realidad la finalidad del Estado es la libertad».

Miembros empleadores — Quisiéramos dar las gracias al distinguido delegado del Gobierno por sus presentaciones de esta noche y, en particular, nos agradó oír decir al Gobierno que acude a la Comisión con el objetivo del pleno respeto de las normas internacionales del trabajo. Tuvimos el agrado de oír decir al Gobierno de que está dispuesto a aceptar las conclusiones de la Comisión a fin de asegurar el pleno respeto de las normas internacionales del trabajo, y nos agradó mucho oír que el Gobierno está comprometido con el diálogo social. Creemos que ésta es una forma muy positiva de iniciar esta conversación, así que acogemos con satisfacción estos comentarios introductorios. La última vez que en nuestra Comisión se discutió el caso de Egipto fue en 2017, cuando la Comisión pidió al Gobierno que aceptara una misión de contactos directos para evaluar los progresos habidos con respecto a sus conclusiones, a saber, que el proyecto de ley sobre los sindicatos se había preparado de conformidad con el Convenio núm. 87 y que todos los sindicatos de Egipto podían ejercer sus actividades y elegir a sus dirigentes de conformidad con el Convenio y actuar con ese espíritu, tanto en la legislación como en la práctica.

El Grupo de los Empleadores observó con satisfacción que la misión de contactos directos tuvo lugar en noviembre de 2017, y quisiéramos señalar que dicha misión formuló algunas recomendaciones. También señalamos que en 2017 la OIT puso en marcha un programa piloto *Better Work* en Egipto en junio de 2017 con el fin de allanar el camino para el establecimiento de un programa completo *Better Work,* siempre y cuando exista el entorno adecuado para dicho programa. Entendemos que en marzo de 2019 se determinó que aún no se daban las condiciones para tal programa.

El Grupo de los Empleadores toma nota de los aspectos positivos de los esfuerzos del Gobierno y, en particular, de los aspectos positivos para promover un entorno empresarial sostenible, y se siente alentado por esos esfuerzos y esos progresos. A este respecto, el Grupo de los Empleadores alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos en relación con el diálogo social y a que prosiga sus esfuerzos para promover un entorno empresarial sostenible, con la cooperación de los interlocutores sociales.

No obstante, el Grupo de los Empleadores también debe tomar nota de que, a la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos, hay problemas que siguen persistiendo en Egipto. En particular, sigue habiendo problemas, según nos parece, con respecto a las obligaciones del Gobierno en relación con el Convenio, por una parte, y con el marco normativo nacional de Egipto que regula las organizaciones sindicales, por otra. El Grupo de los Empleadores entiende que la nueva Ley de Sindicatos, promulgada en diciembre de 2017, ha suscitado preocupaciones respecto de su compatibilidad con las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio.

La Comisión de Expertos vio que hay preocupaciones por los obstáculos que la nueva Ley de Sindicatos plantea en relación con el registro de sindicatos independientes o autónomos que serían sindicatos independientes de la ETUF. La Comisión de Expertos señaló preocupaciones que incluían alegaciones relativas a los procesos de registro y elección que, según observaba, excluían de las elecciones a ciertos sindicatos cuando no podían conciliar su situación ni tampoco atender peticiones de documentación para el registro que iban más allá de lo que era apropiado, así como problemas relacionados con el aplazamiento de la aceptación de solicitudes de registro o retrasos en la entrega de certificados.

El portavoz de los trabajadores señaló con considerable detalle las restricciones que el Grupo de los Trabajadores considera preocupantes en términos de injerencia en el libre funcionamiento de los sindicatos. El Grupo de los Empleadores tomó nota con interés de que el Gobierno señaló

su intención de establecer y conciliar esta nueva ley velando por que lo relativo al registro y las elecciones se ponga en armonía con el Convenio.

Por lo tanto, en este momento el Grupo de los Empleadores recordaría que el Convenio establece que tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores son libres de constituir las organizaciones de su elección y de afiliarse a ellas, y que el núcleo de la cuestión que nos ocupa hoy es la necesidad de que el Gobierno respete esa libertad y autonomía de las organizaciones de trabajadores para organizar sus actividades.

En consecuencia, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno que examine detenidamente estas importantes cuestiones y que aplique sin demora medidas que podrían comprender la revisión de la Ley de Sindicatos, a fin de abordar inmediatamente estos problemas y abordar esta cuestión de la reglamentación, así como la inadecuada reglamentación de los asuntos internos y de la organización de los sindicatos. Una vez que se hayan adoptado medidas a este respecto, pediríamos al Gobierno que informe a la Comisión de Expertos en su reunión de noviembre de 2019 sobre los progresos esperados.

Para nosotros, esto es lo esencial de este caso con respecto a los problemas señalados por la Comisión de Expertos en relación con el proyecto de Código del Trabajo. El Grupo de los Empleadores no abordará los elementos que se refieren a la prohibición de la huelga, ya que, en nuestra opinión, escapan al marco de nuestro examen de este caso.

Por lo tanto, para concluir, nos centraremos en el compromiso con el diálogo social, el compromiso de garantizar que se respeten plenamente las obligaciones contraídas en virtud del Convenio y el pleno compromiso de abordar estos problemas pendientes, y ojalá que limitados, que siguen impidiendo que nuestra Comisión pueda concluir que hay pleno y completo cumplimiento de estos aspectos del Convenio. Ciertamente nos interesaremos por ver si se ha avanzado en este sentido y si se ha informado plenamente sobre estas medidas.

Miembro trabajador, Egipto — Agradecemos a la OIT y a la Comisión su interés en las circunstancias de los trabajadores egipcios y la necesidad de velar por que disfruten de sus libertades sindicales. Nos hubiera gustado recibir muestras de aliento para los trabajadores egipcios en lugar de incluir a Egipto en una lista en el orden del día de la Comisión de este año. Somos afiliados de la organización de trabajadores más representativa, la ETUF, y creemos firmemente en las libertades sindicales. Los trabajadores son los beneficiarios de la nueva Ley egipcia sobre Actividades Sindicales, que ha mejorado la ley núm. 35 de 1976. Nosotros sufrimos bajo esa ley, y no somos los únicos, porque bajo la ley núm. 35 todos dependíamos de la Federación General. En virtud de la nueva ley hemos podido reforzar nuestra posición y ahora podemos trabajar por las libertades sindicales y la aplicación de los convenios de la OIT. Creemos que los trabajadores, al tiempo que ponen en práctica las normas de la OIT, tienen derecho a su propia seguridad y a retirarse de las federaciones. Nuestra organización fue la primera en solicitar la modificación de la ley núm. 35 de 1976 con base en las observaciones presentadas en 2008. Podemos volver a las actas de la OIT, el acta de la sesión de la Comisión de ese año. Fuimos nosotros los que pedimos que se modificara esa ley. La libertad sindical tiene un papel clave que desempeñar con el fin de que las inversiones lleguen a nuestro país y den lugar a nuevas oportunidades de trabajo para los trabajadores egipcios. Hemos leído las conclusiones de la Comisión de Expertos sobre Egipto en lo que respecta a la nueva ley en relación con la constitución y el registro de nuevos sindicatos. La Comisión de Expertos dice que la nueva ley no está en consonancia con el Convenio. Sin embargo, en el tema de las restricciones a la libertad sindical a las que se refiere la Comisión de Expertos se debe tener en cuenta el alto nivel de representación de 2008 a 2017, que claramente indica que desde la promulgación de la ley de 2017 la situación ha estado en consonancia con el Convenio. Las cosas han mejorado mucho con respecto a la ley núm. 35 de 1976. Para la ley anterior, las autoridades eran los máximos representantes. Eso se modificó en 2008 y, si lo comparamos con la ley actual, vemos que ésta es mucho mejor que la ley anterior. La nueva ley permite que haya sindicatos a todos los niveles. La nueva ley permite a los sindicatos presentar sus listas y sus estatutos a través de sus asambleas y les habilita a celebrar elecciones libres sin intervención de la administración ni de una representación de alto nivel. Esto resuelve los problemas que existían en la legislación anterior. La nueva ley tipifica como delito la eliminación de cualquier dirigente por medios ilegales. Existe plena libertad para afiliarse a sindicatos. Hay artículos sobre el registro de sindicatos que tiene lugar a través del Consejo Supremo en todas las provincias, y eso lo aceptaron los trabajadores y lo aprobó el Gobierno. Luego se volvió a someter al Parlamento y actualmente se está debatiendo. También la Comisión del Trabajo lo ha aceptado. En cuanto a las observaciones sobre la Ley del Trabajo, hemos entablado un diálogo y el Consejo Supremo ha aceptado una nueva ley. Ahora existe un acuerdo entre los interlocutores sociales en lo que concierne a la aplicación real de la legislación sindical. También se ha llegado a un acuerdo para celebrar nuevas elecciones en el próximo período, de modo que las organizaciones sindicales que no hayan podido registrarse anteriormente lo hagan en el futuro. Existen acuerdos de amplio alcance con los interlocutores sociales. También se está creando un comité para examinar y resolver las quejas relativas a la libertad sindical. A la luz de todo esto, y de los resultados de las elecciones más recientes, podemos ver que se han realizado mejoras con respecto a la ley núm. 35, que se han creado casi 1 500 nuevos comités y que 145 de ellos no habrían podido existir en el marco de la ley núm. 35. Se están creando nuevos sindicatos, especialmente en los sectores de la salud y los servicios jurídicos, sindicatos que han podido adherirse a la ETUF. Lo mismo ocurre con una organización del sector del transporte. Así que podemos ver que hemos pasado a escribir un nuevo capítulo en lo que se refiere a la libertad sindical. A nivel de federación, hay más de una registrada, se han constituido nuevas entidades sin intervención de las autoridades y en algunos casos el 80 por ciento de los afiliados son mujeres y jóvenes, así que podemos ver que las libertades se están ampliando por todos los sectores.

Estimamos que hay cooperación por parte de los empleadores para reforzar la libertad sindical y aseguramos que podremos llegar a un acuerdo entre empleadores y trabajadores en Egipto con miras a lograr todos los objetivos y respetar todos los intereses en juego, de modo que los trabajadores egipcios puedan proteger sus derechos y disfrutar de nuevas oportunidades de trabajo al tiempo que se impulsa la economía en consonancia con los dos Convenios. Esperamos que la OIT ofrezca asistencia técnica para que podamos satisfacer las expectativas de todos los trabajadores egipcios aplicando al mismo tiempo los convenios. No cabe duda de que a la luz de todo esto hay algunos signos muy positivos. La nueva ley ha aportado grandes mejoras, y aún se están debatiendo en el Parlamento nuevos cambios legislativos. Por lo tanto, esperamos que esta Comisión tome las medidas necesarias y que en las conclusiones se tengan en cuenta los progresos que se están realizando. También esperamos que a continuación se quite a Egipto de la lista restringida. Los trabajadores egipcios se han beneficiado mucho de la nueva ley. Estamos de acuerdo en que algunos artículos podrían ser modifica-

dos en colaboración con los empleadores. Eso nos ayudaría a lograr la visión nueva que tenemos para los trabajadores egipcios.

Miembro empleador, Egipto — Represento a la Federación de Industrias Egipcias, que reúne a 60 000 empleadores. Creemos que se está produciendo un desarrollo muy positivo y progresista en el ámbito de la libertad sindical. Simplemente porque después de entre 50 y 60 años ahora tenemos una nueva ley. ¿Es una ley perfecta? ¿Significa esto que en Egipto hemos llegado a una libertad sindical perfecta en una situación perfecta? Por supuesto que no. Pero la pregunta es: ¿vamos por el buen camino? Sí. ¿Estamos ahora en una situación muy satisfactoria? Sí, pero, por supuesto, es necesario que todos vayamos cogidos de la mano para llegar a nuestro objetivo final o a una situación casi perfecta y en este sentido valoramos los esfuerzos realizados por el Ministro de Recursos Humanos para poner en marcha mecanismos de diálogo social y actividades de diálogo social con el fin de negociar juntos y debatir juntos las nuevas enmiendas.

También creemos que hay voluntad política y buena voluntad por parte de las organizaciones de empleadores. En pocas semanas hemos conseguido poner en marcha un nuevo sistema de verificación legislativa, lo que significa que en un plazo de dos años ponemos en marcha el reglamento y una nueva modificación que ahora tiene ante sí el Parlamento egipcio, incluida la adopción de algunas de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

¿Por qué estamos en esta situación? Simplemente porque no podemos ir de un extremo al otro de repente sin un período de transición. Por eso decimos que vamos por el buen camino. Después de 50 a 60 años de estancamiento reacio al cambio, no podemos hacerlo todo correctamente desde el primer día. Por supuesto, cada nueva legislación cuenta con personas o partidos que la aceptan o no la aceptan. Nos estamos beneficiando de los puntos de vista y de las opiniones y recomendaciones de la Comisión de Expertos para mejorar nuestros resultados. Lo repito, no estamos en una situación perfecta, lo cual es muy lógico. Estamos tratando de mejorar nuestra aplicación de las recomendaciones, y por eso hemos pedido a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) el apoyo técnico necesario para poder comprender y aplicar correctamente lo que nos pide la Comisión de Expertos.

Después de la revolución en Egipto y después de la promulgación de esta ley, se nos plantean desafíos políticos, sociales y económicos. Necesitamos tiempo para encontrarles soluciones adecuadas, de lo contrario será el caos. Como empleadores, estamos muy contentos con la situación actual, que no creemos que sea nuestro objetivo o meta últimos, pero creemos que vamos por el buen camino.

Otro miembro empleador, Egipto — No voy a añadir nada a lo que ha dicho el representante del Gobierno. Creo que ha sido suficiente. Mis colegas también han hecho buenas contribuciones, pero haré una o dos observaciones rápidas.

La Constitución es la madre de la legislación y la última Constitución de Egipto prevé el establecimiento de sindicatos sin injerencia externa, por lo que si hay alguna ley que contradiga la Constitución, debe considerarse nula y sin efecto. El principio es muy claro.

Si el Vicepresidente de los trabajadores dice que una ley hace imposible la constitución de un sindicato sobre una base partidista, política o religiosa; entonces, mi pregunta es, por ejemplo, si sería posible tener en un sector determinado, digamos en la producción de petróleo, un sindicato para los cristianos, otro para los musulmanes o, por ejemplo, un sindicato que pertenezca a un partido político o a otro partido político. Creo que el enfoque actual es racional porque los sindicatos tienen que servir a los intereses de los trabajadores, no en su calidad de socialistas o capitalistas o de musulmanes o cristianos o de cualquier otra ideología, sino como trabajadores. Por lo tanto, nuestro sindicato no puede basarse en estas particularidades y esto es algo que hay que reconocer, de otro modo se está contraviniendo el sentido común.

Se ha hecho referencia a penas de prisión. También en este caso hay leyes que tienen el significado contradictorio, si alguien somete una documentación que no es conforme a la ley, entonces debe estar sujeto a la potestad de la ley a ese respecto.

Hoy la fuerza de trabajo en Egipto es de 13 millones de personas, 10 millones de las cuales están afiliadas a sindicatos. En el sector informal trabajaríamos junto con la federación de trabajadores y otros para tratar de llevar estas actividades informales al sector formal. Estamos tratando de conseguir que las organizaciones que pueden proteger a los trabajadores sirvan a sus intereses, no a los de los empleadores. Obviamente, a veces puede haber opiniones contradictorias entre empleadores y trabajadores, y estas organizaciones protegen los intereses de los trabajadores. Si tenemos 10 000 trabajadores con cinco comités sindicales diferentes y cada uno de ellos quiere prestar servicios a los trabajadores, no creo que eso vaya en la buena dirección como cuando hay un único comité sindical, pero eso es diferente.

Cuando tratamos de la situación de unos fondos públicos, el tribunal de cuentas es el que supervisa la gestión de los fondos. Ahora bien, no lo hace para servir los intereses del Gobierno, sino para garantizar la efectiva supervisión financiera. Si no existe tal control, entonces asistimos a casos de uso indebido de los fondos, lo cual contraviene las leyes.

Estas disposiciones se han redactado con el fin de servir a los intereses de los afiliados a estas organizaciones. El proceso implica simplemente un informe contable que se puede presentar ante el tribunal de cuentas, que tiene expertos que pueden evaluar si se sirve a los intereses de los trabajadores y de los sindicatos. Cuando hay comités de 100 ó 1 000 trabajadores, ellos pagan sus cuotas y éstas deben ser gestionadas adecuadamente. El Gobierno tiene que supervisar estas actividades. No deberíamos proponernos desmantelarlas completamente.

Miembro gubernamental, Senegal — El Senegal saluda los esfuerzos realizados por Egipto y presentados por su representante gubernamental para dar pleno efecto al Convenio. Al tiempo que reafirma su compromiso con los ideales y objetivos universales de la OIT y la necesidad de que cada Estado Miembro garantice el respeto de los derechos y libertades sindicales de todos los trabajadores, en el sentido del Convenio, el Senegal insta al Gobierno de Egipto a que profundice en los avances realizados y siga empleando los importantes medios desplegados para mejorar la situación de su legislación y su práctica nacionales con respecto al respeto y la protección de los derechos sindicales de los trabajadores.

El Senegal invita al Gobierno de Egipto a que refuerce su estrecha cooperación con la OIT a fin de dar pleno efecto al Convenio.

Observadora, Internacional de Servicios Públicos (ISP) — Nos preocupan mucho las condiciones impuestas por la Ley de Organizaciones Sindicales núm. 213 de 2017 y las prácticas opresivas que acompañan a su aplicación desde finales de 2017. Nos felicitamos de la decisión del Ministro de adoptar un proyecto de ley que incluye importantes enmiendas, dando por sentada su aprobación por el Parlamento. Sin embargo, afirmamos que esto no es suficiente para corregir las fallas de la ley y sus deficiencias. A pesar de ser un paso largamente esperado para asegurar el derecho de los sindicatos independientes a organizarse, la Ley de Sindicatos, en el estado que está, ha llegado a sofocar este derecho imponiendo los mismos resortes de control gubernamental y amenazando la existencia de sindicatos independientes fuertes.

Los sindicatos independientes siguen haciendo auténticos esfuerzos para regular su situación en base a la nueva ley y sus disposiciones y dentro del plazo asignado para ello. Los intentos de regular la situación jurídica del sindicato se han visto dañados por prácticas represivas que violan la propia ley. El Gobierno ha prohibido la regularización de muchas organizaciones independientes (por ejemplo, el Sindicato de la Autoridad de Recaudación de Impuestos Inmobiliarios, el Comité Sindical de Trabajadores de Telecom Egipto y el Sindicato de Trabajadores de la Biblioteca de Alejandría), desaprueba la constitución de la mayoría de los sindicatos independientes creados después de la aprobación de la ley (por ejemplo, el Comité Sindical de Trabajadores de la Empresa de Prendas de Vestir de Alejandría y el Comité Sindical de Trabajadores de la Empresa Leoni), y ha rechazado los estatutos presentados por los sindicatos, obligando a sus afiliados a sustituirlos por las directrices publicadas por el Ministerio de Recursos Humanos.

En consecuencia, la situación de muchas organizaciones sindicales sigue siendo inestable. Su regularización o registro ha sido denegado a pesar de reunir las condiciones legales y haber presentado todos los documentos requeridos. La mayoría de estos sindicatos están haciendo frente a reiteradas presiones de diversos órganos gubernamentales para que se adhieran a la ETUF. El Ministerio de Recursos Humanos obstaculiza el derecho fundamental de la asamblea general del sindicato para libremente resolver sus asuntos y elegir a sus representantes. Los órganos gubernamentales intervienen reiteradamente para impedir que se convoquen las asambleas generales del sindicato y, en caso de haber reunión, el Ministerio de Recursos Humanos se niega a reconocer las decisiones de las asambleas generales, ya se trate de elegir al consejo ejecutivo o de otras cuestiones. Debido a ello se han suspendido los estatutos de muchas organizaciones sindicales (por ejemplo, el Comité Sindical de Pescadores de Damietta, el Comité Sindical de Trabajadores de los Clubes del Canal de Suez y el Comité Sindical de Servicios de Transporte de Qaluobia). De hecho, a lo largo de los últimos seis meses, 29 organizaciones han hecho todo lo posible por negociar con el Gobierno. Tienen conversaciones con el Ministerio de Recursos Humanos, le presentan sus peticiones, se dirigen y apelan a diferentes instancias gubernamentales (Consejo de Ministros, Ministerio de Inversiones y Ministerio de Comercio e Industria). Sin embargo, no se han reunido salvo con la firme intención de adoptar el mismo rumbo. Las elecciones sindicales se celebraron en 2018 bajo la nueva Ley de Sindicatos, pero es difícil evaluar si se trató de verdaderas elecciones.

Miembro gubernamental, Zimbabwe — El Gobierno de Zimbabwe desea dar las gracias al Gobierno de Egipto por haber puesto al día a la Comisión sobre los progresos que está realizando para subsanar las lagunas legislativas que ha detectado la Comisión de Expertos, así como sobre las medidas prácticas que ha establecido para responder a las quejas planteadas por algunos de los sindicatos con respecto a los trámites de registro de las organizaciones de trabajadores. Satisface observar que en Egipto se están llevando a cabo reformas de la legislación laboral. Con este fin, cabe elogiar al Gobierno de Egipto por haber señalado a la atención del Parlamento egipcio, en mayo de 2019, un proyecto de ley que tiene por objeto modificar algunas disposiciones de su legislación sobre sindicatos.

Además, el Gobierno egipcio ha informado sobre su compromiso con las organizaciones sindicales que tienen preocupaciones en relación con el registro y el reconocimiento de los sindicatos, tanto en la ley como en la práctica. También esto es loable, sobre todo cuando los compromisos son supervisados por funcionarios de la Oficina de la OIT en El Cairo.

Por último, pedimos a los funcionarios de la OIT que sigan trabajando para el Gobierno de Egipto y los sindicatos de todos los sectores. El Gobierno de Egipto ha mostrado su sinceridad respecto de abordar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos a través del diálogo social.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) — En primer lugar, quiero decir que la Confederación de Sindicatos Árabes debe mostrar solidaridad y defender las libertades sindicales y, por este motivo, tomo la palabra en nombre de la Federación Egipcia de Sindicatos Democráticos para hablar de los problemas que están afectando a los activistas de nuestro sindicato. Nos enfrentamos a muchos problemas como clase obrera egipcia y eso es particularmente cierto en el caso de los afiliados a la Organización Egipcia de Sindicatos Democráticos. Se toman medidas contra nosotros. Los funcionarios del Gobierno que trabajan en el Ministerio de Trabajo ponen obstáculos a la labor sindical, lo que sucede incluso tras la aprobación de la ley de 2017 y el reglamento de 2018 que la acompaña. Todo esto ha llevado a la imposición de obstáculos a la labor de los sindicatos.

Nuestro sindicato expresó reservas en relación con esta ley. Intentamos forjar un acuerdo que pudiera satisfacer a todo el mundo, pero al final no fue posible porque los representantes del Gobierno ignoraron todas nuestras enmiendas. Entre ellas estaban las relacionadas con el número mínimo de afiliados necesario para poder constituir un sindicato o un comité sindical.

En el preámbulo de la ley a la que me he referido antes, hay un texto que otorga la independencia a los sindicatos y todos pensamos que esa ley estimularía la independencia sindical; que daría a los sindicatos un cierto estatuto jurídico para que los afiliados pudieran adherirse a sindicatos o abandonarlos sin que la administración interviniera. Lamentablemente, la situación fue muy diferente; de hecho, el Gobierno redactó su reglamento precisamente para socavar los derechos de los trabajadores establecidos en el Convenio y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Resulta entonces que la ley era favorable a los trabajadores, pero el reglamento invalidaba completamente esas disposiciones. También tuvieron lugar intervenciones no escritas que por supuesto también invalidaban el efecto de la nueva ley. La ley también se infringió en numerosas ocasiones, por ejemplo con la interpretación del artículo 24 de la ley, que permite a las federaciones sindicales creadas en virtud de una ley anterior mantener su estatuto jurídico.

Miembro gubernamental, Argelia — El Gobierno egipcio nos ha demostrado que tiene la voluntad política de aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos, de modo que las leyes se pongan en conformidad con las normas internacionales en este ámbito.

La delegación de Argelia ha tomado nota de las informaciones comunicadas por Egipto sobre todas las medidas que ha adoptado y desea expresar su satisfacción por las enmiendas propuestas, en particular en lo que respecta a la reducción del número de trabajadores necesarios para formar un comité o una federación sindical.

Argelia también considera que es esencial colaborar más con la Oficina Internacional del Trabajo para acelerar la aplicación del marco jurídico que establece las modalidades del ejercicio del derecho sindical en Egipto.

Seguimos comprometidos a apoyar a Egipto en la continuación del diálogo y las consultas tripartitas a fin de dar pleno efecto al Convenio. Apoyamos los esfuerzos de Egipto por desarrollar la cultura de la libertad sindical y del pluralismo sindical y agradecemos a Egipto que acepte el homenaje que queremos rendir a las medidas y esfuerzos desplegados por este Gobierno, y pedimos a la Comisión que apoye las reformas emprendidas por Egipto.

Miembro trabajadora, España — El Gobierno egipcio dice haber enmendado algunas disposiciones de la ley núm. 213 de 2017 para ajustarse al Convenio. Si bien nadie sabe cuándo entrarán en vigor o si en realidad las promulgará el Parlamento, afirmamos que esto no es suficiente para obligarle a cumplir sus compromisos con las normas que esta Comisión revisa. El 17 de diciembre de 2017 se promulgó esta ley. Aunque ya existía un nefasto marco legal relativo a los sindicatos en Egipto, el nuevo texto en lugar de garantizar el derecho a la libertad de asociación, ha restringido aún más este derecho y lo anula casi por completo.

Una vez más en la larga historia de la lucha obrera en Egipto, la ley impone a la clase trabajadora el patronazgo de la federación sindical gubernamental cuya naturaleza la acerca más a una institución gubernamental que a una organización sindical.

En este contexto de una evidente represión contra la libertad sindical en Egipto, el proceso que aquí se debate carece de credibilidad. A modo de ejemplo, el artículo 11 propuesto inicialmente establecía que los comités sindicales necesitaban 50 miembros para establecerse; sin embargo, después de la discusión en el Parlamento, el número se elevó a 150 miembros y luego se redujo nuevamente justo antes del inicio de esta Conferencia de 2019. Además de la enmienda de los artículos 11 y 12 de la ley, se debería al menos enmendar los artículos 21 y 54 y también las disposiciones del capítulo 10 (sobre sanciones) de la ley. La sección penal de la ley sindical impone graves penas de prisión por una amplia variedad de violaciones.

El movimiento sindical independiente egipcio sigue sufriendo la opresión y la arbitrariedad y la privación de sus derechos para realizar actividades sindicales. La puesta en marcha de la ley viola el Convenio en sí mismo. ¿De qué sirve reducir el requisito mínimo para la formación de sindicatos, cuando los sindicatos que ya cumplían con el requisito existente no han podido legalizar su estado y completar el proceso? ¿De qué sirve reducir el requisito mínimo para la formación de sindicatos si el Gobierno impone un modelo de estatutos y obliga a los sindicatos a cambiar las disposiciones de sus estatutos porque no son conformes con las proporcionadas por el ministerio?

Lamentablemente, una vez más, constatamos que la clase trabajadora egipcia, tras décadas de lucha contra la represión en su país, no sólo no puede aún disfrutar de su derecho a la libertad de asociación, a establecer sus sindicatos independientes y a disfrutar de su personalidad jurídica, sino que vive una nueva época de represión.

Hoy en Egipto se impide cualquier tipo de activismo en pro de las libertades democráticas y se persigue y señala a activistas, periodistas, académicos, estudiantes y sindicalistas entre otros muchos grupos. En definitiva, a cualquiera que trate de defender las libertades fundamentales en el país.

Miembro gubernamental, Ghana — Ghana desea expresar su agradecimiento a la Comisión de Expertos y a esta Comisión por la labor realizada hasta la fecha para garantizar que los Estados Miembros cumplan las normas acordadas en sus distintos países. La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores, consagrado en el Convenio, que fue ratificado por el Gobierno de Egipto en 1957. El Gobierno de Ghana apoya todos los esfuerzos encaminados a garantizar el respeto mutuo, el diálogo social tripartito, la justicia social y la cooperación entre el Gobierno y sus interlocutores sociales. Esperamos con interés que el Gobierno de Egipto y los representantes de los trabajadores, así como los empleadores, entablen en sus relaciones, en una atmósfera cordial, compromisos que se ajusten al Convenio. Ghana tiene la considerada opinión de que la prioridad del Gobierno egipcio de revisar y consolidar la legislación laboral, incluida la Ley de Sindicatos, en consulta con los interlocutores sociales y con el apoyo de la Oficina de la OIT va en la dirección correcta. Con nuestra experiencia en garantizar la libertad sindical, la democratización y una mayor participación de los sindicatos en las cuestiones que afectan a los trabajadores, el Gobierno de Ghana alienta a los interlocutores sociales a que, con el apoyo de la Oficina de la OIT, continúen por la senda del diálogo social. Instamos a la Oficina de la OIT a que les preste el apoyo técnico necesario, como solicitó el Gobierno de Egipto, en su empresa de reformar sus leyes para que se ajusten al Convenio. Habiéndolo hecho, estamos convencidos de que el Gobierno de Egipto estará en condiciones de adoptar medidas para poner su legislación y su práctica en armonía con las observaciones de la Comisión de Expertos. El Gobierno de Egipto debe seguir velando por que las cuestiones laborales y de empleo se aborden de conformidad con las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio y en un clima de respeto mutuo.

Miembro trabajadora, Francia — Utilizaremos un caso concreto citado como caso de estudio por Frontline Defenders para ilustrar los graves incumplimientos a los que se libra el Gobierno de Egipto y la represión sindical extremadamente dura que reina en ese país.

En mayo de 2016 cientos de trabajadores de los astilleros de Alejandría organizaron una sentada de duración ilimitada para protestar contra los bajos salarios, que según ellos eran bastante inferiores al salario mínimo mensual del país. Más de 20 trabajadores fueron arrestados y acusados de ser quienes originaron la huelga; se los tuvo detenidos durante meses y los obligaron a dimitir de sus puestos de trabajo. Casi dos años después, siguen estando sometidos a juicio por un tribunal militar.

En la sentada de mayo de 2016, los trabajadores de los astilleros de Alejandría se manifestaron por un salario mínimo para poder obtener ropa y material de seguridad que la fábrica les negaba y contra una reducción de la prima anual por el Ramadán. Según el abogado de los trabajadores, los responsables militares decidieron que los trabajadores empleados en una fábrica perteneciente al ejército sólo tenían derecho a primas en consonancia con las que se pagaba a otros empleados del Ministerio de Defensa, acentuando así su tratamiento como personal militar. Los trabajadores utilizaron una táctica sindical clásica: no detuvieron completamente la producción, sino que trabajaban y se manifestaban por turnos. Se desplegaron unidades de la policía militar y fuerzas de seguridad del Gobierno central en el astillero y sus alrededores, y la dirección decretó el refuerzo del bloqueo por el ejército para impedir que los trabajadores entraran en la fábrica para trabajar. De modo que se suspendió indefinidamente a las 2 300 personas que trabajan en la planta.

A finales de mayo, los trabajadores se dirigieron a la comisaría de la policía local para presentar una denuncia contra el bloqueo de la dirección, queriendo saber por qué no se les permitía trabajar. En la comisaría se enteraron de que el ejército había abierto una investigación sobre la presunta participación de 15 trabajadores en la sentada. La Fiscalía militar citó a 26 trabajadores para la investigación (caso núm. 2759/2016, archivado). De éstos, seis eran conocidos porque en el pasado habían defendido reformas laborales en la fábrica. Catorce de los obreros citados se presentaron ante la Fiscalía a efectos de la investigación, y allí seguidamente fueron detenidos e interrogados.

La Fiscalía se negó a liberar a los trabajadores e indicó que serían trasladados a las comisarías de policía de sus barrios y liberados más tarde. Sin embargo, los trabajadores estuvieron detenidos cuatro días o más. La fiscalía militar acusó a los trabajadores de incitar a la huelga y perturbar el funcionamiento de la empresa. Acusó a los trabajadores civiles de violar el artículo 124 del Código Penal egipcio, según el cual los funcionarios que deliberadamente se abstienen de desempeñar sus funciones pueden ser encarcelados o condenados a pagar una multa. Hasta la

fecha, los 26 trabajadores siguen desempleados, no están presos y están a la espera del veredicto del tribunal militar. El veredicto ha sido pospuesto más de 30 veces en dos años, y cientos de empleados de los astilleros siguen sin poder entrar en la planta.

Es hora de que el Gobierno egipcio aplique el Convenio. Debe actuar con rapidez para abordar estas preocupaciones fundamentales del Grupo de los Trabajadores y de la comunidad internacional.

Miembro gubernamental, Iraq — Deseamos dar las gracias al Gobierno de Egipto por sus esfuerzos. El Gobierno ha estado procurando aplicar el Convenio. Quisiéramos rendir homenaje a los esfuerzos realizados en relación con la nueva ley, que se aplica a todos los trabajadores egipcios, independientemente de su tipo de trabajo o del sector al que pertenezcan. Esta ley tiene algunas ventajas, por ejemplo, el respeto del pluralismo sindical. Cuando el Gobierno de Egipto la redactó, se inspiró en las recomendaciones de la OIT e hizo participar a los interlocutores sociales en el proceso. También consultó a la sociedad civil. Egipto ha respetado las recomendaciones de la Comisión de Expertos. A la luz de ello, consideramos que esta nueva ley, en su forma modificada, se ajusta perfectamente a las normas internacionales del trabajo. Tampoco debiéramos olvidar que la Carta Magna de Egipto, también conocida como la Constitución, deja sitio para la libertad sindical y el derecho de sindicación. Admitiendo que Ginebra es la ciudad que acoge a la OIT, la Organización Árabe del Trabajo tiene su sede en Egipto. Son organizaciones hermanas, y eso sólo sirve para reforzar la convicción de que Egipto no puede eludir sus obligaciones internacionales. Al contrario, Egipto está muy comprometido con el respeto de todos los convenios internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Reino Unido — Hablo en nombre de los trabajadores del Reino Unido y de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITWF). Dado que la Comisión permite ahora que los gobiernos presenten documentación adicional y otras pruebas que deben ser examinadas por la Comisión, sigue siendo vital mantenernos a todos al tanto de los acontecimientos recientes. Lamentablemente, en el caso de Egipto, estos acontecimientos reflejan un clima de represión constante de las libertades sindicales que exige una acción mucho más enérgica por parte del Gobierno para cumplir con el Convenio.

El propio Gobierno insiste en que no hay pruebas que sustenten las quejas de los sindicatos de haber sufrido presión si critican abiertamente la política del Gobierno o si no están de acuerdo con los sindicatos que son favorables a ella. Gustosamente les daremos algunos ejemplos.

A lo largo de 2018, el Sindicato Egipcio de la Gente de Mar (ESU) intentó el registro de una sección sindical en el puerto de Alejandría, que sistemáticamente se denegaba. Ahora se han suspendido las actividades de esa sección. El sindicato ya se había visto gravemente debilitado por la ley núm. 213 de 2017, que permitía al Gobierno disolver la mayor parte de la estructura del ESU, dejando sólo las secciones de Suez y puerto Said. Se deberían tomar medidas de inmediato para devolver a los trabajadores portuarios el derecho de constituir o afiliarse a sindicatos de su elección, sin injerencia del Estado.

Observamos que los trabajadores portuarios no forman parte del grupo que está exento del Convenio, al no formar parte, bajo cualquier interpretación razonable, ni de la policía ni del ejército.

El año pasado, los trabajadores de una fábrica de productos de cerámica y artículos sanitarios participaron en una huelga por, entre muchas cosas, el pago de festivos que les estaba siendo retenido desafiando las leyes laborales de Egipto. También estaban en juego la subida anual de la paga, los pagos por trabajos peligrosos, el acceso a la atención de la salud y la petición de cambiar el procedimiento de elección de los comités sindicales. En cuanto a este último punto de controversia, el intento de una empresa de controlar esos procesos es en sí mismo una violación del Convenio.

En lugar de negociar, la empresa ceramista cortó todo el suministro de potencia a la fábrica y llamó a la policía, dándoles detalles acerca de los huelguistas. El 17 de febrero de 2018, siete de esos trabajadores fueron detenidos. Durante el arresto, un trabajador cayó desde una altura de tres pisos y sufrió lesiones graves. A pesar de ello, lo arrestaron. El 25 de mayo, los trabajadores fueron acusados de incitar a la huelga, que, por coincidencia, la Oficina del Trabajo declaró ilegal retrospectivamente, justo a tiempo para condenarlos a quince días de prisión ese mismo día. Los trabajadores se vieron entonces obligados a aceptar, en negociaciones con el Ministerio de Recursos Humanos, que debían abandonar varias de sus reivindicaciones antes de la huelga a cambio de que la policía dejara de perseguir a otros huelguistas. El Ministerio también obligó a los trabajadores a firmar un acuerdo de renuncia a la huelga como parte del arreglo.

La OIT no enumera como servicios esenciales los de los productores de cerámica y de artículos sanitarios.

Finalmente, en abril de 2018 los trabajadores de una fábrica de galletas entraron en conflicto con la administración sobre la distribución de los beneficios tras un año que para la fábrica fue productivo y dio rendimientos. Los trabajadores se unieron a la huelga el 29 de abril de 2018 y su protesta duró siete días, al final de los cuales los servicios de seguridad detuvieron a seis de los trabajadores y los acusaron de organizar una protesta sin licencia. La producción de galletas tampoco figura entre los servicios esenciales enumerados por la OIT.

Estos casos muestran que la injerencia del Estado en las actividades de los sindicatos ha continuado hasta hace bien poco, y las promesas de reforma deben ser tomadas en el contexto de un fracaso total a la hora de cambiar el comportamiento del Gobierno y de sus cuerpos encargados de hacer respetar el orden.

Miembro gubernamental, Brasil — El Brasil agradece al Gobierno de Egipto la presentación de información detallada para su examen por la Comisión. El Brasil comparte el malestar de Egipto con diversos aspectos del sistema de control y, en particular, con los métodos de trabajo de la Comisión. Esta Comisión dista mucho de ajustarse a las mejores prácticas del sistema multilateral. No es transparente, no es imparcial ni objetiva, no es tripartita en la casa del tripartismo y no favorece el diálogo social en la casa del diálogo social. La falta del debido preaviso, el carácter opaco de la selección de los casos y la negociación de las conclusiones obstaculizan gravemente nuestros esfuerzos por entablar un diálogo constructivo y prestar la atención que hace falta a las comunicaciones de las diversas partes.

A todos, gobiernos, trabajadores y empleadores, nos interesa una OIT fuerte, eficaz y legítima, adaptada a los retos contemporáneos del mundo del trabajo y del multilateralismo. Esto debe y puede lograrse mediante la cooperación, el diálogo y la asociación. La información del Gobierno muestra que en los últimos años se ha esforzado claramente por buscar el diálogo social y que las enmiendas a la Ley de Sindicatos, aprobadas por el Consejo de Ministros el mes pasado, son un avance prometedor. Sin embargo, reiteramos que, en opinión del Brasil, sólo normas claramente definidas a las que un gobierno haya dado su acuerdo a través del proceso formal de ratificación deberían dar lugar a las preguntas o peticiones de aclaración ante esta Comisión.

La Oficina, esta Comisión y la OIT en su conjunto deberían reconocer el importante papel de los gobiernos, las instituciones nacionales y las organizaciones en la interpretación de las normas, con miras a tener en cuenta las circunstancias y capacidades nacionales.

Miembro trabajador, Bélgica — En primer lugar, desearíamos llamar la atención una vez más sobre el hecho de que han pasado tres años desde que se encontró el cuerpo mutilado del estudiante italiano Giulio Regeni, de 28 años de edad, que investigaba sobre la organización de los sindicatos en Egipto. Los sindicatos, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación son la razón por la que hoy debatimos el caso de Egipto.

Como señala la Comisión de Expertos en su Informe, el Gobierno asegura que seguirá trabajando con plena transparencia en cooperación con la OIT a fin de superar los problemas que plantea la experiencia egipcia de establecer una libertad sindical incipiente que no se ve en el país desde tiempos inmemoriales. La libertad sindical sólo puede ejercerse si los trabajadores y los sindicalistas no tienen que temer las detenciones, las desapariciones forzadas por la justicia militar, los despidos y una serie de medidas disciplinarias por el mero hecho de ejercer su derecho a la huelga y a formar sindicatos independientes. Es un eufemismo describirlos como graves obstáculos que impiden el pleno ejercicio de la libertad sindical de todos los trabajadores. Más grave aún es que se castigue con penas de prisión diversas infracciones de la Ley de Sindicatos. Si a ello se suma el uso por las autoridades egipcias de la reclusión en régimen de aislamiento como herramienta para infligir más castigos a los presos, práctica infame ampliamente documentada por organizaciones de derechos humanos, esta naciente libertad sindical de la que habla el Gobierno dista mucho de ser una realidad sobre el terreno y parece que sólo existe en el papel. Otro ejemplo más del total desprecio de las autoridades egipcias por los trabajadores y los sindicatos es la detención arbitraria el mes pasado del abogado de derechos laborales Sr. Haytham Mohamdeen; había estado en libertad condicional desde que fue puesto en libertad tras meses de detención arbitraria por acusaciones amañadas de incitar a protestas pacíficas contra las medidas de austeridad. En lugar de intensificar la represión con una nueva ronda de detenciones arbitrarias, las autoridades deberían procurar de inmediato que sus ciudadanos puedan ejercer pacíficamente su derecho a la libertad de sindicación y proteger su derecho a organizarse.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia — El Estado Plurinacional de Bolivia agradece la información presentada por el Gobierno de Egipto en referencia al Convenio. La libertad sindical y la protección de derecho de sindicación son uno de los pilares fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Es por ello que en Bolivia se reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a organizarse en sindicatos de acuerdo a la ley. En tal sentido, saludamos que la Comisión de Expertos haya acogido con agrado la adopción de la nueva Ley de Sindicatos en Egipto, la cual ya no hace referencia a una federación sindical específica sino que permite a las organizaciones afiliarse a otras, constituir federaciones o actuar de manera autónoma conforme señala el Gobierno de Egipto.

Destacamos también, la invitación del Gobierno a ayudar a aquellas organizaciones que no pudieron regularizar su situación a la fecha para poder ser registradas de conformidad con la legislación. Es por ello que alentamos al Gobierno de Egipto a continuar las medidas a favor de la promoción y protección del derecho de sindicación.

Miembro gubernamental, Bahrein — Hablo en nombre de los Gobiernos de los países árabes (Arabia Saudita, Argelia, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Iraq, Jordania, Kuwait, Líbano, Libia, Marruecos, Mauritania, Omán, Qatar, República Árabe Siria, Sudán, Túnez y Yemen). El grupo árabe de la OIT desea aplaudir los esfuerzos realizados por el Gobierno egipcio para garantizar la plena aplicación del Convenio y también para aplicar las recomendaciones de la Comisión. En el curso de los dos últimos años el Gobierno ha creado un consejo para el diálogo social en el que participan todos los interlocutores sociales, y también se ha realizado un esfuerzo de diálogo social de muy amplio alcance. También se han planeado y celebrado elecciones sindicales de manera transparente. Todo ello es indicador de la importancia que Egipto atribuye al Convenio y a la protección de la libertad sindical. Alentamos a Egipto a que siga cooperando con la OIT. Los Estados miembros del grupo árabe observan que los esfuerzos realizados por Egipto son muy recientes, que se trata de iniciativas muy recientes. Y por eso pediríamos que se les dé la oportunidad de dar fruto. Damos las gracias a Egipto por todos los esfuerzos que ha realizado y, más concretamente, quisiéramos llamar la atención sobre la eficaz cooperación que está teniendo lugar entre los interlocutores sociales para garantizar la estabilidad de Egipto y sus lugares de trabajo.

Miembro gubernamental, Etiopía — Mi delegación toma debida nota de las observaciones de la Comisión de Expertos en relación con la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, sobre las que se pide al Gobierno de Egipto que proporcione información. También nos enteramos de que la Comisión pidió al Gobierno de Egipto que adopte medidas para garantizar que todos los trabajadores disfruten plenamente de su derecho fundamental a organizarse libremente y, en particular, para garantizar la independencia de los sindicatos y la eliminación de todas las formas de injerencia en las organizaciones de trabajadores.

La Comisión también ha pedido al Gobierno que reduzca los requisitos mínimos de afiliación para constituir un sindicato a nivel de empresa a fin de garantizar el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección. A la luz de lo que antecede, el Gobierno de Egipto había facilitado la información necesaria con respecto a los logros y progresos habidos para impulsar la aplicación del Convenio, teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión.

En consecuencia, hemos escuchado con un vivo interés que se enmendaron disposiciones pertinentes de la Ley de Sindicatos vigente, como las siguientes: el número de trabajadores que hace falta para constituir un sindicato; el número de sindicatos que hace falta para formar un sindicato general; y el número de sindicatos generales que hace falta para formar una federación, entre otros. El Gobierno de Egipto también nos ha informado de que las enmiendas de la ley en cuestión incluían la abolición de las penas de prisión previstas en sus disposiciones, y que sólo incluyen multas contra las prácticas ilegales de cualquiera de los sindicatos. También nos enteramos de que el Consejo de Ministros aprobó el proyecto de ley enmendado y lo remitió al Parlamento para su aprobación, lo que en nuestra opinión es un paso positivo.

Para concluir, a la luz de los progresos realizados por Egipto y de las encomiables medidas adoptadas por el Gobierno para armonizar su legislación nacional con el Convenio, esperamos que la Comisión tenga en cuenta estas novedades en sus conclusiones.

Miembro gubernamental, Sudán — Damos las gracias al representante del Gobierno y a su delegación. Hemos tomado nota de los esfuerzos que ha venido realizando el Gobierno y de las medidas adoptadas para armonizar la legislación con el Convenio. Es absolutamente esencial apoyar los esfuerzos del Gobierno para poder aplicar la ley de 2017 enmendada, que se ha puesto en sintonía con la petición formulada por la Comisión. Se han constituido muchos sindicatos desde la aprobación de esta ley, que ha suprimido las restricciones a la libertad sindical. Las iniciativas y los esfuerzos del Gobierno no se han detenido ahí. Hemos sabido que ahora existe un organismo que

ayuda a los sindicatos y a las federaciones a registrar sus estatutos y en otros asuntos.

Esto hace que el Gobierno esté mucho más cerca de aplicar las disposiciones del Convenio, por lo que acogemos con satisfacción las iniciativas de Egipto y pedimos al país que recurra a la asistencia técnica que proporciona la OIT.

Representante gubernamental — En primer lugar, permítaseme dar las gracias a todos los que han intervenido en el debate. Quisiera dar las gracias a todos por sus contribuciones positivas. Aquí se trata de alcanzar los mejores resultados. Hemos tomado nota de todos los comentarios y los tendremos en cuenta.

Me gustaría decir en particular que no hay un solo Estado en el mundo que pueda cumplir los criterios y las normas al 100 por ciento, ni en la ley ni en la práctica. Sin embargo, algunos países registran mejores resultados que otros en cuanto a la adopción de decisiones para reforzar su cumplimiento de las normas internacionales, y reiteramos una vez más que para nosotros el cumplimiento de las normas es uno de nuestros objetivos prioritarios de modo que podamos lograr la justicia social, la estabilidad y la paz.

Tenemos fe en el progreso del movimiento sindical egipcio y nos sentimos orgullosos de los cambios que se han producido, quizás no lo suficiente todavía, pero podemos decir que vamos por el buen camino.

Con motivo de las misiones de alto nivel y de contactos directos, dije que en Egipto ahora disponemos de la oportunidad que todos podemos aprovechar. Los sindicatos pueden avistar ya un movimiento sindical tras años de ausencia.

Se han planteado algunas cuestiones a las que quisiera referirme. Por ejemplo, el representante del Grupo de los Trabajadores dijo que el Gobierno había hecho ciertas enmiendas a la legislación simplemente porque esta reunión iba a tener lugar y este caso estaba en la lista. Eso no es así. Quisiera recordar que hubo una visita de alto nivel de la OIT a Egipto en agosto de 2018, y luego el Consejo Supremo para el Diálogo Social se reunió el 9 de octubre de 2018. Porque eso es lo que estaba previsto, eso es lo que se había prometido a la misión de alto nivel. Dijimos que nos pondríamos a estudiar las enmiendas. Éstas fueron objeto de estudio. El estudio se encomendó a un comité técnico para su puesta a punto y luego se remitió al Consejo Supremo para el Diálogo Social. En diciembre de 2018 enviamos una carta en la que hacíamos referencia a esas enmiendas. Estos cambios se han realizado para cumplir mejor con nuestras obligaciones internacionales. Rechazamos categóricamente la afirmación de que sencillamente se hicieron a última hora en respuesta a que figurábamos en la lista.

Queríamos modificar la legislación egipcia para cumplir mejor con el Convenio, y lo hicimos a raíz de una petición formulada por la Comisión de Expertos. El representante del Grupo de los Trabajadores se refirió a una serie de artículos de la nueva ley. Ahora no puedo entrar en detalles, pero puedo decir que hay errores en la interpretación de estas disposiciones. Alguien ha instado al Grupo de los Trabajadores a que haga esos comentarios e imagino que lo han hecho ofreciendo una interpretación personal y distorsionada.

Ahora estamos abiertos a tratar de estos temas con el Grupo de los Trabajadores y ahí podremos hablar sobre la interpretación correcta de las disposiciones, incluyendo aquellas que a su parecer violan las disposiciones del Convenio. Queremos dejar las cosas absolutamente claras y si algunos artículos contradicen al Convenio nos resultará muy sencillo modificarlos para armonizarlos con él.

Otros oradores hicieron uso de la palabra para formular reclamaciones o alegaciones. Sin embargo, la misión de la OIT pudo ver con sus propios ojos cuál es la situación real en Egipto. Pero tomemos algunos de estos ejemplos. Por ejemplo, que el Estado ha interferido en las elecciones sindicales. Pues bien, ha habido supervisión judicial de las elecciones y nadie ha interferido en ninguno de los procesos electorales de los sindicatos.

Eso para empezar. Lo segundo, y con respecto a la afirmación de que en los astilleros de Alejandría hubo encarcelados y detenidos. Bueno, lo que realmente sucedió es que en una de las empresas se registraron acciones, disturbios y enfrentamientos. Lo que hizo la empresa fue recurrir a las autoridades, que intervinieron y tomaron decisiones de acuerdo con las leyes vigentes.

También hubo comentarios relativos a que obstaculizamos la creación del Sindicato de Trabajadores Democráticos Egipcios. He hablado de esto varias veces. He hablado de ello con nuestros colegas que visitaron Egipto, y lo hemos hecho en diferentes ocasiones. Ayer también discutimos esta cuestión, y seguiré hablando de ella y reafirmando nuestra posición con respecto al Sindicato de Trabajadores Democráticos Egipcios, que ha afirmado tener más de 700 000 afiliados. Pues bien, antes de que se aprobara la ley y antes de que tuviéramos esta legislación sobre sindicatos examinamos esta cuestión, pero luego, durante el período de reconciliación, lo que hemos intentado hacer es ponernos en contacto con ellos. Pero el problema es que ningún comité sindical se ha acercado a nosotros y nos ha dicho que sí, que están afiliados a estas confederaciones. De modo que al parecer tiene 700 000 afiliados, pero no ha podido proporcionar documentación de un solo sindicato afiliado.

Con motivo del centenario de la OIT hablé con el presidente de esta confederación sindical. Le dije, facilítenos la documentación pertinente y tramitaremos su solicitud para que no se nos pueda acusar de que nuestro Ministerio está bloqueando de alguna manera el registro de su organización, pero no hemos tenido noticias, y eso que hemos tratado de entablar contacto en varias ocasiones.

Entonces, ¿cómo puede decir este sindicato que tiene tantos afiliados? La confederación afirma tener afiliados pero no ha demostrado tener ni uno.

Bien, quisiéramos decir a la Comisión que, de conformidad con la recomendación de la Comisión de Expertos, estamos creando un órgano técnico para estudiar todas las quejas que hemos recibido de los sindicatos, incluyendo la consideración de la posible creación de nuevas organizaciones para la prestación de apoyo técnico. Pedimos a la Oficina de la OIT en El Cairo que enviara a este comité técnico un representante para que pueda proporcionar el apoyo que fuera útil para tramitar todas esas solicitudes. En cuanto al Sr. Regeni, se trata de un caso que se encuentra actualmente ante los tribunales egipcios. Las autoridades egipcias y las autoridades italianas están cooperando. No creo que éste sea un caso que merezca ser tratado aquí. Aquí nos ocupamos de cuestiones relacionadas con el trabajo. Podríamos hablar de otros casos, de trabajadores egipcios que han sido asesinados en otros países, pero no lo hemos hecho porque no es este el lugar apropiado.

Algunos preguntaron ayer si íbamos en serio cuando se planteó lo de presentar enmiendas, si nuestra motivación era buena. Puedo asegurarles que todo se está haciendo debidamente. El Parlamento ha aprobado la legislación. Los empleadores participan en la consulta que está teniendo lugar. Obviamente, los empleadores son parte de esa consulta. Lo que hay que recordar es que hemos crecido económicamente en Egipto y, por lo tanto, hemos tenido que hacer cambios en las leyes en consonancia con ello. Así que gustosamente responderemos a cualquier nueva cuestión. Hemos tomado medidas para adaptarnos a la evolución de las situaciones. Queremos cooperar con esta Organización y seguir beneficiándonos de la asistencia técnica de esta casa.

Miembros empleadores — Quisiéramos dar las gracias al distinguido delegado del Gobierno por sus observaciones

y a todos los que hicieron uso de la palabra para añadir su voz al debate de este caso.

Desde el punto de vista de los empleadores, este caso trata realmente de algunas cuestiones bien delimitadas sobre si existen obstáculos en la ley y en la práctica para el funcionamiento libre y autónomo de los sindicatos. Por lo tanto, esperamos que el espíritu con el que el Gobierno asistió a los debates y realizó sus intervenciones represente un deseo de trabajar de manera constructiva tanto con los interlocutores sociales como con las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel nacional para avanzar y tratar de abordar algunas de las preocupaciones que se han señalado y eliminar los obstáculos existentes en la legislación y en la práctica para el registro de sindicatos.

De modo que, desde la perspectiva de los empleadores, si pudiéramos ver ese tipo de movimiento hacia adelante y de progreso, pensaríamos que se trata de novedades muy positivas, y por supuesto el Grupo de los Empleadores, en la medida en que sea posible, está dispuesto a participar en ese proceso.

En consecuencia, creemos que este es un caso en el que se debe alentar al Gobierno a permanecer abierto y dispuesto a escuchar las preocupaciones de las partes interesadas sobre estos aspectos del caso y debería permanecer abierto y dispuesto a eliminar cualquier obstáculo que continúe existiendo en la nueva ley sindical.

Miembros trabajadores — En primer lugar, queremos dar las gracias a todos los que han intervenido para ilustrar las discrepancias que de todos modos existen entre la descripción del Gobierno y la realidad.

El Gobierno egipcio no está contento de figurar en la lista. Pero puedo asegurarle que no conozco a ningún gobierno que lo esté por figurar en la lista. Sin embargo, es evidente que las numerosas disposiciones de la nueva ley que he mencionado no son conformes con el Convenio. En consecuencia, la presencia de Egipto en la lista está plenamente justificada.

El representante de los empleadores egipcios ha formulado algunas reflexiones sobre las que conviene volver. En primer lugar, sobre la prohibición de fundar sindicatos por motivos religiosos, políticos o ideológicos. Este honorable miembro parece ignorar que en muchos países del mundo existen sindicatos socialistas, cristianos, comunistas e incluso liberales. Este servidor de ustedes es presidente de un sindicato cristiano.

Esto no significa que sólo los cristianos puedan unirse a nuestra organización, ya que entre nuestros miembros hay afiliados de todas las religiones y también ateos. Simplemente significa que las organizaciones tienen el derecho, sobre la base del Convenio, de dar a su organización la línea ideológica que deseen sin tener que sufrir ninguna injerencia. A eso se le llama libertad y pluralismo.

El segundo punto se refiere al control financiero. El órgano central contable es una institución pública adscrita a la presidencia de la República y se encarga de auditar el dinero público. Contrariamente a lo que afirma el honorable miembro, las cuotas sindicales no son parte de él. El dinero público es lo que se recauda obligatoriamente a través de los impuestos. Las cuotas sindicales se pagan de forma voluntaria tras la afiliación a un sindicato. Así que no es dinero público. Si se ampliara ese razonamiento, en base a él, todas las empresas comerciales también tendrían que ser auditadas. Por lo tanto, se trata de un razonamiento absurdo.

Sin embargo, estos elementos reflejan una actitud paternalista insoportable que pretende conocer los intereses de los trabajadores mejor que éstos. Se les trata como menores de edad, bestias o autómatas, ignorantes. Parece que el Gobierno hubiera optado por aplicar la famosa máxima de Di Lampedusa: cambiarlo todo para que nada cambie.

En efecto, para él se trata de persistir en el incumplimiento del Convenio, haciendo creer que los cambios introducidos garantizan la libertad sindical. El papel del Grupo de los Trabajadores es el de ejercer su deber de vigilancia y no dejarse llevar por espejismos.

No basta con adoptar una nueva ley para garantizar la libertad sindical. Por encima de todo, todos los aspectos de su contenido deben ajustarse al Convenio. En mi intervención introductoria he hecho muchas referencias a las disposiciones legales que siguen planteando problemas. En particular, insistimos en que se derogue el artículo 5, que prohíbe la creación de sindicatos sobre la base de los criterios enumerados en este artículo.

Lo mismo se aplica a las disposiciones que dan al Ministro la posibilidad de iniciar un procedimiento de disolución en caso de faltas graves en la gestión financiera y administrativa. Insistimos en que no corresponde a las autoridades establecer las condiciones que se deben reunir para ser candidatos a los órganos sindicales.

Siguiendo este mismo hilo, el Grupo de los Trabajadores invita al Gobierno a que retire las disposiciones que fijan las competencias de los consejos de administración y que regulan la elección de las asambleas generales.

Además, debe resolverse el persistente problema de la imposibilidad de afiliarse a diversos sindicatos.

Por último, pedimos al Gobierno egipcio que derogue las disposiciones que prevén sanciones penales, multas incluidas. No está claro qué interés tiene prever sanciones penales en caso de incumplimiento de, por ejemplo, un procedimiento de exclusión.

Invitamos al Gobierno a registrar a todas las organizaciones sindicales que lo hayan solicitado y a recibir sin demora a las que hayan presentado quejas.

También pedimos al Gobierno que envíe a la Comisión de Expertos, antes de septiembre de 2019, una memoria detallada sobre el curso que dará a las peticiones de nuestra Comisión.

En vista de que estamos hablando de problemas cuya persistencia dura años, que ello afecta a un aspecto fundamental, que es la libertad sindical, pedimos al Gobierno que acepte que una misión de alto nivel visite el país.

El caso de Egipto ha sido tratado en varias ocasiones por nuestra Comisión. Cada vez, el Gobierno ha optado por seguir la senda de aplicar restricciones y obstáculos de todo tipo, obteniendo cada vez resultados negativos. Tal vez haya llegado el momento de que ensaye la vía del respeto a la libertad sindical, porque todas las demás conducen incontestablemente a callejones sin salida con todas sus consecuencias.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante del Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de que, a pesar de la aprobación de la Ley de Sindicatos y del decreto ministerial núm. 35, persisten todavía varias discrepancias de larga data entre la legislación nacional y las disposiciones del Convenio.

La Comisión expresó su preocupación por la persistencia de las restricciones al derecho de los trabajadores a afiliarse y a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones sindicales que estimen convenientes y por la continua injerencia del Gobierno en las elecciones y actividades sindicales.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **asegure que no haya obstáculos para el registro de sindicatos, tanto en la ley como en la práctica, de conformidad con el Convenio;**
- **actúe con rapidez para tramitar las solicitudes pendientes de registro sindical;**

- **asegure que todos los sindicatos puedan ejercer sus actividades y elegir a sus dirigentes con plena libertad, tanto en la ley como en la práctica, de conformidad con el Convenio;**
- **enmiende la Ley de Sindicatos para asegurar que:**
  - **el nivel mínimo de afiliación requerido a nivel de empresa, así como para aquellos que constituyan sindicatos y confederaciones generales, no impida el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a las organizaciones sindicales libres e independientes que estimen convenientes;**
  - **los trabajadores no sean sancionados con penas de prisión por ejercer sus derechos con arreglo al Convenio.**
- **transmita copias del proyecto de Código del Trabajo a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión en noviembre de 2019.**

La Comisión invitó al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT para ayudar a aplicar estas recomendaciones. La Comisión instó al Gobierno a que presente un informe a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados antes de su reunión de noviembre de 2019.

Representante gubernamental — Hemos tomado nota de las conclusiones de la Comisión y damos las gracias a todos aquellos que han participado en la discusión. Acogemos favorablemente las conclusiones y queremos asegurar a la Comisión que el Gobierno de Egipto ha introducido modificaciones en la legislación, como ha explicado minuciosamente el Ministro durante la discusión del caso. Tengo que indicar que las enmiendas que se proponen en las conclusiones ya están reflejadas en las modificaciones que se han presentado ante el Parlamento y están siendo objeto de debate para su adopción. Por supuesto, se presentará a la Secretaría de la OIT ejemplares de esta nueva ley.

Asimismo, el Gobierno se está centrando en resolver los problemas de las organizaciones sindicales que desean regularizar su situación ofreciéndoles apoyo técnico, y ha solicitado la participación de la Oficina de la OIT de El Cairo.

EL SALVADOR (ratificación 1995)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Nuestra presencia obedece a la decisión acordada el día martes 11 de junio, por parte de los interlocutores sociales, para integrar la lista de los países llamados a rendir informe ante esta Comisión.

En mi intervención, ante el plenario de la Asamblea, y en el marco del inicio de la administración del gobierno del Presidente Sr. Nayib Bukele, del cual formo parte desde el 1.º de junio, expresé con claridad la importancia de la aplicación de una política laboral integradora con el apoyo de todos los actores involucrados, coincidiendo con el espíritu tripartito en igualdad de condiciones de los sectores trabajador y empleador.

Nuestra administración al frente del Ministerio de Trabajo está consciente de los retos, desafíos y soluciones que requieren la creación y desarrollo de una política laboral con un alto sentido de igualdad para todos los sectores sociales, considerándose la realidad del país, su legislación y el marco jurídico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que nos obliga a todos por igual.

Existe un historial como país que determinó nuestra incorporación entre los países llamados a rendir un informe ante la Comisión. Ante este llamado, deseo expresar con claridad que nuestro Gobierno ha iniciado una gestión con profunda preocupación ante los casos pendientes de solución y que amerita una atención inmediata, directriz emanada por el Presidente Sr. Nayib Bukele, lo cual concuerda con la visión de este Ministro.

En ese sentido y consecuente con nuestra voluntad de cambio, hemos iniciado un diálogo constructivo, desde ya, con empleadores y trabajadores, con el fin de asegurar el pleno cumplimiento de los convenios ratificados por nuestro país ante esta Organización. Por lo tanto, ante esta nueva visión, hemos puesto en marcha nuevas acciones con el objetivo de corregir los vacíos que actualmente persisten, particularmente la reactivación inmediata del Consejo Superior del Trabajo (CST), como instancia tripartita legalmente constituida en nuestro país, así como la creación de otros espacios de diálogo social. Con ello estamos seguros de lograr los resultados positivos deseados con el acompañamiento de forma clara y contundente de nuestro Gobierno, que se ha verificado por la OIT.

De igual forma, nos preocupa sobremanera el caso del líder sindical Sr. Abel Vega, acaecido en 2010, crimen que no debe quedar impune, porque necesitamos, con nuestro Gobierno, sentar un precedente en nuestro país, de no atentar más contra el movimiento sindical.

Para ello, hemos iniciado conversaciones con la Fiscalía General de la República para que agilice la investigación y se castigue a los culpables por el motivo o circunstancias que hayan prevalecido en la comisión de este delito, con el debido respeto, a la separación de los poderes constitucionales en nuestro país. A tal grado que a mi regreso, una de las primeras decisiones, es la de visitar, en calidad de Ministro, al Fiscal General de la República. Y nuestro Gobierno no sólo se va a quedar con esto, sino que además vamos a incorporar otros adicionales que existen porque no podemos permitir que en el Estado salvadoreño suceda este tipo de cosas.

En mi primera semana de gestión, he conversado con los sectores laboral y empresarial, buscando el compromiso de materializar la reactivación del CST a la mayor brevedad posible y en beneficio de todos los interlocutores sociales en un compromiso igualitario para todos. Algo que acá está presente y lo pueden reafirmar.

En consecuencia, consideramos que la firma inmediata de un acuerdo tripartito constituirá la mejor carta de presentación de esta nueva visión que buscamos implementar en nuestro país.

Antes de finalizar esta sesión, deseo expresar mi satisfacción ante el esfuerzo que la OIT, en estos cien años, ha desplegado por mejorar el nivel internacional de las relaciones entre trabajadores y empleadores, en donde el papel del Estado es significativo; y no podemos, y subrayamos como Gobierno, evadir las responsabilidades de la OIT. Partiendo de que somos un Estado fundador de la misma Organización y para ser consecuentes con ello debemos estar apegados a sus normas.

Considero que la armonía social y laboral genera desarrollo y confianza entre nuestros connacionales. No perdamos la oportunidad de mejorar cada día, especialmente las condiciones de nuestros trabajadores y la confianza del sector empresarial.

El mejor mensaje de nuestro Presidente es que este servidor, actual Ministro de Economía, viene de ser dirigente sindical, pero un dirigente sindical que entiende que necesitamos del sector productivo y de los trabajadores, con reglas claras y definidas de forma igualitaria para todos.

Miembros empleadores — Agradecemos las informaciones que nos traslada el representante del Gobierno de El Salvador. El presente caso se conoce por tercer año consecutivo; antes que eso, se examinó en esta Comisión el cumplimiento de El Salvador en cuanto al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), durante la Conferencia de los años 2015 y 2016.

En los antecedentes del caso figuran expresiones de preocupación, tanto de los expertos como de esta Comisión. Figuran también misiones de contactos directos de la Oficina, así como una solicitud de intervención urgente presentada al Director General por la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), por interferencia gubernamental en las elecciones de representantes en la Superintendencia de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET). También figura la intervención del Gobierno en las elecciones de otros órganos tripartitos como en Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSM) y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).

En el caso de la denuncia de la SIGET hay hechos gravísimos, tal es el caso de la creación de organizaciones espurias por parte del Gobierno para designar a sus afines en las comisiones de diálogo social, como si se tratara de organizaciones de empleadores. Estos hechos fueron puestos en conocimiento de la Fiscalía General de la República de El Salvador, con la finalidad de que se castigue a los responsables de los delitos cometidos en la simulación de actos y falsificación de los documentos necesarios para la creación de las supuestas organizaciones de empleadores, y donde también fue necesario acudir a la Corte Suprema de Justicia.

El año pasado esta Comisión mostró su preocupación por el incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de El Salvador y por el hecho de que el diálogo social funciona en forma deficiente en ese país.

Recordemos algunas de las conclusiones a las que arribamos el año pasado: se instó al Gobierno para que se abstuviera de interferir en la constitución de las organizaciones de empleadores y que facilitara la debida representación de las organizaciones legítimas de trabajadores y empleadores; se le pidió que, en consulta con los actores sociales, elaborara normas que aseguren el funcionamiento del CST y que reactivara inmediatamente este órgano de consulta; y se le pidió también al Gobierno que procediera a la designación de los representantes de los empleadores ante el referido Consejo.

Correspondería ahora analizar el cumplimiento de las recomendaciones que efectuó esta Comisión el año pasado. Ha transcurrido un año más, sin que el CST haya iniciado funciones, pues el Gobierno no convocó ni instaló el mismo. Recordamos el intento fallido de convocatoria en julio 2017, con ocasión de la visita de una misión de contactos directos, la que se considera ilegal, puesto que el Gobierno no siguió el procedimiento establecido en el reglamento del CST.

En relación a la no interferencia del Gobierno en la constitución de organizaciones de empleadores, vemos lo siguiente: por una parte, en los meses de julio y agosto de 2018, se desarrolló el proceso de elección del representante patronal en la Comisión de Riesgo del Sistema de Pensiones, habiendo el Gobierno invitado como electores a las organizaciones espurias antes referidas, sin que se tomaran en cuenta los múltiples llamados al Gobierno para que desistiera de tal invitación.

Vemos con mucha preocupación además, que el Gobierno mantuvo la práctica generalizada de retrasar la entrega de credenciales a las organizaciones de empleadores en distintos foros de diálogo social.

En cuanto a la petición relativa a elaborar normas claras, objetivas, previsibles y jurídicamente vinculantes en consulta con los interlocutores sociales para asegurar la reactivación y el pleno funcionamiento del CST, efectivamente el Gobierno recurrió a la asistencia técnica de la Oficina, lo que valoramos positivamente. No obstante, las propuestas del Gobierno, en ese proceso, se encaminaban a limitar la participación de los empleadores o interferir en los procesos internos de sus organizaciones, lo cual bien sabemos, contraviene la libertad de asociación garantizada por los convenios fundamentales de la OIT; por ejemplo, se pretendía incluir disposiciones tales como:

- facultar al Gobierno para reglamentar los procesos de elección de representantes de los empleadores;
- permitir que el Gobierno nombre comisiones verificadoras de los procesos de elección de los representantes de los empleadores,
- habilitar al Gobierno para establecer cuotas de participación por tamaño de empresas o por cualquier otro criterio, a su discreción.

Sobre este mismo tema, la ANEP nos ha informado que, en forma bipartita con las organizaciones de trabajadores, acordaron un proyecto de ley por el cual se trasladarían al Código del Trabajo las disposiciones, hoy reglamentarias, relativas a la elección y nombramiento de los interlocutores sociales en el CST. En septiembre de 2018, atendiendo a una invitación de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, les fue entregada tal propuesta.

Valoramos muy positivamente la situación referida, que da muestra de que los actores sociales en El Salvador confían y practican el diálogo social; además, tal propuesta es relevante pues garantizaría a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la designación libre e independiente de sus representantes.

Finalmente, en cuanto al respeto y seguridad para los empleadores, sus organizaciones e instalaciones, vemos con preocupación que siguieron ocurriendo las manifestaciones violentas en contra de las oficinas de la ANEP, ello, por parte de activistas y grupos afines al Gobierno y toleradas por éste, naturalmente, con lo cual buscaba intimidar a los dirigentes empresariales.

Estamos al tanto de que hubo cambio de autoridades en El Salvador; estamos claros también de que las obligaciones que derivan del Convenio obligan al Estado. Con lo cual la nueva administración no puede hacer otra cosa que implementar de buena fe las recomendaciones anteriores, en defecto de la anterior administración que omitió hacerlo; de hecho, en ello existe una oportunidad para la nueva administración en el sentido que el pleno ejercicio de un diálogo social fluido y con el legítimo interés por conocer la opinión, inquietudes y necesidades de los actores sociales, les llevará a diseñar e implementar políticas de beneficio para todos los salvadoreños.

Los hechos presentados dan cuenta del desprecio por el diálogo social y por el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Gobierno de El Salvador al ratificar el Convenio, que promueve la consulta tripartita que, como bien sabemos, es pilar fundamental de la misma y por el que se pretende fomentar la gobernabilidad y la buena marcha de las relaciones laborales de los países. La actuación sesgada del Gobierno afectó la confianza entre los actores sociales y éste.

El nuevo Gobierno tiene la oportunidad, desde luego, y es la de revertir la grave situación señalada, esta Comisión se lo debe exigir; ello por la gobernabilidad del país y el fomento de las buenas relaciones entre actores sociales y el Gobierno, que redundará, desde luego, en la adopción y ejecución de más y mejores políticas sociales.

Por ello, debemos urgir al Gobierno de El Salvador para que sin demora reactive el CST, que garantice la libertad y autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la designación de los foros de diálogo social, así como |la seguridad de sus dirigentes e instalaciones.

Miembros trabajadores — Es ya el quinto año consecutivo en que esta Comisión examina el caso de El Salvador. En las reuniones anteriores, ya pudimos comentar el contexto extremadamente tenso en que se encuentra el país. La violencia es omnipresente. Las armas, sobre todo ilegales, están muy presentes, ya que se estima que hay un arma por cada 13 personas.

Cerca del 30 por ciento de la población vive por debajo del umbral de la pobreza, según los datos del Banco Mundial.

Por otra parte, todo el mundo recuerda el asesinato del sindicalista Victoriano Abel Vega el 15 de enero de 2010. Seguimos instando enérgicamente a las autoridades salvadoreñas a que esclarezcan plenamente este asesinato.

Este año, por tercera vez, estamos examinando las violaciones del Convenio.

En 1919, los miembros de la Comisión sobre la legislación internacional del trabajo de la Conferencia de Paz desarrollaron lo que fue, y sigue siendo, una de las estructuras institucionales más originales y exitosas de la escena internacional. Se trata del tripartismo que caracteriza a nuestra Organización. El desarrollo exitoso de un sistema tan complejo de consultas tripartitas a nivel internacional debería inspirar a los gobiernos para que logren establecer y garantizar que se realicen dichas consultas tripartitas también a nivel nacional. Además del procedimiento previsto en la Constitución de la OIT, en 1978 la Organización adoptó el Convenio núm. 144, que fomenta específicamente las consultas tripartitas a nivel nacional sobre numerosas cuestiones relacionadas con las actividades de la OIT.

El examen de nuestra Comisión se centrará en tres elementos incluidos en el Convenio: en primer lugar, el establecimiento de consultas tripartitas efectivas; en segundo lugar, la libre elección de los representantes de los interlocutores sociales; y, por último, las consultas tripartitas sobre la presentación de los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes.

Sigue habiendo problemas para establecer estructuras de consulta tripartitas efectivas en asuntos relacionados con las actividades de la OIT, como exige el artículo 2 del Convenio. Lo importante para cumplir esta obligación es que los interlocutores sociales puedan expresar sus opiniones antes de que el Gobierno adopte una decisión definitiva. Por lo tanto, las consultas deben llevarse a cabo antes de adoptar la decisión definitiva. A este respecto, los Estados Miembros disponen de un margen de maniobra para decidir sobre la naturaleza o la forma de los procedimientos de consulta tripartita.

La Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), establece que los Estados Miembros son libres de celebrar consultas por escrito, pero que dichas consultas deben ser admitidas, en la medida en que sean apropiadas y suficientes, por las organizaciones que participen en los procedimientos de consulta. El CST es el órgano competente en El Salvador para tratar las cuestiones relacionadas con las actividades de la OIT, y el informe de la Comisión de Expertos contiene varios comentarios de las organizaciones de empleadores sobre este órgano, cuyo funcionamiento sigue siendo problemático. Nos enteramos así de que el Gobierno no ha tomado ninguna medida para reactivar este organismo. Desde 2017, no ha habido ninguna reunión de este órgano.

El artículo 3, párrafo 1, del Convenio dispone que los representantes de los trabajadores y de los empleadores serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas. El Gobierno declara en la memoria presentada a los expertos que el CST se ha reunido y que las organizaciones que representan a los empleadores se han negado a participar. Sin embargo, sobre la base de la información proporcionada por éstas, parece que la citación se emitió de manera irregular. Además, de los comentarios de estas organizaciones se desprende que la elección de los miembros de este órgano fue claramente unilateral y se basó en criterios determinados por el Gobierno. Quiero recordarles en este momento que, durante el examen del caso en nuestra penúltima reunión, las organizaciones sindicales también expresaron sus quejas sobre el funcionamiento de este órgano.

El método impuesto por el Gobierno salvadoreño anula la libertad de elección de cada organización representativa. A fin de garantizar una reanudación sostenible de la labor del CST, habrá que establecer de antemano criterios objetivos y precisos, así como un proceso electoral acordado, claro y permanente que garantice la mayor representatividad posible de las organizaciones. En caso de controversia, las organizaciones también deben poder contar con un órgano independiente que pueda resolver el conflicto y que goce de la confianza de todas las partes. Los hechos y el funcionamiento descritos aquí no son compatibles con el Convenio.

En lo que respecta a las consultas tripartitas, el artículo 5, párrafo 1, *b),* del Convenio dispone que deben establecerse procedimientos de consulta con respecto a las convenciones y recomendaciones que se han de presentar a las autoridades competentes. Mediante el artículo 2 del mismo Convenio, El Salvador se comprometió a aplicar ese procedimiento de consulta. De las observaciones del informe de los expertos se desprende que El Salvador no aplica un procedimiento de consulta de conformidad con el Convenio.

Es cierto que el Gobierno ha confiado en la asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo para aplicar un procedimiento de presentación de memorias de conformidad con el artículo 23 de la Constitución de la OIT. Este proceso ha dado lugar a un protocolo que contiene directrices para abordar esta cuestión. Según las declaraciones del Gobierno, el protocolo será objeto de una consulta tripartita tan pronto como esté finalizado.

Sin embargo, y sobre la base de los comentarios de una organización de empleadores, parece que todavía no se le ha consultado sobre los informes preparados en aplicación del artículo 23.

Tomamos nota de esta información, pero insistimos en que ya es hora de que este procedimiento se aplique efectivamente a corto plazo.

Es esencial que las organizaciones representativas puedan formular observaciones sobre el seguimiento que su gobierno desea dar a las iniciativas normativas de la OIT, antes de que se presente la propuesta al gobierno ante la autoridad competente. Durante muchos años, esta consulta previa no se ha llevado a cabo en El Salvador. La necesidad de determinar el procedimiento de consulta que debe seguirse es inseparable de la cuestión del buen funcionamiento del CST. No nos parece posible establecer este procedimiento sin que se hayan designado todos los representantes de las organizaciones representativas. Por lo tanto, reiteramos nuestro llamamiento a El Salvador para que busque una solución duradera que garantice el buen funcionamiento del CST.

Nuestras observaciones se limitan a la aplicación del Convenio. Estas observaciones son el árbol que esconde el bosque de las dificultades que podríamos abordar en el caso de El Salvador. Seguimos convencidos de que la mejora del diálogo social puede aliviar muchas de las tensiones en el país.

Miembro empleador, El Salvador — Nos parece que existe buena voluntad y tenemos optimismo de que será posible corregir y resolver las arbitrariedades realizadas por el Estado en el pasado reciente. Tomamos nota con especial interés del compromiso del nuevo Gobierno, que asumió hace tan sólo dos semanas, de someterse a los mecanismos de control con que cuenta la OIT y dar estricto cumplimiento a los convenios internacionales.

Esperamos, por tanto, que la convocatoria al CST se realice respetando la autonomía de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, para que libremente elijan sus representantes como lo establece el Convenio núm. 87, y como lo conviene el Convenio núm. 144.

Estamos aquí por quinto año consecutivo porque el Gobierno de El Salvador, no sólo violó el Convenio núm. 87, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio núm. 144, sino que además, despreció las resoluciones de esta Comisión, los informes de la Comisión de Expertos y las conclusiones de la misión de contactos directos.

En 2018, la Comisión observó con preocupación el incumplimiento del Convenio núm. 144, y que el diálogo social funciona de manera deficiente en mi país.

En consecuencia, la Comisión hizo varias recomendaciones al Gobierno de El Salvador, permítame Presidente, miembros de la Comisión, explicar brevemente lo acontecido desde junio de 2018. En primer lugar, respecto de la conclusión de reactivar nuevamente y sin demora el CST por medio de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores y a través del diálogo social y garantizar el pleno funcionamiento de dicho órgano.

En primer lugar, lamentamos que un año después el CST no esté funcionando. El Gobierno ni convocó ni instaló el mismo.

En segundo lugar, sobre la conclusión de no interferencia del Gobierno en la constitución de organizaciones de empleadores y de facilitar la debida representación emitiendo las credenciales correspondientes, queremos destacar dos hechos indebidos, cometidos en los últimos meses, por parte del Gobierno. Primero, siguió utilizando las 60 falsas asociaciones que fueron creadas por el mismo Gobierno de manera expresa en 2017 para la elección de la junta de directores de la SIGET.

Así, en julio 2018, en la elección del representante de patronal ante la Comisión de Riesgo del Sistema de Pensiones, entidad que determina como se invierten los ahorros de pensiones, el Gobierno invitó como electores a esas falsas asociaciones. Todas las gestiones para evitarlo fueron en vano, al final, las mismas declinaron participar, y la elección se realizó con normalidad.

Segundo, el Gobierno ha continuado con su práctica generalizada de retener las credenciales a las organizaciones de empleadores para evitar que participen en los diferentes procesos de elecciones. Sólo sirva como ejemplo que la propia ANEP, tuvo retenida su credencial durante dieciocho meses, finalmente, en noviembre de 2018 entregaron una credencial que sólo tenía vigencia de seis meses. La misma ya venció.

En tercer lugar, sobre la conclusión de elaborar normas claras, objetivas, previsibles y jurídicamente vinculantes, en consulta con los interlocutores sociales, para asegurar la reactivación y pleno funcionamiento del CST, efectivamente, el Gobierno recurrió a la asistencia técnica a través de la Oficina Regional de la OIT en Costa Rica.

Sin embargo, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, coordinó a unos 30 gerentes legales de ministerios y entidades públicas autónomas, quienes sostuvieron frecuentes reuniones para elaborar normas con el claro objetivo de obstaculizar la participación de la ANEP, no sólo en el CST, sino en el resto de las entidades tripartitas y paritarias.

Las reformas elaboradas para reformar el Reglamento violan los convenios internacionales, con ellas el Gobierno pretende atribuirse facultades como alterar y manipular el listado de las organizaciones empresariales electoras, aprobar reglamentos para los procesos de elección interna de los representantes de los empleadores, designar una comisión verificadora del proceso de elección de los representantes de los empleadores, establecer una cuota de participación por tamaño de empresas o por otros criterios a discreción del Gobierno.

Este tema es sumamente delicado porque la facultad de aprobar y reformar reglamentos es exclusiva del Presidente de la República, quien podría hacerlo unilateralmente y sin consenso tripartito. Para evitar este riesgo, el año pasado, en una invitación que nos hizo la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, entregamos una propuesta para trasladar al Código del Trabajo las disposiciones reglamentarias relativas a la elección y nombramiento de los interlocutores sociales en el CST. Al mismo tiempo, instamos a los diputados a invitar a las organizaciones de trabajadores al seno del CST, lo cual sucedió posteriormente.

La reforma fue elaborada conjuntamente entre trabajadores y empleadores, como parte del diálogo social bipartito que se mantiene y que nos ha permitido discutir y elaborar varias propuestas en el ámbito laboral. La ausencia de diálogo tripartito no puede detener la agenda laboral.

En este caso, lo relevante es garantizar que los trabajadores y empleadores podamos elegir de manera libre e independiente a nuestros representantes, sin importar el gobierno de turno. Esta discusión puede retomarse una vez instalado el CST.

En cuarto lugar, para los empleadores es central la conclusión sobre «designar sin dilación a representantes de las organizaciones patronales más representativas en el CST en los casos en que dichos nombramientos no se hayan realizado».

Como los miembros de la Comisión saben, el caso de El Salvador vino a esta casa por esos motivos, cuando en 2012 el Gobierno aprobó de manera exprés reformas a las leyes de 19 entidades públicas autónomas con el objetivo de expulsar de sus juntas directivas a los directores electos y nombrados por los empleadores. El caso fue conocido por el Comité de Libertad Sindical (CLS), quien indicó que, antes de realizar este tipo de reformas, el Gobierno debía consultar al CST. Justamente por ello, el Gobierno decidió bloquear el funcionamiento del CST, el cual no se sesiona desde 2013.

La ANEP recurrió a la Corte Suprema de Justicia, entidad que resolvió favorablemente amparos y recursos de inconstitucionalidad y determinó que se devolviera a los empleadores la facultad de nombrar libremente a los directores en las entidades autónomas.

El Gobierno, a través de diferentes mecanismos, se ha negado a cumplir estas sentencias. La injerencia del Gobierno, no sólo ha sucedido en el seno del CST, sino en otras entidades tripartitas y paritarias. Hay al menos tres casos pendientes para los cuales los empleadores nombren libremente a sus representantes: INSAFORP, el CNSM y la SIGET.

En los tres casos, la Corte Suprema de Justicia ha dado medidas cautelares. Por una parte, en los últimos diez años el Gobierno ha reformado por ley, en tres ocasiones, la manera en que se conforma la junta directiva del INSAFORP.

Por otra, la elección del CNSM fue realizada utilizando un instructivo emitido de manera ilegal el mismo día de la elección por parte del Ministerio de Trabajo.

El tercer caso es sin duda el más escandaloso. La elección por parte de los empleadores de los directores en la junta de directores de la SIGET, ente regulador de electricidad y telecomunicaciones. En este caso, la ANEP junto con la OIE, hemos pedimos la intervención directa del Director General.

Como esta Comisión recordará, mientras unos funcionarios atendían a la misión de contactos directos en 2017, otros planeaban cómo suplantar a los empleadores como legítimos electores.

En tiempo récord crearon 60 falsas asociaciones, con domicilio en municipios pobres del país, alejados de las principales ciudades, donde no se recaudan impuestos ni se generan puestos de trabajos formales, ni se pagan salarios mínimos. Se utilizaron protocolos de empleados públicos de empresas estatales reguladas por la SIGET. Las 60 asociaciones participaron y ganaron la elección.

El Gobierno no sólo se negó a dialogar con los legítimos representantes de los empleadores, no sólo retuvo la entrega de credenciales a las organizaciones empresariales, no sólo excluyó a organizaciones empresariales del listado de los electores, y no sólo habilitó a entidades ciudadanas informales que no tienen naturaleza empresarial, sino que

además creó entidades fantasmas apócrifas, para suplantar a los legítimos interlocutores.

Finalmente, denunciamos que durante el último año han habido protestas violentas recurrentes en contra de las oficinas de la ANEP, y de las oficinas de la Asociación Azucarera y de la Cámara Agropecuaria y Agroindustrial, ambas socias de la ANEP, por parte de activistas y grupos de choque organizados y patrocinados por el Gobierno.

Durante estos años, activistas y grupos de choque han realizado protestas violentas, lanzando incluso heces fecales, basura, agua contaminada y llantas incendiadas al interior de las oficinas de la ANEP. Con estos hechos de violencia y acoso, se ha buscado intimidar a los voceros de los empleadores, así como responsabilizarlos de la falta de solución de los problemas del país, lo cual propicia más protestas.

Nos preocupa asimismo un informe del año pasado de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, que mandó archivar una denuncia que interpuso la ANEP por actos de violencia contra sus instalaciones.

Nos preocupa que la institucionalidad del país no funcione y quedemos expuestos y sin protección ante actos violentos por parte de activistas y grupos de choque. El informe, en todo caso, reconoce la actitud pasiva de la policía, y le hace un llamado a intervenir en casos similares.

Durante los últimos diez años, las organizaciones de los empleadores hemos sufrido violencia, acaso y exclusión por parte del Gobierno de todos los medios posibles.

Esperamos que esto sea asunto del pasado, confiamos en que el nuevo Gobierno, realizara la convocatoria, respetando la autonomía de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores para que libremente elijan sus representantes. A todos nos conviene el diálogo social como instrumento en la búsqueda de soluciones, para impulsar el desarrollo, traer inversiones y generar empleo, respetando la Constitución, el marco normativo y los convenios internacionales. Confiamos en que El Salvador sabrá aprovechar esta nueva oportunidad que nos brinda la historia

Miembro trabajadora, El Salvador — En El Salvador, los últimos diez años han significado un franco retroceso en materia de tripartismo, diálogo social, libertad sindical y contratación colectiva. Prueba de ello es que por quinto año consecutivo en la Comisión se mantiene el caso de El Salvador.

Al abordar el caso de El Salvador el año recién pasado, esta Comisión hizo una serie de recomendaciones a nuestro Gobierno, sin que se hayan realizado acciones en este sentido.

Por otro lado, después de transcurridos nueve años, los responsables materiales e intelectuales del asesinato del compañero Sr. Victoriano Abel Vega no han sido llevados ante la justicia, debido a que el Estado salvadoreño no ha realizado una investigación efectiva.

En el sector privado, público y municipal persiste la violación de los derechos humanos y laborales, consagrados en nuestra Constitución, leyes laborales nacionales y en los convenios de la OIT ratificados por nuestro país. Les enuncio algunos casos recientes que constatan esta situación:

El 10 de junio de 2018, se constituyó el Sindicato de la Industria del Cemento Concreto y Anexas (SICCA). La respuesta de la empresa fue el despido de todos los dirigentes constituyentes del sindicato.

Igualmente, están ocurriendo graves violaciones en contra de las personas trabajadoras jóvenes, como es la situación de eventualidad de los puestos de trabajo y la falta de una ley de aprendizaje que realmente tutele sus derechos.

También siguen existiendo elementos discriminatorios en los requisitos de empleo como comunidad LGBTI (lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales), discapacidad, género y edad.

Se impulsa en la Asamblea Legislativa la aprobación de una Ley de Servicio Público, sin el debido proceso de consulta con las organizaciones de trabajadores. Este impone mecanismos que son lesivos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, debido a que excluye de la negociación colectiva materias tales como la revisión salarial, atañe directamente a las condiciones de empleo, permite que el contrato sea declarado nulo por ser contrario a la política económica del Gobierno, establece que el arbitraje es obligatorio, y contiene una definición extensiva de los servicios esenciales en el sentido estricto, entre otros.

El diálogo social es aún una formalidad que se cumple a medias, por lo que es materia pendiente, la no instalación del CST impide que éste pueda emitir opinión sobre los anteproyectos de reforma de la legislación laboral y de previsión social, y que tampoco pueda recomendar al Gobierno la ratificación de los convenios de la OIT que considere apropiados.

Por ejemplo, en la Asamblea Legislativa se realizó una reforma a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, sin consultar a las organizaciones de trabajadores, la cual no resolvió la problemática de las pensiones, sino que únicamente tiene un énfasis fiscal y financiero para dar un respiro a las finanzas del Estado, contrario a lo establecido en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) de la OIT.

Tampoco fuimos consultados en la elaboración de la política pública de articulación de la educación técnica, la formación profesional y el aparato productivo, dando como resultado que no exista participación de los representantes de las organizaciones de trabajadores en los comités sectoriales, junta de comités y en el consejo de coordinación del ente creado, lo que constituye una clara acción antisindical, que violenta varios convenios de OIT ratificados por nuestro país.

En la actual coyuntura con un Gobierno que recién asume la presidencia de nuestro país es de suma importancia la reactivación del CST como el espacio propicio para la discusión de las macro políticas que aseguren justicia social a las familias salvadoreñas y coadyuvar así la democracia y gobernabilidad del país, y desde esta herramienta de diálogo social tripartito, concertar un gran acuerdo nacional en temas como: reforma de salud, educación para vivir y el futuro del trabajo, sistema de pensiones, política salarial, pacto fiscal, generación de empleo decente, políticas de austeridad, adaptación y resiliencia al cambio climático, convivencia ciudadana y control social, entre otros, por lo que deseamos expresar que daremos el beneficio de la duda a la posición expresada por el nuevo Gobierno y su Ministro de Trabajo, en reuniones sostenidas con las organizaciones sindicales, particularmente en su disposición de potenciar el diálogo social, a su compromiso con el respeto a las normativas en materia laboral y con el retiro de la discusión legislativa de proyectos de ley como el de servicio público, para revisarlos en las instancias tripartitas correspondientes; y, al compromiso de formar una comisión que retome el estudio del sistema de pensiones.

El CST debe ser reactivado con una amplia participación de todas las organizaciones sindicales, empresa privada y funcionarios de gobierno, con el apoyo técnico de la OIT, ya que consideramos que la solución a nuestros problemas históricos y estructurales, requiere que a la brevedad posible se restablezca el diálogo social efectivo entre los sectores.

La representación laboral está en acefalía, los juramentados por la Ministra de Trabajo anterior terminaron su período sin siquiera haber tenido una tan sola reunión en dos años. Por lo que es urgente que se llame a las organizacio-

nes de trabajadores a designar sus representantes conforme al artículo 50 y al reglamento del CST siguiendo los postulados del Convenio núm. 144.

Apelamos a la OIT para que los representantes de los trabajadores de manera autónoma podamos determinar procedimientos de elecciones internas estables con criterios de representatividad precisos, objetivos y preestablecidos evitando la arbitrariedad y la injerencia tanto del funcionario de gobierno en turno como de los empleadores, y permitir a los trabajadores designar sus representantes, sin importar el nombre sino la función que realizarán, una vez instalado el Consejo éste deberá realizar una reforma integral al artículo 50 y a su reglamento para ampliar su base en todos los sectores, asimismo que se revise el caso en la siguiente reunión del Consejo de Administración y se informe en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2020.

Como puede apreciarse, la autoridad administrativa durante varios años ha hecho caso omiso a las recomendaciones de los órganos de control y de la misión de contactos directos, lo actuado por el Gobierno de El Salvador a través del Ministerio de Trabajo representa un grave riesgo para el ejercicio de la libertad sindical y evidencian la falta de voluntad política para el diálogo social y la ausencia de una política laboral democrática, por lo que se hace necesario que se emitan recomendaciones que vengan a solucionar la grave situación por la que atraviesan los trabajadores, ya que el Gobierno de El Salvador en su anterior administración hizo de la violación a la libertad sindical una política de gobierno, confiamos en que este nuevo gobierno del Presidente Sr. Nayib Bukele corrija este desatino y asuma el pleno cumplimiento de las normativas, tanto nacionales como internacionales y que podamos contar con un clima de paz laboral y un diálogo social efectivo y franco en beneficio de los todos los salvadoreños.

Miembro gubernamental, Brasil — Hablando en nombre de una significativa mayoría de los países de América Latina y el Caribe, agradecemos las informaciones brindadas por el Gobierno de la Republica del El Salvador. Hemos escuchado con interés lo relacionado al cumplimiento de la consulta tripartita de las normas internacionales del trabajo, en el marco de la Constitución y la legislación salvadoreña, la cual designa al CST como el ente encargado de llevar a cabo las consultas tripartitas en relación a las normas internacionales del trabajo, según lo ha expresado la distinguida delegación de ese país. Estamos conscientes de que el Gobierno de El Salvador ha asumido, en el sentido de buscar soluciones tripartitas, aquellos asuntos aún pendientes: la reactivación del CST, como ente legalmente constituido, esto brindará soluciones definitivas que favorezcan a todos los sectores sociales del país. Alentamos el compromiso del Gobierno de El Salvador con la aplicación del Convenio y respaldamos las iniciativas que emprenderá en el contexto de las obligaciones contraídas en dicho Convenio.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. La República de Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, países candidatos, así como Noruega, país de la AELC miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a la presente declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros afirman su compromiso con la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos y los derechos laborales, tal y como los consagran los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos de derechos humanos. Apoyamos el indispensable papel que desempeña la OIT en el desarrollo, la promoción y la supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y los convenios fundamentales en particular.

Creemos firmemente que el cumplimiento de los convenios de la OIT es esencial para la estabilidad social y económica de cualquier país y que un entorno propicio al diálogo y la confianza entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos contribuye a la creación de una base para un crecimiento sólido y sostenible y para el desarrollo de sociedades inclusivas.

El Convenio núm. 144 está intrínsecamente vinculado a dos convenios fundamentales: el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98, así como con al menos cinco Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las consultas tripartitas y un diálogo social significativo y efectivo son elementos esenciales de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen su compromiso con el pueblo de El Salvador a través de fuertes lazos de cooperación, así como vínculos políticos y comerciales. El Acuerdo de Diálogo Político y Cooperación UE-América Central, que entró en vigor en 2014, y la aplicación provisional del pilar comercial del Acuerdo de Asociación UE-América Central desde 2013, proporcionan un marco para el desarrollo de nuestra asociación.

Deseamos recordar el compromiso asumido por El Salvador mediante el capítulo sobre comercio y desarrollo sostenible (título VIII) del Acuerdo de Asociación UE-América Central, de aplicar efectivamente, en la legislación y en la práctica, los convenios fundamentales de la OIT.

Observamos con profundo pesar que este caso ya se ha debatido en los dos últimos años ante la Comisión de Aplicación de Normas, incluso como un caso grave en 2017. La Comisión observó con preocupación el funcionamiento deficiente del diálogo social en el país y el incumplimiento del Convenio núm. 144 de la OIT. También ha proporcionado recomendaciones claras sobre la importancia de la no injerencia en la constitución de las organizaciones de empleadores y la necesidad de garantizar una representación adecuada de las organizaciones de empleadores legítimas.

La Comisión también solicitó la reactivación del CST garantizando su pleno funcionamiento con una representación adecuada de los interlocutores sociales. El Consejo sólo puede cumplir su función cuando pone en práctica de manera efectiva el tripartismo y el diálogo social genuino. Observamos con preocupación que el Consejo aún no ha empezado a funcionar.

Acogemos con beneplácito los recientes llamamientos del Gobierno para que se entable un diálogo con miras a la pronta reconstitución del Consejo tras un diálogo intersectorial, como exigen las normas internacionales. No obstante, instamos al nuevo Gobierno a que adopte las medidas adecuadas para reactivar el CST, estableciendo, en consulta con los interlocutores sociales, las normas de su funcionamiento, en particular normas claras y transparentes para la designación de los representantes de los trabajadores que cumplan el criterio de representatividad, así como el proceso de su reactivación.

También pedimos al Gobierno que garantice la plena autonomía de los interlocutores sociales y su participación en las consultas relacionadas con las políticas y la legislación sobre empleo y trabajo, de manera transparente e inclusiva y antes de que se adopte una decisión. Alentamos al Gobierno a que facilite información sobre el resultado de las consultas tripartitas celebradas en relación con el protocolo con lineamientos sobre el procedimiento de sumisión, así como a que facilite información actualizada sobre el contenido y los resultados de las consultas tripartitas celebradas sobre todas las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo en virtud del artículo 5, párrafo 1, *a)-e),* del Convenio.

También alentamos encarecidamente a El Salvador a que informe sobre las medidas adoptadas o en preparación en el marco de la asistencia técnica de la OIT.

La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su compromiso de colaborar de manera constructiva con El Salvador, incluso mediante proyectos de cooperación, que tienen por objeto fortalecer la capacidad del Gobierno para abordar todas las cuestiones planteadas en el informe de la Comisión.

Miembro gubernamental, Burkina Faso — Como saben, la importancia del Convenio núm. 144 está bien establecida. Las consultas tripartitas regulares, tal y como preconiza dicho Convenio, son garantía de una paz social duradera. En efecto, la institucionalización y la práctica efectivas del principio del tripartismo permiten a los actores del mundo del trabajo cultivar la tolerancia y la crítica constructiva necesarias para el desarrollo.

El tripartismo, acaso cabe recordar, es la piedra angular del proceso de construcción del diálogo social, tan apreciado por nuestra Organización. Es también a través de este mecanismo particular de la OIT como los gobiernos y los interlocutores sociales afinan sus violines para garantizar mejores condiciones de vida y de trabajo a las laboriosas poblaciones de nuestros países. En el informe de la Comisión de Expertos se invitaba al Gobierno de la República de El Salvador a adoptar las medidas apropiadas para dar pleno efecto al Convenio que ratificó en 1995. En vista de la importancia de las consultas tripartitas para la promoción y la práctica del diálogo social, la delegación de mi país desea alentar a la República de El Salvador a que prosiga sus esfuerzos para aplicar las disposiciones pertinentes de este instrumento y, de ser necesario, a que solicite la asistencia de la Oficina.

Miembro empleador, España — El Gobierno sigue sin entablar un verdadero diálogo y celebrar consultas tripartitas, ni adoptar medidas para reactivar el CST, ni garantizar la elección de manera libre y autónoma de representantes legítimos de los interlocutores sociales en dicha entidad tripartita.

Se desatienden así las conclusiones adoptadas por la Comisión de Normas de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que instó al Gobierno salvadoreño a abstenerse de interferir en la constitución de las organizaciones de empleadores y facilitase, de conformidad con la ley, la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores, emitiendo las credenciales correspondientes; elaborar normas claras, objetivas, previsibles y jurídicamente vinculantes en consulta con los interlocutores sociales para asegurar la reactivación y el pleno funcionamiento del CST; reactivar nuevamente y sin demora el CST por medio de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores y a través del diálogo social, que garantice el pleno funcionamiento de dicho órgano; designar sin dilación a representantes de las organizaciones patronales más representativas en el CST en los casos en que dichos nombramientos no se hayan realizado, y recurrir a la asistencia técnica de la OIT. Asimismo, recomendó al Gobierno que presentase una memoria detallada a la siguiente reunión de la Comisión de Expertos.

El incumplimiento de estas conclusiones que no hacen más que incidir en las ya adoptadas en la Comisiones de Normas de los años 2016 y 2017, también en virtud del Convenio núm. 144, así como en las recomendaciones de la misión de contactos de la OIT efectuada los días 3 y 7 de julio de ese mismo año, ponen de manifiesto la falta de voluntad del Gobierno salvadoreño de poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del Gobierno de los empleadores y de los trabajadores sobre los asuntos relacionados con las actividades de la OIT, y de no interferir en la autonomía de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, que deben ser elegidos libremente por sus organizaciones.

Esperamos que el espíritu diálogo mostrado por el actual Gobierno salvadoreño se traduzca en el cumplimiento de las conclusiones, en las sucesivas conclusiones adoptadas por las Comisiones de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, con el fin de superar una situación anómala que perdura desde hace diez años.

Miembro trabajador, Honduras — Lamentamos que en los últimos años El Salvador ha estado demandado por parte de los empleadores por el incumplimiento al Convenio, que tiene como objetivo primordial las consultas tripartitas efectivas; asimismo, reconoce que los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efecto de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas; en tal sentido condenamos la aptitud injerencista del sector empleador al que debe reconocer y legitimar única y exclusivamente a un sólo grupo del sector laboral.

Al sector empleador aprovechamos para hacerle un llamado a ser coherente con su petición al Gobierno de instalar de forma inmediata el CST, para que se acredite y participe de manera activa y efectiva sin sesgo alguno, respetando la autonomía del sector laboral. Al Gobierno de reactivar a la mayor brevedad posible el CST y que sea respetuoso de la autonomía e independencia que tiene el sector laboral para elegir y designar a sus representantes en las instancias tripartitas, tal y como lo establece el reglamento del CST.

De igual forma, hacemos un llamado al gobierno de Nayib Bukele para que respete lo establecido en este Convenio en el marco del diálogo social tripartito y que cese los despidos masivos de trabajadoras y trabajadores en el sector público sin el debido proceso.

Para finalizar, hacemos un llamado a las y los trabajadores a seguir fomentando el diálogo social tripartito y hacer el mayor esfuerzo para contribuir al buen funcionamiento del CST.

Miembro gubernamental, Colombia — Colombia agradece las informaciones brindadas por el Gobierno de El Salvador, Los ministerios del trabajo tienen un papel fundamental para hacer puente de encuentro entre los empleadores y trabajadores. Se requiere, que todos construyan en conjunto, que existan diálogos abiertos, francos, que me permitan reconocer los aciertos, los acuerdo, pero también respetar las diferencias. Por ello valoramos los esfuerzos del Gobierno de El Salvador por avanzar en el diálogo social y lograr así la reactivación del CST.

Nuestro Gobierno confía que con el compromiso del Gobierno de El Salvador, la voluntad de todos los actores y la asistencia técnica de la OIT, se beneficiará a las instituciones de diálogo social y se podrá continuar avanzando en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Miembro empleadora, Costa Rica — El sector empleador de Costa Rica desea apoyar y hacer eco de las palabras del representante del sector empleador de El Salvador. El Convenio núm. 144 es uno de los convenios más importantes desde el punto de vista de la gobernanza, ya que la consulta tripartita es parte de la esencia de la OIT.

El CST, de entre muchas de las instancias tripartitas con las que puede contar un aparato estatal de un país es, sino la más importante, una de las más importantes. El artículo primero del reglamento del CST de El Salvador, establece que éste tiene como finalidad institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Por lo anterior, es de vital importancia permitir que el Consejo vuelva a sesionar y que las organizaciones más representativas escojan libremente a sus representantes. Como lo establece el artículo 2 del Convenio en discusión «Todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio, se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores…».

Por ello, se debe recordar que, entre la serie de acciones que la Comisión de la Conferencia de 2018 estableció, se le instó al Gobierno de El Salvador a «elaborar normas claras, objetivas, previsibles y jurídicamente vinculantes en consulta con los interlocutores sociales para asegurar la reactivación y el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo». Sin embargo, las iniciativas impulsadas por el Gobierno salvadoreño, violentan los Convenios núms. 87, 98 y 144, designando comisiones gubernamentales para los procesos de elección de los representantes e imponiendo criterios limitantes.

Siendo ANEP la organización de empleadores más representativa de El Salvador, no se puede ni se debe permitir que se obstaculice la elección de sus representantes, no sólo a nivel del Consejo, sino en el resto de entidades tripartitas y paritarias. En el marco de la seguridad jurídica que debe respetarse en todo momento, las organizaciones tienen derecho a elegir sus representantes de forma legítima sin ninguna intervención por medio de los entes estatales, lo contrario, es una clara infracción a los convenios citados.

Por ello, es sumamente relevante que al momento de elaborar normas claras que aseguren la reactivación y el pleno funcionamiento del Consejo, esta Comisión vele por que no se dé una reforma al reglamento que eventualmente pueda constituir una violación a la autonomía y a los legítimos derechos de las organizaciones representativas.

Debe garantizarse que, sin importar el gobierno que se encuentre en el poder, las organizaciones puedan elegir de forma libre a sus representantes y que se active de forma pronta, el funcionamiento de una instancia tan importante como lo es el CST.

Observador, Internacional de Servicios Públicos — Tomamos la palabra en el caso de El Salvador, en nombre de la Internacional de Servicios Públicos (IPS) y la CONTUA en apoyo a los trabajadores salvadoreños que sufren una permanente violación de sus derechos sindicales. El caso planteado por la Comisión de Expertos trata sobre el incumplimiento del Convenio núm. 144, y no se logra solución real al problema de la parálisis del CST en el país centroamericano. Se deben destrabar inmediatamente todos los inconvenientes para poner en funcionamiento, en forma urgente, al CST. Se trata de establecer reglas claras, respetuosas de la libertad sindical, del derecho de organización autónoma de los actores sociales, y de la buena fe para integrar las mesas de diálogo y alcanzar acuerdos sustentables.

Resaltamos la necesidad de la buena fe para promover el diálogo, porque de nada sirven las normas jurídicas más perfectas si los gobiernos y los actores sociales actúan con dilación en el nombramiento de representantes, no acuerdan los temas a tratar o bloquean el quorum de funcionamiento y la toma de decisiones.

Hay un gobierno nuevo en El Salvador, y desde el movimiento sindical instamos al Presidente y a su Gabinete a que atiendan prioritariamente este señalamiento de los expertos, dialoguen con los actores sociales y encuentren rápidamente una dinámica de trabajo para retomar las tareas del CST.

Pero también queremos señalar que en esta casa, en la OIT, en sus distintos órganos de control, están tramitando decenas de denuncias por casos de violación a los convenios fundamentales del trabajo en El Salvador, por lo que también llamamos al nuevo gobierno a dar respuestas, en forma urgente, y cambiar el rumbo de las políticas laborales violatorias de los derechos sindicales.

Especialmente queremos reseñar la situación que se vive en el sector público y poner como ejemplo a los sindicatos del sector eléctrico afiliados a la ISP que desde 2014 vienen denunciando prácticas antisindicales con campañas de desafiliación impulsadas por los representantes del Gobierno y de las empresas bajo amenazas de despidos a los trabajadores sindicalizados, la desarticulación de la negociación colectiva llegando a la supresión de la vigencia de los convenios colectivos de trabajo y el acoso a las estructuras sindicales con la judicialización sistemática de los conflictos sociales.

La situación es tan grave que inclusive existe un avanzado proceso de despido en contra de la secretaria general del sindicato de la electricidad, compañera Roxana Maribel Deras Acosta, fundado en mentiras de la patronal, con el único fin de desprestigiarla a ella y a la organización sindical a la cual pertenece.

Instamos al Gobierno a atender este caso, porque si no lo hace haremos de él nuestra bandera y estaremos aquí en esta Comisión el año próximo por el Convenio núm. 87 y antes estaremos en las Naciones Unidas y en los órganos de derechos humanos de la OEA reclamando justicia y denunciando a los responsables.

Decíamos antes, que desde hace muy pocos días, hay un nuevo gobierno en El Salvador y entendemos que esta nueva gestión tiene la oportunidad de hacer las cosas como corresponde, revertir la situación y administrar las relaciones laborales con respeto a la libertad sindical y al diálogo tripartito y esperamos entonces decisiones y señales en ese sentido.

La OIT puede colaborar con el nuevo gobierno, y con los actores sociales, brindando asistencia técnica. Nosotros, desde el movimiento sindical estamos dispuestos a sentarnos en la mesa tripartita si paran las agresiones y se establece un clima de respeto y confianza.

Miembro empleador, Chile — Este caso de El Salvador resulta de interés dado que se refiere a una materia fundamental para esta casa; en efecto, él se vincula con el mecanismo de la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, de que da cuenta el Convenio núm. 144. En consonancia con el objetivo perseguido por dicho instrumento internacional, la sola pertenencia a la OIT constituye para los Estados un compromiso de efectuar consultas a los actores sociales en materias de su interés, para así promover la adopción de medidas efectivas en el ámbito nacional.

La materia que hoy nos ocupa ya fue discutida ante esta misma Comisión en años anteriores debido al incumplimiento del ex gobierno de El Salvador, al que se le ordenó la adopción de una serie de medidas que habían sido reclamadas tanto por la organización de empleadores de dicho país como, asimismo, por la OIE.

La reiterada acusación está referida a la inexistencia de un verdadero diálogo social, y a la ausencia de consultas, especialmente en lo referido al CST, el que no ha sido convocado legalmente y que no sesiona desde el año 2013; el actual Gobierno deberá reactivarlo respetando la autonomía de las organizaciones más representativas, con personeros elegidos libremente por éstas y sin injerencia alguna del Gobierno.

Las escasas medidas adoptadas por el ex gobierno adolecieron de la falta de transparencia necesaria como para fomentar la confianza debida entre los interlocutores sociales; más bien correspondieron a una apariencia de legalidad, como lo fue el fallido intento del proceso de elección del representante empleador en la Comisión de Riesgos del Sistema de Pensiones, mediante la creación al efecto de entidades inexistentes.

Nos parece que el actual Gobierno no puede reiterar dicha errada política. De hacerlo, incurriría en una clara demostración de falta de aprecio por el diálogo social, lo que minaría nuevamente la confianza entre los actores sociales.

Ante dicha circunstancia, la OIT y esta Comisión, no podrían permanecer indiferentes, ya que ello contribuiría a la pérdida de confianza en los mecanismos de control; sería una suerte de discriminación por omisión, que podría en el futuro afectar a cualquier otro actor social de un país signatario de la OIT.

En razón de lo anteriormente expuesto, nos permitimos respetuosamente solicitar al Gobierno de El Salvador para que, sin demora, ponga en práctica la recomendación de garantizar la libertad y autonomía de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, en lo concerniente a la designación de sus personeros en los foros de diálogo social, absteniéndose de realizar cualquier acto de injerencia en dicho sentido.

Miembro trabajador, República Dominicana — Sustentamos la presentación de la denuncia hecha por la compañera trabajadora de El Salvador donde menciona las reiteradas denuncias que han hecho por varios años en violación a los derechos sindicales y laborales de ese país. En el caso específico, el Estado ha estado violando lo establecido en dicho Convenio. No obstante, queremos llamar la atención a que el Gobierno de El Salvador permita que las organizaciones sindicales salvadoreñas sean las que decidan la designación de sus representantes en los organismos de carácter tripartito, así como el establecimiento del CST.

Confiamos en que este nuevo Gobierno podrá poner fin a las arbitrariedades cometidas por el Gobierno pasado en detrimento de las organizaciones sindicales salvadoreñas y que respetará su autonomía sindical dando paso a un diálogo social efectivo y productivo.

Finalmente, le recordamos al Gobierno salvadoreño que el diálogo social desempeña un papel crucial en el logro de los objetivos de la OIT de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para conseguir un trabajo productivo y decente en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

Miembro empleador, Panamá — Esta Organización tiene su base de fundamento en el tripartismo, desconocerlo a nivel nacional o internacional es desconocer la esencia de la OIT. No en vano, la Organización exige que las memorias y aplicación de los convenios internacionales mantengan la opinión y la participación tanto de trabajadores, como de empleadores.

Cuando un país ratifica un convenio, no es para aparecer en una lista y recibir aplausos; al contrario, se obliga a cumplirlo plenamente, y si es necesario, modificar su legislación para garantizar su cumplimiento. El Salvador ratificó el Convenio núm. 144 y la representación tripartita debe ser elegida en forma libre, independiente, por cada una de las partes, óigase bien, por cada una de las partes. Si una de las partes no designa, o una de las partes designa la representación de las otras, la consulta no sería tripartita, sería un diálogo de uno consigo mismo. Eso violenta el fundamento de esta Organización y el espíritu del Convenio.

La historia de la violación por El Salvador del Convenio ha sido repetida por múltiples oradores esta tarde, y no quiero entrar a repetir las mismas violaciones. Quiero hacerme eco del propósito presentado por el representante de El Salvador, en el sentido de que indicó que está comprometido a cumplir la ley y a acatar el Convenio.

Un país que quiere desarrollarse, un país que quiere crecer, no puede basarse en excluir el diálogo social, o excluir a algunos de sus actores sociales del diálogo social, porque eso lo condena a la insatisfacción, a la crítica y a las protestas. Esperamos con toda convicción que se cumpla con el Convenio, que se modifiquen las leyes necesarias para que se dé la participación de forma igualitaria de los tres sectores en diálogo social; que se instalen los demás organismos de consulta tripartita, inclusive en el CNSM, y del mismo modo le pedimos a este órgano de control que le establezca perentorio al Gobierno para que cumpla, cabalmente, con el Convenio, que es un convenio de fundamental importancia para esta casa.

Miembro gubernamental, Argentina — Mi país alienta la predisposición de dicho Gobierno de reforzar el diálogo social y respalda las iniciativas que emprenderá en el contexto de las obligaciones contraídas en virtud de ese Convenio. En particular, y en consonancia con lo expresado por el GRULAC, celebramos la responsabilidad asumida por el Gobierno de El Salvador de buscar soluciones tripartitas a aquellos asuntos pendientes aún. Lo expresado por el señor Ministro, es una prueba del compromiso de El Salvador con los sistemas de control de la Organización. Estamos seguros de que las acciones emprendidas por las nuevas autoridades junto con la asistencia de la OIT, redundarán en beneficios de todos los sectores sociales del país.

Miembro empleador, Honduras — Por un año más y por tercer año consecutivo volvemos a conocer ante esta Comisión el caso de El Salvador por violación del Convenio núm. 144, apreciando muy pocos esfuerzos por parte del Gobierno de El Salvador de dar cumplimiento a las recomendaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT.

Esperamos que el nuevo Gobierno de El Salvador, revise las diferentes observaciones, recomendaciones y conclusiones emitidos por parte de los órganos de control, recordando la importancia que tiene el Convenio, como un convenio de gobernanza, que tiene por objetivo alcanzar la justicia social, fomentar el trabajo decente y el crecimiento sostenible de las empresas, por medio del diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos, organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, lo cual hoy resulta aún más importante para fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho.

Es importante recordar al Gobierno de El Salvador que la consulta tripartita efectiva, supone algo más que un mero intercambio de información, la consulta debe considerar las opiniones de las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas para la toma de las decisiones; debe ser un instrumento para la construcción de políticas públicas, conservando estas últimas el derecho de aceptar o rechazar las decisiones o posturas definitivas que adopte el gobierno, manifestando sus opiniones y comentarios directamente a la OIT.

Es grave el incumplimiento que el Gobierno de El Salvador ha tenido en relación al Convenio núm. 144, siendo preocupante el desconocimiento que ha dado el Gobierno a la ANEP como organización más representativa, incumpliendo por diferentes medios con el artículo 3 del Convenio, llegando incluso a la conformación de supuestas organizaciones empresariales, sin ningún tipo de independencia, con lo cual se evidencia la ausencia del verdadero diálogo social que ha existido en El Salvador y la violación al Convenio.

Es por lo antes expuesto y por un año más nos sumamos a la solicitud de los representantes de empleadores en relación al caso de El Salvador, recordando que es deber de la Comisión de Aplicación de Normas manifestar en términos muy claros en sus conclusiones, la imperiosa necesidad de que el nuevo Gobierno de El Salvador actúe en el marco del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y reconozca a la ANEP como la organización de empleadores más representativa en El Salvador y que se tomen las medidas necesarias para que se erradiquen las acciones de violencia en contra del sector empleador representativo de El Salvador.

Miembro empleadora, Argentina — Escuchamos con atención y con esperanza las declaraciones del Gobierno de El Salvador sobre su disposición a instalar, tan pronto sea posible, el CST de El Salvador.

La región cuenta con muy buenas experiencias que demuestran lo favorable que ha sido para los países en escenarios similares al que nos convoca, recibir el apoyo técnico de la Oficina, así como de sus respectivas oficinas regionales o de país, y trabajar junto a sus equipos en el fortalecimiento en las capacidades de los interlocutores sociales, para asegurar el cumplimiento de las reglas del

diálogo social — desprovisto de toda intimidación — y garantizar el pleno respeto a la libertad sindical y la autonomía de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Esperamos entonces que se aproveche la oportunidad que se nos presenta, para trabajar en la creación de las condiciones necesarias para garantizar el cumplimiento del Convenio núm. 144 y asegurar la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores en las distintas instancias del diálogo social.

Miembro empleador, México — Lamentamos que el Gobierno no haya reconocido a la fecha la falta de cumplimiento del Convenio. No es posible corregir un problema si no se identifica y se acepta. No estamos hablando de algo menor, se trata del cumplimiento de una obligación que constituye el corazón de esta Organización: el diálogo social, la consulta tripartita, para lo cual se tiene que reconocer e identificar a los interlocutores, es decir, a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y no con organizaciones ilegítimas, no representativas, con quienes no se puede generar equilibrios reales y alcanzar los objetivos de este Convenio, asegurando consultas efectivas.

Para estos efectos, se requiere que el Gobierno genere un entorno de confianza, libre de toda intromisión, de la vida interna de las organizaciones, con pleno respeto al Estado de derecho. En las aclaraciones formuladas por el Gobierno, éste se manifiesta en favor de cumplir con las obligaciones que le corresponden como Estado Miembro de esta Organización. Y debe saber el Gobierno, que lo que esperamos en esta Comisión y en esta Organización, es la acción, hechos que demuestren este interés, materializando sus buenas intenciones. Podría comenzar por constituir los organismos tripartitos que se mencionan en el informe de la Comisión de Expertos.

Existe evidencia de la falta de cumplimiento por parte del Gobierno, testimonios de los sectores en el mismo sentido, y la constancia que los organismos tripartitos no están funcionando debida y legítimamente integrados de manera tripartita. Llamo la atención del hecho que el Gobierno no demuestra las intenciones que dice tener. A la fecha no ha sido capaz de traer a esta Comisión informes contundentes, cuando menos una Hoja de ruta con fechas y objetivos claramente determinados, medibles y comprobables. Se debe hacer un requerimiento contundente, echando mano de todas las herramientas que esta Comisión tiene a su alcance para obligar al Gobierno a corregir esta intolerable situación.

Representante gubernamental — Nosotros como Gobierno, con los pocos días que tenemos, reconocemos que los problemas de los gobiernos salientes no solamente significaron dentro de nuestro país sino ante los ojos del mundo y la comunidad internacional. Y el mayor reconocimiento que hizo el pueblo salvadoreño de esto es precisamente cambiar un gobierno.

Este día, adquirimos un compromiso firme, total, contundente, de cumplir de forma inmediata la reactivación del CST, de permitir al Estado salvadoreño elecciones libres, donde no exista interferencia de ningún autor por encima de otro, porque son conductas históricas que se han dado de un lado y del otro lado.

También planteamos clara y categóricamente que todas las consultas van a ser de forma tripartita, y una de mis primeras decisiones que está registrado en entrevistas que hemos brindado, es que hemos planteado que todas las iniciativas de ley que no han llevado consenso tripartito y están en el seno de la Asamblea Legislativa; esta cartera de Estado, a través del Ministerio, hemos tomado la decisión de retirar esas piezas que están como anteproyectos de ley en la Asamblea Legislativa hasta que sean discutidos de forma tripartita con todos los actores, y son decisiones concretas que ya ejecutamos, que las planteamos y que las hemos discutido en reuniones permanentes con la ANEP la semana pasada y con el sector trabajador, con las organizaciones sindicales.

Recalco, repito y reafirmo, el compromiso del Gobierno es coherente con una necesidad y con una deuda histórica que trae nuestro país. Y en el mío propio, en calidad de Ministro, mi compromiso es contundente y coherente con lo que anteriormente he venido haciendo. OIT ha sido visto desde el enfoque personal, desde un enfoque inherentemente sindical y, hoy que tenemos esta cartera de Estado, no podemos actuar de forma distinta y que no sea coherente con lo que nuestra trayectoria nos define.

Este día queremos dejar sentado ante todos y cada uno de ustedes, tal como lo hicimos en este compromiso y como lo conversé con el Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, la asistencia y cooperación técnica de la OIT es necesaria y además oportuna, porque además de su sustento de carácter legal y técnico sirve de garante en el cumplimiento de nuestros acuerdos.

Para cumplir con los objetivos planteados en función de una genuina aplicación de las normas de esta Organización, creo firmemente que la verificación de esta Organización es importante y esencial como garante de los compromisos que ahora asumimos, y el mejor mensaje de nuestro Gobierno, es que estando en la etapa de transición hemos dejado a un lado por venir y hacer presencia en mi calidad de titular representante del Estado salvadoreño.

Clara y categóricamente, dejamos sentado este día ante esta Organización con un sólido prestigio de carácter legal e internacional, que nosotros cumpliremos toda esta deuda histórica, no solamente por la connotación legal sino porque los que amamos un país debemos estar juntos y unidos, tomados del brazo empleadores, trabajadores y Estado, y el Estado debe jugar el verdadero papel que le corresponde, no interferencia con ninguno de los sectores ni los actores sino facilitador del gran consenso de una nación para sacar adelante nuestro país.

Miembros trabajadores — Quisiera dar las gracias a todos aquéllos y aquéllas que han contribuido con sus comentarios y observaciones a nuestros debates. También tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno. Le pedimos que garantice la plena aplicación del Convenio. Se trata de un convenio prioritario que encarna el principio del tripartismo, fundamental para nuestra Organización.

En nombre del Grupo de los Trabajadores, me gustaría destacar dos puntos en particular. En primer lugar, el CST debe estar integrado por miembros libremente elegidos por las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. No es responsabilidad del Gobierno interferir en este proceso, ya que constituye una violación grave del Convenio núm. 144. En segundo lugar, instamos al Gobierno a que establezca mecanismos de consulta efectivos que permitan a todas las organizaciones expresar sus opiniones.

Observamos que un nuevo presidente ha asumido las responsabilidades de este país. Esperamos sinceramente que se ponga en marcha una nueva dinámica. Los retos y desafíos son importantes y ya es hora de abordarlos. Con el fin de ayudar al Gobierno en sus esfuerzos, sugerimos que acepte una misión de contacto de la Oficina Internacional del Trabajo.

Miembros empleadores — Valoramos esta discusión y agradecemos las intervenciones de gobiernos, trabajadores y de mis colegas empleadores. Tomamos buena nota de la actitud proactiva mostrada por el Gobierno. Esperamos sinceramente que el señor Ministro y demás autoridades del Gobierno de El Salvador, tomarán las acciones decididas que conviertan en hechos las alentadoras palabras que hemos escuchado esta tarde. Le reiteramos que tiene la oportunidad histórica de cambiar el rumbo de las cosas en El Salvador, ello mediante la valorización del diálogo social

que es el medio para lograr gobernabilidad y sostenibilidad de los acuerdos logrados, pero también es fin en sí mismo, pues es uno de los pilares de cualquier sistema democrático.

Confiamos también en que a los representantes del Gobierno de El Salvador les haya quedado claro cuáles son las legítimas preocupaciones de los empleadores que coinciden en mucho con las expresadas por los trabajadores, a saber: la interferencia gubernamental en las elecciones de representantes en el CNSM, el INSAFORP, la SIGET y otros órganos tripartitos, así como la no instalación aún del CST. Para cambiar estas circunstancias el Gobierno tuvo la oportunidad de promover los cambios legislativos para la debida reglamentación del CST, lo que no sucedió. Nos preocupa de igual manera, y muy particularmente, los actos de intimidación y violencia en contra de dirigentes empresariales y sus organizaciones.

Así las cosas, esperamos que esta Comisión pida una vez más al Gobierno de El Salvador que, de manera urgente, en consulta con los actores sociales, elabore normas que aseguren el funcionamiento del CST y que reactive este órgano de consulta mediante la designación de sus miembros haciendo lo mismo en las demás entidades tripartitas de ese país. De igual forma, que garantice la integridad física de los dirigentes de las organizaciones empresariales y la seguridad de sus instalaciones. Recordemos al Gobierno que puede beneficiarse de la asistencia técnica de la Oficina y exijámosle que informe a los expertos antes de su reunión de 2019 sobre la implementación de las anteriores conclusiones.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión del caso que tuvo lugar a continuación, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **se abstenga de interferir en la constitución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y facilite, de conformidad con la legislación nacional, la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores, emitiendo las credenciales correspondientes;**
- **elabore, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, reglas claras, objetivas, predecibles y jurídicamente vinculantes para la reactivación y el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo (CST);**
- **reactive, sin demora, el CST y otros entes tripartitos, respetando la autonomía de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores y a través del diálogo social a fin de garantizar su pleno funcionamiento sin injerencia alguna, y**
- **continúe recurriendo, sin demora, a la asistencia técnica de la OIT.**

La Comisión pidió al Gobierno que elabore, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y presente una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2019.

La Comisión instó al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT antes de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo.

Representante gubernamental — Gracias a nuestros amigos del GRULAC, a la Unión Europea, por el respaldo total otorgado a nuestro país, y sobre todo por un mensaje de fe y de confianza del nuevo Gobierno, partiendo de que todas estas denuncias y señalamientos corresponden a un gobierno anterior y no al nuestro a partir del 1.º de junio.

Hemos tomado la decisión con el Presidente de la República, en mi calidad de Ministro, de que todas estas conclusiones de este día formen parte de una lista de prioridades de nuestro Gobierno, acá están presentes los trabajadores, la parte empleadora y este compromiso más, desde el punto de vista limitado de nuestro país, es un compromiso que estamos adquiriendo ante la mirada del mundo y ante todos y cada uno de ustedes en este momento, va acorde este espíritu y estas conclusiones a nuestras reuniones bilaterales, a quienes agradecemos de forma directa al Director General, Sr. Guy Ryder, que nos recibió; nos hemos reunido también con el Dr. Kalula, y con diferentes instancias de la OIT, manifestando y siendo coherente entre el primer planteamiento que nosotros hicimos en el Plenario, congruente y planteando toda nuestra disposición como Gobierno de resolver de manera contundente todas estas conclusiones.

Nos sentimos totalmente satisfechos con las conclusiones emanadas de parte de la Comisión, porque esto significa que no sólo responde a una nueva visión de nuestro Gobierno, sino también que la asistencia técnica y la misión de contactos directos nos garantiza, no sólo la colaboración y apoyo técnico, sino también garantiza la supervisión y verificación de cumplir con todas estas conclusiones, lo cual lo vemos como Gobierno con total beneplácito.

Finalmente, planteamos, ante la mirada del mundo entero, de que no estamos ni lo vamos a detener en las evaluaciones de las prácticas del pasado, sino de una forma positiva, desde nuestro presente para construir los pilares y los cimientos más democráticos que una nación necesita como nuestro país.

Estamos plenamente convencidos de que la forma tripartita es la que nos va a garantizar tomarnos de la mano y sacar adelante nuestro país, y no sólo eso, sino que nos comprometemos a construir todas aquellas instancias que, en un momento dado, se necesite de forma de consenso tripartito o incluyendo a otros actores, a fin de sacar adelante la agenda nacional y de garantizar incluso minimización burocrática a esta instancia y nos permita dilucidar muchos de nuestros problemas como salvadoreños tomados de las manos todos.

Recalcamos nuestro reconocimiento al GRULAC, a la Unión Europea y a los países que de forma individual nos dieron su total respaldo, beneplácito y beneficio de confianza, les queremos decir: no les vamos a fallar, gracias por la confianza.

ETIOPÍA (ratificación: 1999)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Antecedentes

Se pide al Gobierno de Etiopía que suministre información detallada a la Conferencia en su 108.ª reunión, y que responda de forma completa a los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) con respecto a la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Por consiguiente, el Gobierno de Etiopía ha tomado debida nota de los comentarios de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 138, y quiere responder de manera completa en lo que respecta a las medidas necesarias adoptadas y a los progresos realizados en vista de los comentarios de la CEACR sobre la aplicación de este Convenio.

1. Contexto nacional

Etiopía, cuya población estimada es de 100 millones de personas, es el segundo país más poblado de África.

Cuenta con una población joven creciente, y los niños menores de 15 años representan más de un tercio de la población total.

El país está emprendiendo una reforma con miras a asegurar la paz, la democracia y la buena gobernanza, y a hacer realidad el crecimiento económico amplio, inclusivo y sostenido. Con este fin, el Gobierno se ha comprometido plenamente a mejorar el bienestar de la población etíope y a acelerar la marcha del país hacia la condición de país de ingresos medios de aquí a 2025, y está realizando progresos considerables a este respecto. En los últimos quince años, la economía etíope ha registrado una tasa de crecimiento de dos cifras y, en años recientes, se la ha considerado una de las economías del mundo que experimentan el crecimiento más rápido. Durante este tiempo, se ha prestado particular atención a la mejora de la infraestructura económica y social y a la promoción del gasto en favor de los pobres en educación, salud y otros servicios, a fin de aumentar el bienestar de la población.

En lo que respecta a las cuestiones laborales, el Gobierno ha colaborado estrechamente con los organismos especializados de las Naciones Unidas, los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales (ONG) con objeto de abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas. Ha habido cambios de política considerables y se ha sensibilizado al público en general acerca del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en el país. El Plan nacional de acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y la Directiva sobre los trabajadores jóvenes figuran entre los instrumentos jurídicos adoptados desde 2013.

En 2015, el Parlamento adoptó una ley general contra la trata de personas a fin de endurecer la legislación vigente contra la trata, castigar los delitos de trata y prestar apoyo a las víctimas de trata, incluidos los niños. La Proclama sobre el Empleo en el Extranjero también insta a que se establezcan sanciones para la contratación ilegal, aumenta la supervisión de las agencias de contratación en el extranjero, e incrementa la protección de las víctimas potenciales.

En vista de los antecedentes del país mencionados anteriormente, en la sección que figura a continuación se indican los logros obtenidos y los progresos realizados por Etiopía en la aplicación del Convenio núm. 138, teniendo en cuenta los comentarios de la CEACR.

2. Progresos realizados en la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

2.1. Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación y aplicación en la práctica

El primer comentario realizado por la CEACR es que existe una brecha entre el ámbito de aplicación del Convenio y las leyes nacionales, en particular la Ley del Trabajo, ya que no protege a todos los niños menores de 14 años de edad, en particular los niños que trabajan fuera de una relación de trabajo formal, tales como los que trabajan por cuenta propia o en la economía informal, que se habrían beneficiado de la protección prevista por el Convenio.

A este respecto, se pide al Gobierno que examine las disposiciones pertinentes de la Ley del Trabajo con miras a encarar estas brechas y a adoptar las medidas necesarias para fortalecer la capacidad del sistema de inspección del trabajo y ampliar su alcance a la economía informal, a fin de proteger los derechos de los trabajadores en general y, en particular, los de los niños que trabajan en este sector.

Habiendo tomado nota de los comentarios de la CEACR sobre la brecha entre el ámbito de aplicación del Convenio y la aplicación en la práctica, el Gobierno quiere proporcionar la siguiente información sobre los progresos realizados hasta la fecha en relación con los comentarios de la CEACR:

a) dentro de los límites previstos por la Ley del Trabajo, el Gobierno ha emprendido una iniciativa para ampliar los servicios de orientación laboral en el sector informal con miras a cerrar la brecha entre el ámbito de aplicación del Convenio y la aplicación en la práctica, a fin de proteger los derechos de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes, y de evitar que los niños trabajen fuera de relaciones de trabajo formal, tales como los que trabajan por cuenta propia o en la economía informal;

b) el Gobierno también está esforzándose al máximo por fortalecer el sistema de inspección del trabajo en el país, con objeto de asegurar que dichos servicios sean accesibles efectivamente a todas las empresas y lugares de trabajo con miras a la plena aplicación del Convenio y a la aplicación de las leyes laborales nacionales, centrándose en mayor grado en el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y

c) la iniciativa del Gobierno de llevar a cabo una encuesta nacional sobre el trabajo infantil (2015) también debería considerarse una medida positiva, ya que los resultados de la encuesta proporcionan información fiable y oportuna para adoptar medidas de política con conocimiento de causa en lo referente al trabajo infantil. Por lo tanto, el Gobierno considera que la encuesta nacional sobre el trabajo infantil es un logro en sí mismo.

2.2. Artículo 2, 3). Edad de finalización de la escolaridad obligatoria

Considerando que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para combatir el trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para prever la educación obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo, que es de 14 años. También pide al Gobierno que, con miras a impedir que los niños de menos de 14 años trabajen, redoble sus esfuerzos para incrementar la tasa de matriculación en la escuela y reducir las tasas de abandono de la escuela primaria.

La mejora y expansión de la educación primaria ha sido una prioridad en los programas de desarrollo de los gobiernos y de las organizaciones bilaterales y multilaterales. Un paso importante a este respecto ha sido sin duda la declaración realizada por las Naciones Unidas al hacer la educación primaria un «derecho humano universal», seguida de la inclusión de un derecho a la educación en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y otros tratados jurídicamente vinculantes.

Al reconocer el derecho a la educación como un derecho humano, Etiopía es parte de muchos de los convenios y tratados internacionales, por lo que ha demostrado sus esfuerzos para armonizar la legislación nacional con las disposiciones de los diversos tratados internacionales, con miras a cumplir sus obligaciones en el sector de la educación. Etiopía está comprometida a lograr la Educación para Todos a nivel de la escuela primaria y no está escatimando esfuerzos para ampliar el acceso, reducir al mínimo el despilfarro en educación (eficiencia), asegurar la equidad y mejorar la calidad de la educación. El Gobierno ha concedido la máxima prioridad a la consecución de la educación primaria universal y de calidad para toda la población en edad escolar, y esta determinación se indica claramente en la política de educación y formación y en las estrategias del Programa de desarrollo del sector de la educación.

Al aplicar la política de educación y formación y llevar a cabo el Programa de Desarrollo del Sector de la Educa-

ción, y a través del compromiso de hacer realidad la educación primaria, se han logrado los siguientes resultados en Etiopía:

a) el número de escuelas primarias ha aumentado, al pasar de 33 373 en 2014-2015 a 36 466 en 2017-2018;

b) la tasa de matriculación neta se incrementó del 94,3 por ciento en 2014-2015 al 100 por ciento en 2017-2018, lo que significa que el objetivo de la tasa de matriculación neta para el nivel primario se ha logrado plenamente, y

c) con respecto a la eficiencia de la educación primaria, el índice de igualdad de género aumentó de aproximadamente 0,7 en 1999-2000 a 0,90 en 2017-2018, mientras que la tasa de abandono escolar se redujo del 18 por ciento en 2008-2009 al 9 por ciento en 2013-2014.

El informe de la encuesta nacional sobre el trabajo infantil (2015) reveló que la tasa de asistencia escolar de los niños pertenecientes al grupo de edad de 5 a 17 años era del 61,3 por ciento. Sin embargo, cabe señalar que los niños que no están escolarizados y los que han abandonado la escuela en las zonas de pastoreo no realizan necesariamente trabajo infantil porque se desplazan de un lugar a otro con sus familias (debido a su estilo de vida) y pueden tener acceso a ***«escuelas móviles»*** que se ponen a disposición de los niños que viven en comunidades de pastores.

Además, los niños no escolarizados y los que han abandonado la escuela, en particular en las zonas rurales (a causa de diferentes factores), pueden permanecer en sus hogares con sus familias en lugar de buscar un empleo, ya que los padres atribuyen grandes valores sociales y culturales a los niños.

No obstante, existen ciertas cuestiones como la accesibilidad, la equidad, la eficiencia, la calidad y la financiación de la educación primaria que deben examinarse con más detenimiento y mejorarse, con el fin de asegurar la consecución y el mantenimiento del objetivo de la educación primaria para todos en Etiopía.

2.3. Artículo 3. Edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos y determinación de esos trabajos, y aplicación en la práctica

La Comisión toma nota de que un gran número de menores de 18 años realizan trabajos peligrosos. Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para garantizar que, en la práctica, los menores de 18 años no realicen trabajos peligrosos ni en las zonas urbanas ni en las zonas rurales. La Comisión pide al Gobierno que transmita información a este respecto. Además, la Comisión solicita al Gobierno que indique si se ha adoptado una nueva lista de tipos de trabajos peligrosos y, de ser así, que proporcione una copia de dicha lista.

El Gobierno toma nota de las observaciones de la CEACR en lo que respecta a la edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos y a la aplicación en la práctica, y quiere proporcionar la siguiente información sobre los progresos realizados para abordar las cuestiones de que se trata:

a) la Ley del Trabajo revisada recientemente que se presenta a la autoridad competente para su posible adopción eleva de 14 a 15 años la edad mínima de acceso al empleo para los jóvenes, y excluye a estos últimos del mercado de trabajo con la intención de proteger su bienestar. Como consecuencia, los límites de edad de los jóvenes de conformidad con la Ley del Trabajo revisada serán el grupo de edad de 15 a 17 años, mientras que en la Ley del Trabajo vigente es el grupo de edad de 14 a 17 años. La revisión de la Ley del Trabajo a este respecto puede servir para retirar a los niños que ya están ocupados en trabajos peligrosos y para prohibir que otros niños empiecen a realizar estos trabajos, y

b) tal como indicó la CEACR, una directiva que establece la lista de actividades prohibidas para los trabajadores jóvenes fue revisada en consulta con los interlocutores sociales y publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2013 y se aplica desde entonces.

3. Solicitud de asistencia técnica de la OIT

Se reconoce que la aplicación plena y sostenida del Convenio en todas las actividades económicas del país requiere un sistema de inspección del trabajo sólido y eficaz. Además, el diálogo social y la consulta tripartita también pueden ser foros esenciales para la aplicación efectiva del Convenio.

En vista de esto, el Gobierno pide firmemente la asistencia técnica de la OIT para fortalecer el sistema nacional de inspección del trabajo (por ejemplo, digitalizando los servicios de inspección del trabajo) y para desarrollar las capacidades institucionales de los mandantes con miras a lograr su compromiso pleno y efectivo en la aplicación del Convenio.

4. Conclusión

De las informaciones proporcionadas anteriormente se desprende que el Gobierno de Etiopía cree que los logros obtenidos y los progresos realizados son encomiables (en consonancia con los comentarios de la CEACR) en lo que respecta a la aplicación del Convenio núm. 138 en el país, aunque es preciso mejorar algunos aspectos.

El Gobierno de Etiopía quisiera aprovechar esta oportunidad para expresar su compromiso con la plena aplicación del Convenio núm. 138 y de otros instrumentos de la OIT en la medida de lo posible. La asistencia técnica proporcionada por la OIT y otros asociados para el desarrollo a Etiopía en relación con esto también es de vital importancia para lograr la justicia social y el trabajo decente para todos.

Por último, si la información proporcionada en este informe no está a la altura de las expectativas de la CEACR a la luz de sus comentarios sobre la aplicación del Convenio núm. 138, el Gobierno de Etiopía está dispuesto a suministrar toda información adicional que sea necesaria.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Hago uso de la palabra para facilitar información sobre los progresos realizados a la luz de las observaciones y comentarios formulados por la Comisión de Aplicación de Normas con respecto a la aplicación del Convenio núm. 138 en Etiopía. Mi Gobierno tomó nota de las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones relativas a la aplicación del Convenio en Etiopía, basadas en los datos de una encuesta independiente de la Comisión de Aplicación de Normas realizada en 2015 y publicada en diciembre de 2018. Sólo quisiera facilitar la información necesaria sobre las medidas que se están adoptando y los progresos realizados a este respecto tras la realización de la encuesta. Valoramos mucho la importancia del mecanismo de control de la OIT como plataforma única para evaluar la aplicación de las normas del trabajo de una manera que tiene en cuenta la universalidad, interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos y los derechos laborales. Para un país como Etiopía, que está atravesando un proceso de profunda reforma destinado recientemente a revitalizar el disfrute de los derechos humanos, especialmente el de los derechos del niño, esta plataforma nos ofrecerá una gran oportunidad para deliberar y aprender de los progresos que hemos alcanzado y de los problemas a los que nos hemos enfrentado en nuestro empeño por proteger los derechos laborales en general y los derechos del niño en particular. Con este espíritu es con el que voy a pronunciar mi intervención.

Etiopía, con una población de unos 100 millones de habitantes, es el segundo país más poblado de África; el país está experimentando un aumento de la población joven y de los niños menores de 15 años, conjunto que representa más de un tercio de la población total. La Constitución de Etiopía, que es la ley suprema del país, incorporó en las leyes nacionales del país los derechos humanos internacionales, incluidos los instrumentos relativos a los derechos del niño, ratificados por Etiopía. Además, varias leyes nacionales, como el Código Civil, el Código Penal, el Código de la Familia y la Ley del Trabajo, contienen disposiciones que protegen a los niños del trabajo infantil. El Parlamento también aprobó una ley integral contra la trata para hacer más estricta la legislación existente contra la trata, castigar los delitos de trata y prestar apoyo a las víctimas de la trata, incluidos los niños. Nuestra legislación nacional sobre el empleo en el extranjero también prevé sanciones para el reclutamiento ilegal, aumenta la supervisión de las agencias de contratación en el extranjero y amplía la protección a las víctimas potenciales, incluidos los niños.

Etiopía también suscribe los instrumentos internacionales que se ocupan específicamente de la protección de los derechos del niño, como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, de 1989; el Convenio núm. 138; el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), por mencionar sólo unos pocos.

También tenemos políticas y programas nacionales que se ocupan del trabajo infantil, como la Política nacional de protección social, la Política nacional de empleo, la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo, la Política de educación y formación, el Plan nacional de acción para la infancia, el Plan nacional de acción contra el abuso y la explotación sexual de los niños y el Plan nacional de acción para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil (WFCL), entre otros.

Aunque disponemos de leyes y políticas exhaustivas y sólidas, seguimos teniendo dificultades para aplicarlas plenamente, como se había esperado. Ahora, Etiopía se encuentra en un proceso de reforma para garantizar la paz, la democracia y la buena gobernanza, y para lograr un crecimiento inclusivo y sostenido. A tal efecto, el Gobierno se ha comprometido plenamente a mejorar el bienestar del pueblo etíope y acelerar la marcha del país hacia la consecución de un nivel de ingresos medios para 2025, y ha avanzado significativamente en ello. Durante este tiempo, se ha atendido de manera importante a mejorar la infraestructura económica y social y a ampliar el gasto en educación, salud y otros servicios en favor de los pobres para mejorar el bienestar del pueblo. El Gobierno de Etiopía está firmemente convencido de que, mediante el fortalecimiento del sistema de protección social y la reforma del sistema vigente para proteger a los niños de la explotación laboral, el programa prioritario del Gobierno es el de crear una nación próspera y estable.

Con estos breves antecedentes sobre la reforma que está teniendo lugar en Etiopía, permítaseme ahora volver a ocuparme de los logros y progresos realizados en el impulso de la aplicación del Convenio en Etiopía teniendo a la vista las observaciones de la Comisión. En cuanto a la observación de la Comisión de Expertos sobre las lagunas existentes entre el ámbito de aplicación del Convenio y la legislación nacional, se insta al Gobierno revisar las disposiciones pertinentes de la Ley del Trabajo a fin de abordar esas lagunas y a adoptar las medidas necesarias para reforzar la capacidad de la inspección del trabajo y ampliar su alcance a la economía informal con miras a proteger los derechos del trabajo en general y los de los niños menores de 15 años en particular en este sector. La Ley del Trabajo que se está revisando ha sido aprobada por el Consejo de Ministros y se espera que el Parlamento la ratifique muy pronto. A este respecto, deseo señalar a la atención de la Comisión que, debido a las diferencias socioculturales y económicas en todo el mundo, abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil sigue siendo un desafío no sólo para Etiopía sino también para el resto del mundo, en particular para los países en desarrollo. Dicho lo cual, el Gobierno está adoptando no obstante todas las medidas posibles para ocuparse de las cuestiones relativas al trabajo infantil en Etiopía.

En primer lugar, se realizan esfuerzos concertados para reforzar el sistema de inspección del trabajo en el país a fin de garantizar que todas las empresas y lugares de trabajo puedan acceder efectivamente a esos servicios con miras a la plena aplicación del Convenio y la observancia de las leyes nacionales, poniendo más el foco en el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos. En segundo lugar, hay en marcha una iniciativa para ampliar los servicios de asesoramiento laboral en el sector informal a fin de colmar la brecha entre el ámbito de aplicación del Convenio y la aplicación de las leyes nacionales, con el objetivo de proteger los derechos de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes, e impedir que los niños menores de 15 años trabajen al margen de una relación formal de empleo, como los que trabajan por cuenta propia o en la economía informal. En tercer lugar, en el país existe un marco jurídico y político que ayuda a facilitar la transición desde la economía informal a la economía formal, de modo que este sector pueda acceder a los servicios de inspección del trabajo.

La segunda observación de la Comisión se refiere a la enseñanza obligatoria. Reconociendo que el derecho a la educación es un derecho humano, Etiopía se ha comprometido a lograr la educación primaria para todos y, a tal fin, el Gobierno trabaja incansablemente para ampliar el acceso a la educación, reducir al mínimo el despilfarro, garantizar la equidad y mejorar la calidad de la educación, lo que está claramente establecido en la política de educación y formación y en los Programas de Desarrollo del Sector de la Educación (ESDP). Gracias a la aplicación de esa política y esos programas, junto con los planes nacionales de desarrollo, se ha podido presenciar el logro de los siguientes resultados en Etiopía: i) el número de escuelas primarias ha aumentado de 33 373 en 2014-2015 a 36 466 en 2017-2018; ii) la tasa neta de matriculación han aumentado del 94,3 por ciento en 2014-2015 a casi el 100 por ciento en 2017-2018, con un índice de paridad de género (IPG) de 0,9, lo que implica que hay que esforzarse más para mejorar la participación de las niñas en la educación primaria, y iii) la tasa de abandono escolar en la educación primaria ha mejorado ligeramente, del 11,7 por ciento en 2015-2016 al 11,3 por ciento en 2016-2017. Lo que implica a su vez que es necesario mejorar la calidad de la educación primaria en el país.

Los progresos mencionados se han logrado gracias al firme compromiso del Gobierno mediante la realización hasta la fecha de importantes intervenciones. Entre las diferentes intervenciones, se ha seleccionado el programa de alimentación escolar como uno de los programas emblemáticos para los niños de la escuela primaria. Los datos demuestran que la alimentación escolar, complementada con intervenciones específicas dirigidas especialmente a las alumnas, ha mejorado considerablemente la inclusividad, la participación y los logros en la educación. Más concretamente, se logra una mayor matriculación escolar y un índice de paridad de género más favorable y se reducen sistemáticamente las tasas de abandono escolar y de repetición de curso. Teniendo en cuenta que la pobreza es uno de los factores que impiden que los niños asistan a la escuela, nuestro Gobierno, en colaboración con diferentes asociados para el desarrollo, estableció un programa conocido como Programa de Protección Social Productiva (PSNP), que tiene por objeto que los pobres de las zonas

rurales que se enfrentan a una inseguridad alimentaria crónica puedan resistir las crisis, crear activos y hacerse alimentariamente autosuficientes. Igualmente, hemos elaborado un Programa de Protección Social Productiva para la ciudad con el fin de mejorar los ingresos de los hogares pobres seleccionados y establecer mecanismos de red de seguridad rural-urbana, lo que contribuyó a instaurar un sistema de protección social que tiene un efecto positivo en los medios de vida de los hogares y en el aumento de la utilización de la educación. Además, para subsanar las lagunas en el acceso a la educación y la calidad de ésta, recientemente se elaboró y se está debatiendo la Hoja de ruta para el desarrollo de la educación en Etiopía para el período 2018-2030, con el objetivo de mejorar el sistema educativo del país. Por otra parte, dado que para las comunidades pastorales y semipastorales de Etiopía la movilidad es inherente y un medio de supervivencia, las escuelas móviles, entre otras modalidades de educación básica alternativa, se han convertido en otra forma de impartir educación a los niños de esas comunidades que no asisten a la escuela y a los que es difícil llegar. Dicho esto, sin embargo, hay cuestiones como la accesibilidad, la equidad, la eficiencia, la calidad y la financiación de la educación primaria que deberían examinarse y mejorarse más para que en Etiopía se logre y se mantenga el objetivo de la enseñanza primaria para todos.

La tercera y última observación de la Comisión se refiere a la edad mínima de admisión al trabajo peligroso y a la determinación de qué es éste y su aplicación en la práctica. A este respecto, deseo proporcionar la siguiente información sobre los progresos realizados para abordar el tema en cuestión: i) la Ley Nacional del Trabajo recientemente revisada, que se somete a la autoridad competente para su posible adopción, eleva de 14 a 15 años la edad mínima de los jóvenes para trabajar y los excluye del mercado laboral con la intención de proteger su bienestar. En consecuencia, los límites de edad de los trabajadores jóvenes de conformidad con la Ley del Trabajo revisada se situarán en la cohorte de edad de 15 a 17 años. Las revisiones de la Ley del Trabajo a este respecto sirven para retirar a los niños que ya realizan trabajos peligrosos y para prohibir nuevas admisiones en esos trabajos, y ii) como pidió la Comisión, en 2013 se revisó, en consulta con los interlocutores sociales, una directiva que prescribe la lista de actividades prohibidas para los trabajadores jóvenes, que fue publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y que se ha venido aplicando desde entonces. Se ha preparado una copia de la lista para su presentación a la Comisión.

Aprendimos que la aplicación plena y sostenida del Convenio en todas las actividades económicas del país exige un sistema de inspección del trabajo dinámico y que funcione bien, así como un diálogo social tripartito eficaz. A tal efecto, esperamos con interés el apoyo técnico de la OIT para la plena aplicación del Convenio. También es necesario el apoyo de la OIT en nuestro esfuerzo por transformar la economía informal en economía formal. Sobre la base de la información que he tratado de proporcionar más arriba, mi Gobierno considera que se han logrado progresos significativos, en consonancia con los comentarios y observaciones de la Comisión para promover la aplicación del Convenio en Etiopía, aunque todavía hay aspectos que pueden mejorarse.

Por último, quisiera aprovechar esta oportunidad para afirmar el compromiso de mi Gobierno con la plena aplicación del Convenio en cuestión y de otros instrumentos de la OIT en la medida de lo posible. Creemos que el apoyo técnico de la OIT y la asistencia de otros asociados para el desarrollo en este sentido son de gran importancia para promover la justicia social y el trabajo decente para todos. Como Etiopía es Miembro fundador de la OIT, tenemos la ambición de poner fin al trabajo infantil y asegurarnos de que nadie se quede atrás para que hacer del futuro del trabajo algo centrado en el ser humano que respete los derechos de toda la humanidad.

Miembros trabajadores — La lucha contra la explotación económica de los niños es un aspecto que está en el corazón del mandato de la OIT. Se trata de una preocupación central de la OIT desde su creación. De hecho, ya en 1919 se adoptó una primera norma que regulaba la edad mínima de admisión al empleo en el sector de la industria, y a lo largo de los años las normas internacionales sobre la edad mínima se han multiplicado en muchos sectores.

Fue en 1973 cuando se adoptó el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), con vocación intersectorial. Este instrumento invita a los Estados Miembros a establecer una política nacional encaminada a garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil. El establecimiento de una edad mínima de admisión al empleo equivale a asegurar que los niños puedan asistir a la escuela, a regular las formas de actividad económica que les están permitidas y a proteger su salud y seguridad. Este Convenio encarna la profunda convicción de los mandantes de la OIT de que la infancia debe ser un período de la vida dedicado al desarrollo físico y mental, y no un tiempo que se pasó trabajando.

Al igual que casi todos los Estados Miembros de nuestra Organización, Etiopía también ha ratificado el Convenio núm. 138. La aplicación de este Convenio por parte de Etiopía viene siendo objeto de observaciones por parte de la Comisión de Expertos desde 2009 y de solicitudes directas desde 2003. También este año, la Comisión de Expertos ha formulado observaciones sobre la aplicación del Convenio núm. 138 por parte de Etiopía. La Comisión de Expertos ha estimado por otra parte que el caso de Etiopía debía ser objeto de una doble nota a pie de página en la que se subraye la gravedad y la persistencia del problema.

La economía informal representa una gran parte de la economía de Etiopía. Es en esta economía informal donde tiene lugar el trabajo infantil. Las cifras, reveladas por la encuesta de 2015 publicada en 2018, son extremadamente elocuentes. Según la encuesta, hay trabajando más de 13 millones de niños de 5 a 13 años. Esto significa que una proporción significativa de los niños que trabajan en el mundo son niños etíopes. La gran mayoría de ellos estaban y probablemente siguen estando empleados en sectores de actividad como la agricultura, la silvicultura y la pesca, sectores particularmente peligrosos.

El Convenio se aplica a todos aquellos que ejercen una actividad económica con o sin contrato de trabajo, ya se remunere o no este trabajo. Con lo que se ven afectados tanto los trabajadores de la economía informal como los que trabajan por cuenta propia. En contravención de este principio fundamental del Convenio, el párrafo 2 del artículo 89 de la proclamación 42 de la Ley del Trabajo de 1993, que prohíbe el empleo de menores de 14 años, no abarca el trabajo realizado al margen de una relación de trabajo. Se trata de una laguna que debe subsanarse lo antes posible.

El Gobierno de Etiopía afirma que la Constitución de Etiopía garantiza el derecho de todos los niños, sin discriminación, a estar protegidos frente a todas las formas de explotación, ya trabajen como empleados o lo hagan por cuenta propia o en la economía informal. Las disposiciones de una Constitución se redactan a menudo en términos generales, y sería útil repetir de manera explícita y precisa la aplicación de las disposiciones de la Ley del Trabajo sobre el trabajo infantil en la economía informal. También indica que los servicios de inspección disponen de instrumentos para luchar contra la explotación económica de los niños. Sería interesante disponer de estadísticas relativas a las constataciones hechas por los servicios de inspección etíopes en materia de trabajo infantil.

Aunque no dudamos de la sinceridad de los compromisos internacionales del Gobierno etíope en el plano internacional mediante la ratificación del Convenio núm. 138, los resultados de la encuesta de 2015 muestran que, en la práctica, el trabajo infantil en Etiopía sigue siendo masivo. Cabe felicitarse de las iniciativas gubernamentales para equipar a los servicios de inspección, pero lamentablemente siguen siendo en gran medida insuficientes. El Gobierno etíope debería, como le invita a hacerlo la Comisión de Expertos, por una parte reforzar su arsenal legislativo en materia de lucha contra el trabajo infantil examinando la Ley del Trabajo a fin de colmar sus lagunas y, por otra, reforzar la capacidad de la inspección del trabajo, en particular para intensificar su acción en la economía informal.

Existe un vínculo muy estrecho entre la escolarización y la cuestión de la edad mínima de admisión al empleo. Privar a los niños de la oportunidad de recibir educación y de formarse perjudica gravemente sus perspectivas de progreso social y aumenta el riesgo de que estos niños caigan en el mundo del trabajo demasiado pronto. La escolaridad obligatoria es la forma más eficaz de combatir el trabajo infantil. Por lo tanto, es esencial que la escolaridad obligatoria se introduzca al menos hasta la edad mínima de admisión al empleo, es decir, 14 años. Ahora bien, parece que la educación primaria no es obligatoria en Etiopía. Como resultado, la tasa de escolarización es muy baja. Según las cifras de UNICEF, aunque poco más de seis de cada diez niños asisten a la escuela primaria, esta proporción se reduce a poco más de uno de cada diez niños en la escuela secundaria. Esto es extremadamente preocupante. Sin embargo, el Gobierno dice que está trabajando en la elaboración del texto de una ley para que la educación primaria sea obligatoria. Esperamos que este proyecto de ley salga pronto a la luz y se ponga en aplicación efectivamente para revertir las tendencias observadas hasta la fecha.

El Convenio también contempla que la edad mínima para la admisión a trabajos peligrosos debe ser de 18 años. Sin embargo, los resultados de la encuesta de 2015 muestran que casi uno de cada cinco niños de 5 a 17 años está empleado en trabajos peligrosos. Esta proporción es particularmente alta en las zonas rurales. Además de la peligrosidad de la propia actividad, estos niños están expuestos a peligros relacionados con sus condiciones de trabajo, como el muy elevado número de horas trabajadas, el trabajo nocturno y el trabajo en un entorno insalubre o con equipos peligrosos.

Como podemos ver, los riesgos a los que están expuestos niños muy pequeños en pleno crecimiento son numerosos. Las consecuencias físicas y psicológicas de un accidente a una edad temprana pueden ser devastadoras e irreversibles. Por eso es esencial proteger a estos niños pequeños de ejercer actividades peligrosas.

Etiopía cuenta en su arsenal legislativo con un decreto que contiene una lista detallada de los tipos de trabajo peligrosos que los trabajadores jóvenes no pueden realizar. Este decreto también contiene una prohibición general de todos los demás tipos de trabajo que puedan comprometer la moral o la salud de los trabajadores jóvenes. El Gobierno también indica que está revisando la lista de trabajos peligrosos. Esperamos que esta revisión se haya llevado a cabo en estrecha concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, como prescribe el párrafo 2 del artículo 3 del Convenio. Además de revisar esta lista, esperamos que también se apliquen medidas para garantizar que en la práctica no se emplee a ningún menor de 18 años en trabajos peligrosos.

Miembros empleadores — El Grupo de los Empleadores quisiera dar las gracias al Gobierno por las comunicaciones hechas por escrito así como por la información presentada hoy aquí, y también al Grupo de los Trabajadores por las comunicaciones que hoy han presentado aquí.

Como dijeron los miembros trabajadores, se trata de un caso relacionado con el Convenio núm. 138, que Etiopía ratificó en 1999. Y hoy es la primera vez que la Comisión de Aplicación de Normas examina la aplicación por parte de Etiopía de este importantísimo instrumento fundamental en la legislación y en la práctica. No obstante, tomamos nota de que en el pasado la Comisión de Expertos formuló cuatro observaciones sobre la aplicación por Etiopía de este Convenio en 2009, 2010 y 2011, así como en 2014. Etiopía es Miembro de la OIT desde 1923 y ha ratificado, en total, 23 instrumentos hasta la fecha, incluidos los ocho convenios fundamentales. Y siendo la segunda nación más poblada de África, con unos 110 millones de habitantes, según las últimas estimaciones de las Naciones Unidas, Etiopía se enfrenta a muchos problemas importantes de desarrollo.

Tomamos nota de que Etiopía recibió apoyo del Programa de Trabajo Decente por País de la OIT entre 2014 y 2015 para mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y el diálogo social, promover el empleo decente como medio para erradicar la pobreza y mejorar la protección social para el desarrollo sostenible. Además, observamos que Etiopía ha adoptado el Plan de acción nacional para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y la directiva sobre jóvenes en el trabajo desde 2013.

Con respecto a la aplicación del Convenio por parte de Etiopía, la Comisión de Expertos ha observado tres cuestiones que examinaremos por turno una a una. La primera se refiere al ámbito de aplicación y a la aplicación en la práctica del Convenio, y a este respecto analizamos en particular el párrafo 1 del artículo 2. Los expertos han observado que existe una brecha entre el ámbito de aplicación del Convenio y las leyes nacionales de Etiopía, siendo elevado el número de niños por debajo de la edad mínima que trabajan en la economía informal y en su mayoría como trabajadores familiares no remunerados. El párrafo 1 del artículo 2 establece que todo Miembro que ratifique el Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio, y a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

Los expertos indicaron algunas cifras alarmantes extraídas de la encuesta sobre trabajo infantil de la OIT de 2015. Más de 13 millones de niños de entre 5 y 13 años trabajan en sectores como la agricultura, la silvicultura y la pesca, así como en el comercio mayorista y minorista. La mayoría de estos niños, alrededor del 95,5 por ciento, que realizaban actividades económicas lo hacían como trabajadores familiares no remunerados.

El Gobierno señaló en su memoria que la Constitución ofrece a los niños el derecho a estar protegidos frente a cualquier forma de explotación laboral y que se ha preparado un manual de inspección del trabajo para que los inspectores detecten y protejan a los niños frente al trabajo infantil tanto en los sectores formal como informal de la economía.

Acogemos con beneplácito el uso del documento D por el Gobierno y la información que ha proporcionado sobre los progresos realizados hasta la fecha en su presentación por escrito. Observamos que el Gobierno destacó tres medidas que está adoptando para cerrar la brecha entre el ámbito de aplicación y la aplicación en la práctica, a saber: ampliar los servicios de asesoramiento laboral en el sector informal; reforzar el sistema de inspección del trabajo en el país para que todas las empresas y lugares de trabajo puedan acceder a él, y tomar la iniciativa en cuanto a la encuesta nacional sobre el trabajo infantil de 2015.

Los empleadores elogian al Gobierno por haber adoptado estas medidas, que consideramos que son positivas y constituyen un paso en la dirección correcta para colmar la brecha. El Convenio sobre la edad mínima es uno de los instrumentos más importantes para luchar contra el trabajo infantil, junto con el Convenio núm. 182. Es importante que se aplique a los niños que trabajan en todos los sectores de la actividad económica, no sólo en los sectores formales, y específicamente debería ocuparse de aquellos sectores informales y aquellas empresas familiares donde el trabajo infantil es más común y a menudo tolerado.

Apoyamos plenamente las recomendaciones de la Comisión de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los niños menores de 14 años se beneficien de la protección del Convenio. También confiamos que las medidas adoptadas por el Gobierno arrojen resultados concretos y alentamos al Gobierno a que informe de cualquier actualización en la próxima reunión de la Comisión de Expertos prevista para noviembre de 2019.

La segunda cuestión, como ha observado la Comisión de Expertos, es la edad de finalización de la escolaridad obligatoria. Aquí la observación es que Etiopía carece más bien de una educación gratuita y obligatoria para los niños. También hay una baja tasa de asistencia y matriculación, así como un porcentaje muy alto de deserción escolar. Recordamos que el párrafo 3 del artículo 2 establece que la edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a los 15 años.

La Comisión de Expertos indica, a partir de las estadísticas del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), que sólo alrededor del 65 por ciento de los niños asisten a la escuela primaria y que sólo el 15 por ciento de ellos continúa con la escuela secundaria. Es escalofriante la cifra de más de 2,8 millones de niños y niñas que han abandonado la escuela. Las estadísticas también muestran que hay más niños trabajadores que abandonan la escuela que niños que no trabajan, y esta correlación indica con claridad cómo repercute el trabajo infantil en el acceso de los niños a la educación. Los expertos instan al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para prever la educación obligatoria, incremente la tasa de matriculación en la escuela y reduzca las tasas de abandono entre los niños menores de 14 años.

Acogemos con beneplácito la información proporcionada por el Gobierno sobre esta cuestión. El Gobierno ha indicado que ha iniciado el proceso de redacción de la legislación, cuyo objetivo es hacer obligatoria la enseñanza primaria. Además, tomamos nota de que el Gobierno ha observado que ya se han logrado algunos resultados positivos en cuanto a la universalización de la enseñanza primaria, como el aumento del número de escuelas primarias de 33 373 a 36 466; el pleno logro de la tasa neta de matriculación en la enseñanza primaria y el aumento del índice de paridad de género de 0,7 a 0,9, y una disminución de la tasa de abandono escolar del 18 al 9 por ciento.

Además, nos complace que el Gobierno haya facilitado el acceso a escuelas móviles a los niños de las comunidades pastorales y semipastorales. En nuestra opinión, esto reviste especial importancia, pues el acceso a la educación es esencial para el desarrollo del bienestar personal de los niños y también para el bienestar del país.

Más concretamente, la educación y la formación pueden mejorar las aptitudes de la generación joven, que más tarde puede contribuir al desarrollo económico general del país cuando se incorporen legalmente a la fuerza de trabajo. Por lo tanto, estamos de acuerdo con la opinión de la Comisión de Expertos de que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para combatir el trabajo infantil. Con tal fin, es esencial que todos los niños, independientemente de su sexo, clase o edad, tengan acceso a una educación primaria y secundaria gratuita y obligatoria.

Por último, nos felicitamos de la voluntad del Gobierno de estudiar nuevas formas de mejorar la accesibilidad, la equidad, la eficiencia, la calidad y la financiación de la enseñanza primaria con el fin de alcanzar el objetivo último de lograr la enseñanza primaria para todos en Etiopía. Alentamos al Gobierno a que consulte a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas de Etiopía en este proceso.

La última cuestión observada por los expertos es la edad mínima de admisión y la determinación del trabajo peligroso, tanto en la legislación como en la práctica. Esta cuestión afecta a un número significativo de niños menores de 18 años que realizan trabajos peligrosos en Etiopía. El artículo 3 del Convenio exige que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los jóvenes no sea inferior a 18 años. Sobre la base de la encuesta sobre el trabajo infantil, los expertos informan de que el 23 por ciento de los niños están empleados en un promedio de 42 horas semanales en trabajos peligrosos. También informan que el grupo más joven de niños en el rango de edad de 5 a 11 años está empleado en un horario relativamente más prolongado que otros grupos de edad. En sus observaciones, la Comisión de Expertos insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para que los menores de 18 años no realicen ningún tipo de trabajo peligroso. El Gobierno ha indicado antes que el decreto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 2 de septiembre de 2017, revisará la lista de trabajos peligrosos y la prohibición general del trabajo peligroso para los niños. Nos felicitamos de la información proporcionada a este respecto por el Gobierno, que indica que se han logrado algunos progresos en esta cuestión. En particular, la revisión de la Ley Nacional del Trabajo para elevar el límite de edad de los jóvenes trabajadores de 14 a 17 años a 15 a 17 años, así como una directiva que prescribe la lista de actividades prohibidas a los jóvenes trabajadores, que se revisó en consulta con los interlocutores sociales de Etiopía. Recomendamos a este respecto que el Gobierno proporcione copias de esos instrumentos e informe a la Comisión de Expertos en su próxima reunión sobre los progresos realizados.

Los empleadores condenan enérgicamente la participación de niños en cualquier forma de trabajo infantil, especialmente cuando ese trabajo también suponga un peligro. Siendo uno de los grupos más vulnerables de la sociedad, los niños necesitan protección y atención adecuadas contra cualquier tipo de trabajo que plantee graves riesgos físicos y mentales. El desarrollo de los niños, especialmente en términos de su educación, es una inversión que vale la pena y que no puede dejar de hacer ningún país. Es un imperativo moral y un elemento fundamental de futuras sociedades estables y económicamente productivas que los gobiernos trabajen sin cesar para eliminar el trabajo infantil, incluido el trabajo peligroso, mejorando al mismo tiempo el acceso de los niños a la educación. Instamos a Etiopía a que siga avanzando por el camino de la reforma, demostrando su pleno compromiso con el Convenio en sus leyes y prácticas nacionales.

Miembro trabajador, Etiopía — Comentaré las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el caso de Etiopía en nombre de la Confederación de Sindicatos de Etiopía (CETU). En primer lugar, quisiera agradecer las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en Etiopía. La situación de los niños menores de edad que trabajan es un desafío en Etiopía. Sin embargo, somos optimistas de que las cosas mejorarán muy pronto. Nuestro optimismo se basa en gran medida en el nuevo amanecer político que está viviendo Etiopía. El actual Gobierno también es consciente de la incidencia del trabajo infantil y ha demostrado y sigue demostrando verdaderas intenciones para superarlo.

En cuanto a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la diferencia entre el ámbito de aplicación del Convenio y las leyes nacionales, la Ley del Trabajo no protege a todos los niños que trabajan al margen de la relación de empleo formal, por ejemplo los que trabajan por cuenta propia o en la economía informal. De hecho, la actual Ley del Trabajo no se aplica al sector informal.

Con respecto a la educación obligatoria hasta la edad mínima de 14 años para la admisión al empleo, se ha redactado y se está debatiendo la Hoja de ruta para el desarrollo de la educación en Etiopía para el período 2018-2030, la cual contiene disposiciones para proporcionar educación obligatoria hasta el octavo grado. Además, la Ley del Trabajo recientemente revisada, que se somete a la aprobación del Parlamento, eleva la edad mínima para trabajar de los jóvenes de 14 a 15 años. Queremos informar a esta Comisión de que participamos activamente en el proceso de enmienda en tanto que uno de los interlocutores sociales etíopes. Además, para excluir y retirar a los niños que ya están empleados y que realizan trabajos peligrosos, en 2013 se publicó una directiva que prescribe la lista de actividades a prohibir a los trabajadores jóvenes y que se distribuyó entre las partes interesadas en las que participamos como representantes de los trabajadores.

Hemos observado que, sobre la base de la gravedad y la profundidad de la incidencia del trabajo infantil, el Gobierno deberá recibir asistencia y apoyo para organizar y llevar a cabo un esfuerzo sostenido para derrotar el problema del trabajo infantil. Por lo tanto, instamos a esta Comisión a que acuerde los medios y las medidas con que se alentará al Gobierno etíope para que se mantenga en su empeño por derrotar el trabajo infantil y proteger mejor los derechos de los niños.

En conclusión, la CETU desea reiterar su llamamiento a esta Comisión para que siga proporcionando al Gobierno de Etiopía las medidas y los medios compatibles con los hitos y los mecanismos de evaluación necesarios para la aplicación efectiva de las disposiciones de este Convenio. Confiamos en que este nuevo Gobierno marcará el camino para coronar con éxito la derrota del trabajo infantil en nuestro país.

Otro miembro trabajador, Etiopía — Aprovecho esta oportunidad en nombre de la Asociación Etíope de Docentes, miembro de la Internacional de la Educación (IE), que es una federación sindical mundial de más de 30 millones de miembros. He leído las observaciones y comentarios de la Comisión de Expertos, que son muy útiles para ayudar a los niños etíopes a permanecer en la escuela o asistir a ella. Por lo tanto, es un gran motivo de preocupación para nosotros como profesores y padres que los niños que deberían estar en las escuelas se encuentren en granjas y obras de construcción. Esto se debe a que mi organización, cuyos miembros diariamente se ocupan de educar a los niños en las escuelas, aboga por una educación primaria gratuita y obligatoria.

No obstante, deseo reconocer el intento que está haciendo el Gobierno de Etiopía de proporcionar educación asignando alrededor del 25 por ciento del presupuesto anual del Estado con cargo a sus escasos recursos financieros, debido a su compromiso de proporcionar educación a sus ciudadanos.

Mediante una enorme reforma en el sector de la educación que está en marcha bajo la dirección del actual Gobierno, se está revisando la política de educación y formación del país, vigente desde hace más de veinticinco años sin modificaciones. Esto se complementa con una estrategia denominada «Hoja de ruta para la educación y la formación en Etiopía 2018-2030». Por lo tanto, permítanme señalar que nosotros, en nuestra calidad de Asociación Etíope de Docentes, estamos entusiasmados con el hecho de que parte del programa de reforma contemple la educación primaria obligatoria y gratuita para los niños de hasta 15 años de edad. Sin duda, esta medida ayudará a que los niños permanezcan en la escuela e impedirá que se les ponga a trabajar.

Si bien el plan de educación primaria gratuita y obligatoria es una medida positiva para avanzar en el apoyo a los niños, trabajaremos con nuestro Gobierno como partes interesadas fundamentales para garantizar que las altas tasas de abandono escolar, el desafío de la paridad de género y la educación de calidad se aborden de manera positiva en interés de los niños.

Además, la Comisión debe hacer que el Gobierno sienta la necesidad de movilizar conscientemente y de verdad a todos los interesados en el sector de la educación a fin de sumar sus contribuciones a fin de que se imparta una educación de calidad a los niños. Para poder sumar eficazmente las contribuciones de los docentes, es importante que se les admita y se les otorgue el derecho pleno y libre de organizarse y asociarse libremente. Una voz organizada y representativa de los docentes añadirá valor a la gestión y al desarrollo de la educación en Etiopía.

Miembro empleador, Etiopía — En primer lugar, quisiera informarles sobre los antecedentes de nuestra federación y, luego pasar a formular nuestra declaración. Por supuesto, el Gobierno etíope ratificó el Convenio núm. 138 en 1999 y también hemos visto y repasado las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Lo que hemos mencionado antes y lo que estamos diciendo ahora es que los expertos no han visto lo que hemos hecho nosotros en los últimos dos años. Recientemente hemos culminado muchos programas, cursos de sensibilización, etc., para mejorar la situación sobre el terreno. Por supuesto que las tres cuestiones se han debatido mucho en nuestra confederación. Por cierto, estoy aquí como presidente de la Federación Etíope de Empleadores, que lleva cuatro años siguiendo este tema, y ahora hemos transformado nuestra federación en confederación, llamándola Confederación de Empleadores de la Industria Etíope.

La confederación comenzó a leer las observaciones y luego trató de resolverlas desde la base. La economía etíope lleva diez años disfrutando de un crecimiento de doble dígito y ahora está intentando mantenerlo, pero la economía se ha contraído un poco durante el último año y medio o quizás dos años. Debido a ello, surgió un mayor apetito por los empleadores, tanto en el mercado formal como en el informal. El mercado informal de Etiopía consistía en llevar un único negocio dirigido por la mamá o el pariente, con la familia, y el otro desafío es una economía de bajos recursos en la que la desestabilización está aún en su infancia, las estadísticas vitales consisten todavía mayormente en papeleo y será muy difícil distinguir entre niños de 13 años y tal vez de 17 años de edad. Esto se ha observado incluso en nuestros deportistas y nuestras mujeres. Sabiendo esto, la confederación ha tratado de hacer mucho por su parte. Por supuesto, el Gobierno también ha cooperado en ello con nosotros. Con el nuevo Gobierno en el poder, se está llevando a cabo una reforma y se están produciendo muchos cambios positivos en la misión, especialmente en el aspecto económico. Dicho esto, quisiera ponerme a formular la declaración en nombre de la Confederación de Empleadores de la Industria Etíope.

La Confederación de Empleadores de la Industria Etíope llevó a cabo un estudio sobre el trabajo infantil en cuatro estados regionales en grandes zonas agrícolas a través de su federación fundadora, la Federación Etíope de Empleadores. Sobre la base de las recomendaciones del estudio, llevó a cabo una serie de programas de sensibilización para que los empleadores no contraten a niños. El resultado de estos programas fue una disminución del número de niños que trabajan en grandes plantaciones. El Gobierno de Etiopía también está trabajando para reducir la prevalencia del trabajo infantil en el país y ha promulgado

otra ley, de la que ya han tratado antes nuestros interlocutores sociales, que penaliza a los empleadores que contratan a niños en sus empresas. Recientemente, el Gobierno ha aumentado la edad mínima para que los jóvenes puedan trabajar de 14 a 15 años.

Además, el Gobierno también ha ampliado la cobertura de la enseñanza primaria en el país y, por lo tanto, ha aumentado las tasas de matriculación en la enseñanza primaria en un volumen significativamente mayor. La pobreza en Etiopía sigue siendo algo común. El Gobierno está haciendo todo lo posible por impulsar la economía del país mediante una serie de políticas y programas, a los cuales deberían prestar asistencia los países desarrollados y los asociados para el desarrollo, como la OIT.

Por lo tanto, como he mencionado anteriormente, aunque los expertos sólo se refirieron a tres cuestiones, recomendamos encarecidamente que regresen para ver también lo que hemos conseguido en los últimos años como confederación de empresarios.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la Unión Europea (UE) y de sus Estados miembros. Se suman a la presente declaración la República de Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, países candidatos, así como Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) miembro del Espacio Económico Europeo, y la República de Moldova y Georgia.

La UE y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger y respetar los derechos humanos, salvaguardados por los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos sobre derechos humanos. Acogemos con satisfacción la nueva ratificación universal de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, el Convenio núm. 138, y el Convenio núm. 182, y seguimos esforzándonos por lograr la ratificación y aplicación universales, incluso mediante el diálogo con terceros países.

Un niño es ante todo un niño y todos los niños tienen derecho a crecer en un entorno seguro, con derecho a la educación, con derecho a una infancia libre de abusos o de cualquier clase de explotación. Es nuestra responsabilidad colectiva garantizar que se respeten esos derechos. Las disposiciones contra el trabajo infantil forman parte de las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y los Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a esos derechos fundamentales.

La eliminación y prevención del trabajo infantil es una prioridad importante para la UE y sus Estados miembros que se refleja en su acervo básico. El compromiso de proteger los derechos del niño está consagrado en el Tratado de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. La amplia estrategia de la UE para reforzar los esfuerzos encaminados a garantizar que las políticas y acciones de la UE lleguen a todos los niños, en particular los más marginados, se establece en las directrices de la UE para la promoción y protección de los derechos del niño, y se aplica a través de numerosas políticas y proyectos emprendidos en la región y en todo el mundo.

Observamos con profundo pesar que el trabajo infantil sigue siendo un problema extendido en Etiopía. La escala del desafío es abrumadora. En el país, los niños de 5 a 17 años constituyen más de un tercio de la población total y la mitad de ellos se dedican a actividades económicas. Entre ellos, el 23 por ciento está expuesto a trabajos peligrosos. El número de niños de 5 a 13 años que trabajan se estima en unos 13 millones, correspondiendo a los niños más pequeños la mayor representación. Sin embargo, cabe señalar que el trabajo infantil en Etiopía es uno de los síntomas de la pobreza generalizada y sus problemas conexos, como lo demuestra el que la mayoría de los niños que realizan actividades en realidad trabajan como trabajadores familiares no remunerados, el 95,6 por ciento en la economía rural no estructurada.

La UE y sus Estados miembros, así como Etiopía, llevan más de cuarenta años participando en el diálogo y la cooperación para el desarrollo. Reconocemos los progresos realizados en la eliminación del trabajo infantil. Etiopía ha introducido importantes mejoras en su política y legislación sobre la eliminación del trabajo infantil mediante la aprobación de la Política nacional de la infancia en abril de 2018; la elaboración de planes de respuesta operativa en materia de educación para Oromia, Somali y las naciones, nacionalidades y pueblos del sur para el año escolar 2017-2018; y la publicación de una directiva sobre los jóvenes trabajadores, en colaboración con organismos de las Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales, a fin de abordar esta cuestión y otras cuestiones conexas.

Sin embargo, si bien la Proclamación de la Ley del Trabajo de 1993 prohíbe el empleo de menores de 14 años de edad, sus disposiciones no abarcan el trabajo realizado fuera de una relación de trabajo, como los niños que trabajan por cuenta propia o en la economía informal. A pesar de que el Gobierno de Etiopía capacitó a 110 inspectores del trabajo en cuestiones relativas al trabajo infantil en 2017, la inspección del trabajo está infrafinanciada y sigue careciendo de medios muy necesarios para garantizar una aplicación adecuada.

A través de programas de cooperación para el desarrollo como el «Jobs Compact» («Pacto por el Empleo») para aumentar las oportunidades de trabajo decente en el país, entablamos un diálogo político con Etiopía al objeto de reforzar la aplicación de la legislación laboral, promover el diálogo social y los acuerdos de negociación colectiva, y elaborar y divulgar informes de perfiles de trabajo decente por país para Etiopía.

La UE y sus Estados miembros apoyan las recomendaciones de la Comisión e instan al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que todos los niños menores de 14 años estén plenamente protegidos por el Convenio. Con este fin, debería ampliarse el ámbito de aplicación de la ley para incluir el trabajo realizado fuera de una relación laboral, en particular los niños que trabajan por cuenta propia o en el sector informal. También debería aumentarse la capacidad de la inspección del trabajo para abordar estas cuestiones, especialmente en la economía informal.

La educación integral de los niños también sigue siendo un desafío, incluso si Etiopía ya se ha comprometido a lograr la educación primaria para todos. Según la encuesta demográfica y de salud 2016 de UNICEF, la tasa neta de asistencia a la escuela primaria para la población de 7 a 14 años es del 71 por ciento (72 por ciento para las niñas y 71 por ciento para los niños). Las tasas son bajas, incluso si se tiene en cuenta que los datos no recogen plenamente el acceso otorgado a través de las «escuelas móviles» que se ponen a disposición de los niños de las comunidades de pastores. Es importante señalar que la tasa neta de asistencia a la escuela secundaria se reduce drásticamente a sólo el 18 por ciento. Reconociendo que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para combatir el trabajo infantil, instamos al Gobierno a que no escatime esfuerzos para establecer la educación obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo de 14 años. También alentamos al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para aumentar las tasas de matriculación escolar y reducir las tasas de abandono escolar a fin de prevenir el trabajo infantil.

Además, hacemos un llamamiento al Gobierno para que elabore una legislación más amplia sobre el trabajo peligroso a fin de prohibir, en la ley y en la práctica, el trabajo en condiciones peligrosas para los menores de 18 años. Como se detalla en el informe, la tasa de trabajo peligroso entre los niños de 5 a 17 años de edad es del 23,3 por ciento (28 por ciento para los niños frente al 18,2 por ciento para las niñas), que sigue siendo alta. Además, las tasas son

mucho más altas en las zonas rurales. Instamos al Gobierno a que subsane las lagunas existentes en la legislación a fin de garantizar su cumplimiento, tanto en la legislación como en la práctica.

En estrecha relación con el Convenio, también nos preocupa profundamente que a pesar de los continuos esfuerzos persistan también las peores formas de trabajo infantil, en particular la trata de niños en el extranjero y dentro del país con fines de servidumbre doméstica, explotación sexual comercial y otras formas peores de explotación. La Comisión observó anteriormente que en Addis Abeba había aproximadamente entre 6 500 y 7 500 trabajadores infantiles domésticos sujetos a una explotación extrema, trabajaban muchas horas a cambio de un salario mínimo o de alimentación y alojamiento modestos, y que eran vulnerables a los abusos físicos y sexuales. Aunque la UE y sus Estados miembros reconocen los crecientes esfuerzos del Gobierno por hacer cumplir la ley, le pedimos que dedique más esfuerzos a la lucha contra la trata de seres humanos en el país y la explotación sexual comercial como resultado de la trata de niños y que garantice que se impongan sanciones efectivas y disuasorias a quienes se dedican a la trata de niños.

La UE y sus Estados miembros seguirán cooperando con Etiopía y estarán dispuestos a apoyar al país en su trabajo continuo para lograr la eliminación sostenible de todas las formas de trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Mauritania — La delegación mauritana sigue con interés la declaración de Su Excelencia la Ministra de Trabajo de la República de Etiopía sobre las medidas adoptadas por su Gobierno para aplicar las disposiciones del Convenio. Esa presentación permitió a nuestro honorable público conocer los importantes logros alcanzados por estos países en los ámbitos de la justicia social, la protección de la infancia contra todo aquello que pudiera alterar su estado físico, moral o psicológico y, en general, en todos los sectores del desarrollo, en particular los consagrados a la promoción de los derechos humanos.

Efectivamente, de la comunicación se desprende que el Gobierno etíope ha realizado esfuerzos titánicos para que el sistema de inspección del trabajo en el país sea más eficiente y eficaz a fin de abarcar las diversas empresas, en particular las que se consideran informales y, por lo tanto, de difícil acceso para el control regular de los inspectores. Estos esfuerzos deben acabar conduciendo a la aplicación en toda su plenitud de los instrumentos ratificados por el país, con especial énfasis, pues de ello se trata aquí, en el Convenio, con el fin de hacer retroceder a sus últimas posiciones a todas las prácticas de trabajo infantil, ya que el Gobierno sigue convencido de que un país que permite este flagelo, siquiera sea a pequeña escala, condena su futuro a quedarse a la zaga de la humanidad. Para impulsar estas medidas, por otra parte, el Gobierno está trabajando para asegurar la transición de la economía informal a la formal, donde el uso del trabajo infantil es excepcional, si no inexistente.

Tras la aplicación de las medidas mencionadas, Etiopía se esfuerza por ampliar el acceso a la educación, garantizar la equidad y mejorar la calidad de la enseñanza impartida, dando al mismo tiempo prioridad absoluta al logro de la educación primaria universal para todos los niños en edad escolar, como se indica en la Estrategia de desarrollo del sector de la educación. Desde luego, convendrán con nosotros en que esto contribuirá sin duda a reforzar la protección de los niños frente al trabajo.

Por todas estas razones, la delegación de Mauritania considera que el Gobierno de Etiopía merece ser alentado y, llegado el caso, apoyado para que pueda aplicar las ambiciosas políticas que ha puesto en marcha.

Miembro trabajador, Togo — Hago esta declaración en nombre de los sindicatos de la Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA). Cuando los adolescentes y los niños realizan trabajos peligrosos, sus posibilidades de ver cómo su salud y sus condiciones físicas y morales se deterioran y se ponen en peligro pueden ser inmediatas, directas y elevadas. También es preocupante observar que las consecuencias a veces pueden ser duraderas e irreversibles. Según el informe de la Comisión basado en la encuesta sobre el trabajo infantil, el porcentaje de niños de 5 a 17 años empleados en trabajos peligrosos es del 23,3 por ciento (28 por ciento de niños frente al 18,2 por ciento de niñas). Es del 9,2 por ciento en las zonas urbanas, frente al 26,4 por ciento en las zonas rurales. Estas cifras son muy significativas. Sin embargo, el informe también ofrece algunos destellos de esperanza, como lo demuestran algunas de las medidas concretas adoptadas por el Gobierno etíope para combatir el trabajo infantil peligroso. Entre algunas de esas medidas figuran la disposición de la lista de tipos de trabajo peligrosos y la prohibición general de cualquier otro tipo de trabajo que pueda comprometer el bienestar físico y fisiológico de los niños, así como la indicación de revisar ulteriormente la lista con la esperanza de reducir aún más el trabajo infantil peligroso. Estas medidas son dignas de elogio, pero sin duda deberán mejorarse mediante una práctica constante a fin de garantizar que los niños menores de 18 años que realizan trabajos peligrosos en un entorno insalubre estén protegidos de tales regímenes de trabajo.

Será necesario examinar y poner en marcha con urgencia la revisión y mejora del régimen de inspección del trabajo, en particular en el sector agrícola y en las zonas rurales. Creemos que el Gobierno etíope debe hacer más para garantizar que se logren progresos reales en la práctica mediante la combinación de una inspección del trabajo eficaz y una sensibilización pública constante. Se hará más palpable una manifestación más sincera de la voluntad de hacer frente a esta amenaza si Etiopía ratifica el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

Además, la trata de niños es un tema de grave preocupación. En Etiopía, la Comisión tomó nota de las medidas adoptadas por el Gobierno etíope para controlar esta amenaza. Estas medidas son encomiables, incluida la aprobación de la Ley de 2015 contra la Trata de Personas que prevé, entre otras cosas, penas de veinticinco años de prisión para quienes ejercen la trata de personas y de niños. Por lo tanto, deseamos exhortar al Gobierno de Etiopía a que garantice la eficacia de estas medidas velando por que los miembros de las fuerzas de seguridad responsables de la lucha contra la trata y el personal judicial estén bien capacitados y dotados de los recursos necesarios para poder identificar, investigar, procesar a los culpables y hacer cumplir efectivamente la pena de veinticinco años de prisión para quienes en el extranjero y en el país ejercen la trata de niños con fines de servidumbre doméstica, explotación sexual comercial y explotación en las peores formas de trabajo infantil.

La rehabilitación y reinserción de las víctimas de la trata de personas debe ser una prioridad. Se debería instar al Gobierno etíope a que garantice la creación y la financiación de centros de atención a las víctimas para que reciban asistencia médica y psicológica adaptada a su edad.

Miembro gubernamental, Suiza — Suiza comparte las cuestiones planteadas por la UE y desea añadir algunas más. La erradicación del trabajo infantil, en la que participa el Convenio núm. 138, es uno de los objetivos más importantes de la OIT. Suiza concede gran importancia a este Convenio fundamental, así como al Convenio núm. 182 y a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. A pesar de los esfuerzos realizados para combatir el trabajo infantil en todo el mundo, sobre todo en el plano legislativo, muchos niños siguen trabajando en condiciones difíciles, en particular en la economía informal.

Si bien se reconocen los grandes esfuerzos realizados por el Gobierno etíope para eliminar el trabajo infantil y hacer obligatoria la enseñanza primaria, el número de niños trabajadores de entre 5 y 13 años sigue siendo elevado. Las bajas tasas de matriculación también son motivo de gran preocupación.

Suiza saluda los progresos realizados en Etiopía en los últimos meses, en particular en el plano político. En este contexto, alienta al Gobierno etíope a que prosiga sus esfuerzos y adopte cuanto antes todas las medidas necesarias para fijar la edad mínima de admisión al empleo de conformidad con el Convenio núm. 138.

También es fundamental garantizar que los niños que trabajan al margen de una relación de trabajo se beneficien de la protección consagrada en ese Convenio. Al mismo tiempo, debe reforzarse la capacidad de la inspección de trabajo en este sentido.

Por último, Suiza alienta al Gobierno a que fije claramente la edad de escolarización obligatoria de conformidad con las exigencias del Convenio y a que intensifique sus esfuerzos para eliminar todas las formas de trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Senegal — El Senegal, por mi intermedio, agradece a la delegación de Etiopía la información que tuvo la amabilidad de dar a conocer a la Comisión. El Gobierno de Etiopía nos ha informado de sus esfuerzos concertados por fortalecer su sistema de inspección del trabajo para que pueda llegar a todas las empresas y lugares de trabajo a fin de garantizar la plena aplicación del Convenio y de su legislación laboral nacional. Se ha puesto especial hincapié en la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Se espera que estas medidas sean rápidas y plenamente operativas a fin de hacer respetar la protección que contempla el Convenio.

El Senegal observa además que el Gobierno de Etiopía ha informado a la Comisión de las modalidades previstas para mejorar el acceso a la educación y su calidad. Le alentamos vivamente a que prosiga esos esfuerzos y le exhortamos a que elabore los programas previstos a tal efecto.

Además, acogemos con satisfacción las medidas adoptadas por el Gobierno etíope en relación con la revisión, junto con sus interlocutores sociales, de la lista de trabajos a los que no deben someterse a los trabajadores, y en particular los niños.

En vista de todos estos esfuerzos realizados por el Gobierno de Etiopía, el Senegal aprecia la voluntad expresada por ese país e invita a la Comisión a que tenga en cuenta en sus conclusiones esas diversas iniciativas, al tiempo que pide a la OIT que preste asistencia a Etiopía en la ejecución de programas y proyectos que den pleno efecto a los principios enunciados en el Convenio.

Miembro gubernamental, Marruecos — En primer lugar, quisiera dar las gracias al Gobierno de Etiopía por la información que ha proporcionado, que da fe del esfuerzo realizado por ese país para responder a los diversos comentarios y observaciones formulados a este respecto por la Comisión de Expertos.

Efectivamente, las observaciones de la Comisión de Expertos abarcan una serie de temas directamente relacionados con la aplicación del Convenio, en particular con lo que respecta al número de niños que trabajan en el sector informal, a la obligación de proporcionar educación gratuita y a la prohibición del trabajo peligroso para los menores.

La Ministra de Trabajo de Etiopía indicó en su intervención que el Gobierno ha adoptado medidas importantes, ya sea en materia de legislación, de fortalecimiento de la inspección del trabajo o de educación y formación. Estas diversas medidas demuestran que el Gobierno de Etiopía tiene la voluntad de armonizar la legislación y la práctica nacionales con las disposiciones y los principios del Convenio. A tal efecto, apoyamos los esfuerzos del Gobierno de Etiopía y lo alentamos a que los prosiga.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) — Los trabajadores de la educación saludan la información del Gobierno sobre el actual proceso legislativo de ampliar la edad de escolaridad obligatoria, que pasará a ser la edad mínima de admisión al empleo. Los docentes también acogen con satisfacción el compromiso de la Ministra de que el Gobierno intensificará sus esfuerzos para invertir en nuevas infraestructuras escolares y en oportunidades de formación, aumentar las tasas de matriculación escolar y reducir el abandono escolar, centrándose especialmente en las niñas.

Como representantes de los docentes de todo el mundo, sabemos que para erradicar el trabajo infantil es fundamental hacer más atractivas las escuelas y más pertinente el aprendizaje. Es una prioridad que aumente la financiación pública para que los niños y los jóvenes, en particular los de comunidades desfavorecidas y marginadas, dispongan de más instituciones educativas de forma totalmente gratuita.

También es importante ofrecer programas de desarrollo profesional a directores y maestros para despertar la sensibilidad sobre el trabajo infantil en los entornos educativos y entre las comunidades y los padres. Las escuelas están en el corazón de las comunidades, y habrá un antes y un después si todas las partes interesadas en la educación se comprometen a hacer que las escuelas sean acogedoras y pertinentes para los niños que trabajan y los que no van a la escuela. Pero los maestros deben estar capacitados para interactuar con los niños y alumnos que han sido explotados o que nunca han ido a la escuela. Por ejemplo, es necesario abordar la práctica de los castigos corporales. La educación y la formación son también componentes centrales de los programas de rehabilitación.

Los sindicatos de la educación han acumulado experiencia en el apoyo a las autoridades educativas, a nivel local y nacional, para elaborar planes de acción destinados a erradicar el trabajo infantil. Los sindicatos de la educación también desarrollan programas de educación sanitaria para concienciar sobre el VIH y el sida y otras enfermedades transmisibles.

Sin embargo, como declaró el representante de la Asociación Etíope de Docentes, los sindicatos están dispuestos a compartir sus conocimientos especializados y a colaborar, a través del diálogo social, con el Gobierno y los empleadores para ayudar y apoyar a los niños y jóvenes cuya educación se ve obstaculizada por las prácticas de trabajo infantil.

Sin embargo, hoy en Etiopía los docentes aún no tienen derecho a constituir un sindicato. La Asociación Etíope de Docentes, afiliada a la IE, es una asociación profesional y todavía no es un sindicato. Por lo tanto, la Ley del Trabajo debería revisarse para que los docentes, en tanto que funcionarios públicos, puedan constituir sindicatos y participar en la negociación colectiva para abordar cuestiones como el trabajo infantil.

Confiamos en que, con la asistencia técnica solicitada por la Ministra, el nuevo Gobierno llevará a cabo programas sólidos y de duración determinada para cumplir las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

La IE apoya las iniciativas adoptadas por el actual Gobierno para defender y promover los derechos humanos de los niños, incluido el derecho a una educación pública inclusiva y de calidad para todos. La IE también seguirá abogando por la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de los docentes etíopes.

Miembro trabajadora, Francia — En este país predominantemente agrícola, la mayoría de las familias rurales no pueden permitirse enviar a sus hijos a la escuela porque los padres creen que si los niños van a la escuela no pueden ni contribuir a las tareas domésticas ni tener un trabajo. A pesar de esta alarmante constatación, corroborada por el

informe de los expertos, Etiopía ha logrado avances tangibles en el sector de la educación; el sistema ha pasado de 10 millones de alumnos hace un decenio a más de 25 millones en la actualidad. Para reforzar esta tendencia ascendente, Etiopía ha elaborado un plan sectorial que abarca el período 2015-2016 a 2019-2020, y el programa de desarrollo del sector de la educación se guía por la visión de mantener el impulso, ampliar el acceso equitativo y ofrecer una enseñanza general de calidad.

Sin embargo, a pesar de que hay elementos que permiten pensar que el Gobierno actual está promoviendo la emancipación educativa como garantía de un desarrollo integral, sigue siendo evidente que existe una brecha entre la voluntad que parece animar al Gobierno y la puesta en práctica sobre el terreno, y observamos con inquietud que, más allá de la cuestión de la educación en general y a pesar del Plan nacional para la igualdad de las personas instaurado por el Gobierno de 2005-2010, las disparidades entre las niñas y los niños en materia de educación siguen siendo significativas. El 64 por ciento de los jóvenes etíopes son analfabetos, el 77 por ciento de los cuales son niñas. Aunque en Etiopía se ha progresado en el acceso a la educación a todos los niveles, los hombres se benefician más. Esta constatación sobre la aplicación de la edad mínima pone de relieve dificultades de diversa índole que amplían las consecuencias de la no aplicación del Convenio núm. 138 en cuanto a que en ella no se respeta la igualdad de género.

Etiopía ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1981. Sin embargo, el Estado no ha ratificado ni su Protocolo Facultativo ni el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África. Aparte de la necesidad ineludible de legislar en el ámbito de la educación para introducir la escolarización gratuita y obligatoria, está claro que la legislación también debe abordar la lucha contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación de género, y esta labor legislativa para elaborar un código de educación acompañado de programas para combatir todas las formas de discriminación debe realizarse en consulta plena y genuina con los interlocutores sociales, en particular los sindicatos.

Estas consultas que defendemos deben garantizar un diálogo social constructivo que transmita los valores susceptibles de poner de manifiesto las transformaciones sociales que son esenciales para el desarrollo del país a través de la educación de sus jóvenes. Por lo tanto, Señor Presidente, le pido que destaque en sus conclusiones la gravedad del caso que ha abierto el futuro del país. También espero que proponga al Gobierno una asistencia técnica de la Oficina que sea adecuada para ayudarlo a actualizar su legislación a fin de ponerla en conformidad con las normas y para informarnos de los progresos sustanciales a partir del año próximo.

Miembro gubernamental, Argelia — Argelia quisiera dar las gracias a Etiopía por la presentación de su memoria. Tomamos nota con satisfacción de los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre la lucha contra el trabajo infantil y el respeto de la edad mínima de admisión al empleo.

Argelia saluda las medidas adoptadas por Etiopía para prevenir y combatir la violencia contra los niños con miras a respetar plenamente los derechos del niño. Además, la delegación de Argelia desea felicitar a Etiopía por sus esfuerzos por fortalecer el sistema de inspección del trabajo a fin de promover la plena aplicación del Convenio. Valoramos en particular la actitud abierta y constructiva del Gobierno etíope en sus esfuerzos por revisar la legislación laboral en este ámbito.

Argelia considera que la OIT debería tener en cuenta las realidades y especificidades nacionales en su evaluación de la aplicación del Convenio. La OIT también debería contemplar acompañar a Etiopía en su movilización social contra el trabajo infantil, poniendo el énfasis especialmente en la necesidad de integrar la problemática del trabajo infantil en las políticas y estrategias nacionales para el desarrollo sostenible.

Miembro gubernamental, Mozambique — Mozambique desea felicitar al Gobierno de Etiopía por la memoria exhaustiva que ha presentado sobre las medidas adoptadas para abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil. El Gobierno de Mozambique observó que el Gobierno de Etiopía ha revisado su legislación laboral en consulta con los interlocutores sociales para abordar, entre otras, las cuestiones relativas al trabajo infantil. Queremos elogiar a Etiopía a este respecto. El Gobierno de Etiopía también se ha comprometido a ampliar la educación primaria universal para todos y los logros legislativos a este respecto parecen impresionantes. Mozambique desearía que la Oficina acompañara al Gobierno de Etiopía y a los interlocutores sociales a la hora de ocuparse de cualquier cuestión que pueda estar pendiente.

Miembro trabajadora, Sudáfrica — Nos producen alegría los recientes acontecimientos y las noticias que salen y nos llegan de Etiopía como resultado de la renovada dedicación del actual Gobierno centrada en mejorar la situación social, económica y política del país. Partiendo de estos preliminares, formulamos esta intervención para que los niños también puedan ser beneficiarios directos y reales de las intenciones del Gobierno de mejorar la situación sobre el terreno. Dadas las diversas cifras, en el informe de la Comisión de Expertos se señala el número de niños empleados en el trabajo infantil, de los que no asisten a la escuela y de los que la abandonaron por diversas razones. Se puede ver que la situación de los niños en Etiopía es de una profunda gravedad. Por supuesto, en la memoria no se habla de los 120 000 niños de la calle de las principales ciudades, en particular de Addis Abeba, que mendigan para sobrevivir. Por lo tanto, se puede deducir que para hacer frente a la difícil situación de los niños en Etiopía se necesitará una respuesta concertada, real, firme, estratégica y bien dotada de recursos que sea efectivamente viable y que pueda triunfar.

En cuanto a la respuesta concertada, se insta al Gobierno etíope a que considere la posibilidad de desarrollar la infraestructura y los servicios en las zonas rurales a fin de controlar la afluencia de habitantes de las zonas rurales a la ciudad. Se ha informado de que la mayoría de estos recién llegados a la ciudad reparten a sus hijos por las calles como mendigos, en gran medida porque les guio el impulso de ver y sentir la buena vida de la ciudad. Cuando se somete a los niños a condiciones duras y ásperas, se frena su desarrollo fisiológico, mental y social, quedando su futuro arruinado y sin perspectivas.

Además, para economías como la de Etiopía, que luchan por el desarrollo y la mejora de la sociedad, los niños, como su patrimonio, sus recursos y su futuro, deben protegerse y ponerse a salvo. Nos alegra que el Gobierno etíope haya dado su compromiso de incluir la adopción del salario mínimo nacional en su proceso de propuestas de reforma de la legislación laboral. Esto se debe a que sabemos que, aparte de que el desarrollo concentrado de la infraestructura hace que la gente deje el campo para ir a las ciudades, los bajos salarios también impulsan la migración y los desplazamientos desde las zonas rurales a las urbanas y también inducen y exacerban el trabajo infantil. También es imperativo que el Gobierno etíope estudie intensificar sus funciones en materia de inspección del trabajo para poder identificar mejor el trabajo infantil, hacerlo retroceder y controlarlo. En los casos en que los niños trabajan en tajos al servicio de empleadores sin escrúpulos, un régimen de inspección del trabajo eficaz y capaz de responder podrá identificar, investigar y sancionar a esos delincuentes.

Miembro gubernamental, Namibia — Namibia toma nota de los diversos instrumentos jurídicos aprobados por el Gobierno de Etiopía desde 2013. Se trata de un paso en la dirección correcta, ya que los instrumentos jurídicos ayudarán a erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en Etiopía. Los resultados presentados por el Gobierno de Etiopía en su respuesta de hoy sobre la universalización de la enseñanza primaria arrojan resultados positivos, ya que se han registrado aumentos tanto en el número de escuelas primarias como en la tasa neta de matriculación, así como una mejora de la tasa de abandono escolar.

Los esfuerzos realizados por el Gobierno de Etiopía para promover la aplicación del Convenio son encomiables. Por lo tanto, alentamos a la OIT a que preste asistencia técnica para cumplimentar los firmes esfuerzos del Gobierno por fortalecer el sistema de inspección del trabajo en el país y garantizar la plena aplicación del Convenio sobre la edad mínima. Por último, la Comisión, en sus conclusiones, debería tener en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno de Etiopía.

Miembro gubernamental, Zimbabwe — El Gobierno de Etiopía nos ha informado de los esfuerzos concertados que ha realizado para reforzar el sistema de inspección del trabajo de Etiopía a fin de garantizar que todas las empresas y lugares de trabajo tengan un acceso más eficaz a los servicios conexos con miras a la plena aplicación del Convenio y al cumplimiento de la legislación laboral nacional, poniendo el foco particularmente en el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas. De las indicaciones dadas extraemos la plena confianza en que pronto esto funcione plenamente en cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio en materia de protecciones.

El Gobierno de Zimbabwe observa además que el Gobierno de Etiopía ha informado a esta Comisión sobre las modalidades que va a emplear para ampliar el acceso a la educación y también para mejorar la calidad de la educación de su población. Se trata de una evolución que otros gobiernos se ven animados a emular. Lo que es más importante, es alentador observar que el Gobierno de Etiopía también ha proporcionado información al efecto de que actualmente está revisando su legislación laboral con miras a fijar la edad mínima de admisión en el trabajo. Se trata de una novedad positiva que contribuirá en gran medida a mejorar el cumplimiento del Convenio, lo cual constituye la base de nuestro debate.

El Gobierno de Etiopía ha informado a esta augusta casa de que ha colaborado con los interlocutores sociales en la revisión de la lista de trabajos peligrosos a los que no deberían verse sujetos los niños y los jóvenes. Esto demuestra que el Gobierno de Etiopía no sólo ha abrazado el principio del diálogo social, sino que también lo aplica al abordar cuestiones socioeconómicas, entre ellas las situaciones relacionadas con el trabajo infantil.

Por último, el Gobierno de Zimbabwe aplaude la disposición del Gobierno de Etiopía a seguir colaborando con sus interlocutores sociales y ciertamente con la OIT en la ejecución de programas y proyectos que den efecto a los principios consagrados en el Convenio.

Miembro gubernamental, Nigeria — Nigeria hace uso de la palabra para apoyar los progresos realizados por el Gobierno de Etiopía en la mejora de la aplicación del Convenio. Como ya se ha expuesto, el Gobierno de Etiopía ha emprendido una ambiciosa reforma de la legislación laboral encaminada a subsanar las deficiencias y discrepancias observadas con miras a reforzar la capacidad actual de la inspección del trabajo en el sector informal de su economía. Esto contribuirá en gran medida a proteger los derechos y a mejorar las condiciones generales de trabajo de los trabajadores así como a reducir la prevalencia del trabajo infantil. Etiopía también ha comenzado en los últimos años a mejorar la tasa de escolarización de sus niños mediante la adopción de la política de educación y formación y los programas de desarrollo del sector de la educación, respectivamente. La adopción del Programa de alimentación escolar, como se ha hecho en Nigeria, es otro programa encomiable del Gobierno de Etiopía que tiene por objeto mejorar la tasa de matriculación y reducir la tasa de abandono en las escuelas. Además, la creación de escuelas móviles, en consonancia con las exigencias de sus comunidades pastorales, es una prueba más del deseo del Gobierno de mejorar las oportunidades de educación de los niños de todas las edades, independientemente de su origen sociocultural. En cuanto a la edad mínima de admisión al empleo y la determinación de qué es un trabajo peligroso, Etiopía también ha hecho progresos apreciables, como se ha expuesto en el actual ejercicio de examen de su legislación nacional del trabajo, en la que se ha subido de 14 a 15 años la edad mínima de admisión de los jóvenes al trabajo. A la luz de lo que antecede, Nigeria considera que se debe dar a estos programas y medidas de reforma la oportunidad de arraigar con miras a cumplir la norma de la Comisión que se requiere.

Miembro gubernamental, Angola — El Gobierno de Angola reconoce que Etiopía ha realizado grandes esfuerzos en relación con el Convenio sobre la edad mínima a través del refuerzo del sistema de inspección del trabajo, la reglamentación del sector informal y la aplicación del programa de educación. Por lo tanto, nuestro Gobierno anima a Etiopía a seguir avanzando.

Miembro gubernamental, Egipto — En primer lugar, quisiéramos dar las gracias al representante del Gobierno de Etiopía por la información proporcionada en relación con la aplicación del Convenio. Hemos tomado nota de todas las medidas adoptadas por el Gobierno etíope para respetar, en la práctica, las disposiciones de este importantísimo Convenio y esperamos la revisión del Código del Trabajo y el reforzamiento del sistema de inspección del trabajo que garantice la cobertura de los sectores informal y formal. También esperamos noticias sobre la evolución de la estrategia nacional de educación para reducir el abandono escolar y aumentar los niveles de escolaridad. También acogemos con satisfacción el reconocimiento del principio del diálogo social en Etiopía y de todas sus dimensiones. Por lo tanto, deseamos subrayar nuestro agradecimiento por todas las iniciativas adoptadas por el Gobierno e instamos a la OIT a que adopte todas las medidas necesarias para apoyar al Gobierno en sus esfuerzos por garantizar la plena aplicación del Convenio.

Miembro gubernamental, Uganda — Mi delegación ha tomado nota de las medidas que está adoptando el Gobierno de Etiopía para mejorar la aplicación del Convenio, que incluyen, entre otras cosas, la Hoja de ruta de la educación, la cual inspira las leyes municipales para ponerlas en conformidad con las normas internacionales del trabajo. El Programa de educación de Etiopía contribuirá en gran medida a resolver los problemas de la falta de acceso a la educación, que es un factor clave para eliminar todas las formas de trabajo infantil. Instamos al Gobierno de Etiopía a que continúe por ese camino y, por lo tanto, pedimos a la Comisión que tome nota de los progresos realizados.

Miembro gubernamental, Kenya — La delegación de Kenya acoge con beneplácito la amplia declaración formulada por el representante del Gobierno de Etiopía en relación con las cuestiones planteadas por la Comisión sobre el cumplimiento por el país de las disposiciones del Convenio ratificado. Hemos tomado buena nota de la declaración y nos sentimos alentados por los esfuerzos que se están realizando con miras a garantizar el pleno cumplimiento del Convenio. Al igual que muchos otros países en desarrollo, a veces hay diversos problemas que impiden la plena realización de los objetivos del Convenio, pero lo que se necesita es un compromiso firme con la educación

para superar esos problemas, algo que el Gobierno de Etiopía ha demostrado en su declaración. La delegación de Kenya desea hacer un llamamiento a esta Comisión para que tenga un poco de paciencia con el Gobierno de Etiopía y le permita completar las diversas reformas y programas que se están llevando a cabo con respecto a las observaciones de la Comisión.

Por último, habida cuenta del carácter ambicioso y amplio de algunos de los programas, será útil que la Organización, en colaboración con el Gobierno, estudie los ámbitos en los que se puede recurrir al apoyo de la cooperación técnica para ayudar a subsanar las deficiencias detectadas.

Representante gubernamental — He estado escuchando atentamente la discusión inspirada en nuestro caso. Me gustaría dar las gracias a los interlocutores sociales y a los gobiernos por sus intervenciones constructivas, que son perspicaces para impulsar la aplicación del Convenio en cuestión. Esta discusión nos ha beneficiado mucho y nos ayudará a mejorar nuestros esfuerzos para mitigar las brechas señaladas hasta ahora por la Comisión con respecto al trabajo infantil.

Como la encuesta se realizó en 2015, el Gobierno etíope ha hecho mucho, pero aún nos queda un largo camino por recorrer y nos quedan encargos por hacer. Teniendo en cuenta que la falta de sensibilización del público está contribuyendo a que los niños trabajen, hemos estado organizando campañas para conmemorar el Día contra el Trabajo Infantil, que se celebra cada año, con el fin de sensibilizar al público al objeto de promover un enfoque integrado que ataque de raíz las causas del trabajo infantil y el compromiso de las partes interesadas, incluidos nuestros interlocutores sociales, para reforzar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo de todos los trabajadores, con la salvaguardia específica de los trabajadores jóvenes de entre 15 y 18 años de edad. Dicho esto, me gustaría reflexionar sobre algunas de las cuestiones planteadas en la sala.

Una de las cuestiones planteadas tiene que ver con la educación gratuita y obligatoria en Etiopía. Permítanme ser claro en este punto: lograr la educación primaria universal es una de las políticas públicas en Etiopía y el gasto público en educación ha estado aumentando durante décadas. A este respecto, además de las intervenciones que he mencionado anteriormente, el sector de la educación ha estado recibiendo más del 24 por ciento del gasto nacional total, lo que responde a la marca mundial de referencia, que es el 20 por ciento del presupuesto nacional dedicado a la educación, tal como se propone en la iniciativa «Educación para todos». Se trata de un logro impresionante que exhorta a mantener que una parte del gasto público se invierta en educación.

Aunque ya he hablado de algunos progresos, es importante mencionar algunas de las reformas inesperadas realizadas por el Gobierno que podrían decirnos que no es imposible cambiar ninguno de los retrasos que acumulábamos. A este respecto, mi Gobierno ha tomado un camino de profundas reformas y está trabajando firmemente para empoderar a las mujeres en la educación, la política y la economía, ya que considera que empoderar a las mujeres es empoderar a una sociedad en la que los niños disfrutarían plenamente de sus derechos a la educación, la atención de la salud y otros servicios sociales.

Consciente de ello, sólo recientemente ha ocurrido que el 50 por ciento de los miembros del Consejo de Ministros han pasado a ser mujeres, una de las cuales soy yo. Además, por primera vez en la historia de Etiopía, se ha nombrado a una mujer Presidenta del país. En el marco de este movimiento de reforma tanto la Presidencia del Tribunal Supremo como la portavocía de la Cámara de la Federación han recaído en mujeres. Nunca se ha dicho que una reforma así hubiera ocurrido en el pasado. Este empoderamiento político de las mujeres sentará las bases de otras reformas para las mujeres en diferentes ámbitos que podrían suponer un cambio significativo en la vida de la sociedad en general y en la vida de los niños y las niñas en particular.

Tengo la firme convicción de que la profunda reforma que se está llevando a cabo en Etiopía ayudará a cambiar el escenario imperante de trabajo infantil en conformidad con los instrumentos nacionales e internacionales que tienden a protegerlos. También quisiera informar a la Comisión de que los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular la meta 4, que tiene por objeto garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos, están integrados en nuestro plan nacional de desarrollo y se han logrado avances al respecto.

Para concluir, quisiera reiterar una vez más el compromiso de mi Gobierno con la plena aplicación del Convenio, teniendo en cuenta los debates inspirados en esta augusta casa, y estamos abiertos al apoyo técnico de la OIT y a la asistencia de otros asociados para el desarrollo a este respecto.

Miembros empleadores — Habiendo escuchado las comunicaciones del Gobierno y las intervenciones de los trabajadores y otras en esta sala, nos sentimos alentados como empleadores que Etiopía haya realizado y siga realizando progresos significativos en poner sus leyes y prácticas nacionales en armonía con el Convenio.

Nos alienta igualmente el compromiso de la Confederación de Empleadores de Etiopía de trabajar en estrecha colaboración con el Gobierno para garantizar que los empleadores no contraten a ningún niño que no tenga edad para trabajar. Creemos que con ello se avanzará mucho para abordar y finalmente erradicar el problema del trabajo infantil en Etiopía. Los empleadores reconocen que el trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad y que a menudo perjudica su desarrollo físico y mental. Con un récord mundial de 152 millones de niños y niñas que trabajan, 73 millones de ellos en trabajos peligrosos, es uno de los problemas más graves que afrontamos hoy en el mundo. Las Naciones Unidas, mediante su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, han pedido a la comunidad internacional que responda con urgencia a este desafío. En particular, observamos que en el marco del Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, todos los países se comprometen a alcanzar la meta 8.7, a saber, «adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas». El Convenio núm. 138 aporta el marco jurídico para la eliminación del trabajo infantil. Como objetivo primordial, como se indica en el artículo 1, se encuentra la aplicación de una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Este Convenio, junto con el Convenio núm. 182, constituye el marco normativo internacional de más autoridad para afrontar este problema. Nos felicitamos del compromiso del Gobierno de aplicar plenamente el Convenio y de su voluntad de recabar el apoyo de la OIT y de otros asociados en la lucha contra el trabajo infantil. Teniendo en cuenta la gravedad de la situación actual en Etiopía, sugerimos que la Comisión recomiende al Gobierno de Etiopía que adopte las siguientes medidas: en primer lugar, el Gobierno debería reforzar su marco jurídico nacional y el respeto de las leyes destinadas a abolir el trabajo infantil, incluida la revisión y actualización pe-

riódicas de una lista nacional de trabajos peligrosos prohibidos para todos los niños. Esto debería hacerse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores de ese país. El Gobierno también debería tratar de armonizar su marco jurídico con las políticas pertinentes para la erradicación del trabajo infantil de conformidad con el Convenio.

En segundo lugar, el Gobierno debería reforzar la capacidad de la inspección del trabajo y de otros servicios encargados de hacer cumplir la ley, tanto en lo que respecta a los recursos materiales como a los humanos, e impartir formación a los inspectores para que detecten y aborden mejor el trabajo infantil a fin de promover y asegurar el cumplimiento de la legislación. En tercer lugar, el Gobierno debería reforzar sus políticas encaminadas a garantizar la igualdad de acceso a la educación gratuita, pública y obligatoria para todos los niños en sistemas de educación inclusivos y de calidad. Además, el Gobierno debería solicitar la asistencia técnica de la OIT en la elaboración de un plan destinado a promover la formación profesional permanente, el aprendizaje de calidad y una transición suave de la escuela al trabajo para su población joven. Por último, el Gobierno debería intensificar sus esfuerzos para promover asociaciones con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otras partes interesadas pertinentes a fin de eliminar y prohibir el trabajo infantil mediante el diálogo social y una cooperación sólida. Si bien consideramos que la situación del trabajo infantil en Etiopía es muy grave, reconocemos que el Gobierno de Etiopía ha demostrado su compromiso y su deseo de lanzarse a combatir esa lacra. Con la asistencia técnica de la OIT y el apoyo de la comunidad internacional, tenemos confianza en que el Gobierno de Etiopía podrá aplicar las recomendaciones de la Comisión y aplicar plenamente el Convenio.

Miembros trabajadores — Doy las gracias a todos los oradores y, en particular, a la representante del Gobierno de Etiopía por la información que ha podido comunicar a nuestra Comisión.

Los niños etíopes son el futuro del país. Por lo tanto, es esencial proporcionarles una educación básica que les permita contribuir significativamente al desarrollo social y económico del país. Garantizarles esta educación básica implica apartarlos del trabajo cumpliendo escrupulosamente el Convenio.

En cuanto al ámbito de aplicación de la legislación sobre la prohibición del trabajo infantil, es fundamental que la Ley del Trabajo disponga explícitamente que las disposiciones sobre la prohibición del trabajo infantil se aplican más allá de las relaciones entabladas en el marco de un contrato de trabajo y abarcan tanto a los trabajadores de la economía informal como a los que trabajan por cuenta propia. La naturaleza de una disposición legal que amplíe explícitamente el ámbito de aplicación de esta legislación a estas categorías de trabajadores también será tal que legitime la acción de los servicios de inspección.

Creemos indispensable que se refuerce la capacidad de la inspección del trabajo, en particular en la economía informal. El cumplimiento en la práctica de la prohibición del trabajo infantil sólo puede lograrse mediante la creación de un cuerpo de inspección que cuente con los medios necesarios para la eficacia de su acción. El propio Gobierno ha pedido ayuda a la OIT para trabajar en el refuerzo de la capacidad de estos servicios de inspección.

También sería útil que el Gobierno de Etiopía comparta los resultados obtenidos por los servicios de inspección en el sector informal en materia de lucha contra el trabajo infantil. En la información que nos ha podido facilitar el Gobierno se destacan numerosas iniciativas para demostrar que se ha avanzado en la mejora de la cobertura de la legislación sobre trabajo infantil. Sin embargo, en esta información proporcionada por escrito a la Comisión no encontramos ninguna iniciativa gubernamental para llenar los vacíos legislativos sacados a la luz con respecto al ámbito de aplicación de la legislación sobre trabajo infantil.

Sin embargo, hemos oído que se están elaborando proyectos de reforma legislativa para colmar estas lagunas. Será útil que el Gobierno proporcione toda la información pertinente por escrito a la Comisión de Expertos. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que lleve a cabo una enmienda legislativa que tenga por objeto ampliar la aplicación de la legislación más allá de las relaciones de trabajo que se entablan en el marco de un contrato de trabajo.

Como hemos visto, existe una estrecha relación entre la escolarización obligatoria y la abolición del trabajo infantil. Por lo tanto, es esencial que Etiopía introduzca la escolarización obligatoria al menos hasta la edad mínima de admisión al empleo, es decir, 15 años. A este respecto, es positivo que el Gobierno haya anunciado la presentación de un proyecto de ley para aumentar en Etiopía la edad de admisión al empleo de 14 a 15 años. Esperamos que esta enmienda legislativa se culmine con éxito.

El Gobierno etíope también ha confirmado que está en marcha un proceso legislativo para hacer obligatoria la educación primaria. Vigilaremos de cerca la puesta en práctica efectiva de esta educación obligatoria e invitamos al Gobierno a que facilite en el futuro cualquier información al respecto. Esa etapa será digna de elogio. Luego será necesario continuar esas reformas y hacer que la educación sea obligatoria hasta los 15 años para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio en esta materia.

Otra dificultad en Etiopía tiene que ver con los trabajos peligrosos. Muchos niños pequeños todavía realizan esos trabajos. Se está revisando una lista de trabajos peligrosos y prohibidos para niños menores de 18 años de edad. El Gobierno etíope se asegurará de consultar a los interlocutores sociales durante el proceso de revisión de esa lista. Además de la elaboración de dicha lista, deberían adoptarse las medidas necesarias para garantizar que en la práctica los menores de 18 años dejen de estar empleados en actividades peligrosas.

Confiamos en que el Gobierno se tomará en serio el llamamiento de nuestra Comisión para la instauración de una auténtica política nacional encaminada a la abolición efectiva del trabajo infantil en Etiopía. El trabajo infantil sigue estando masivamente presente en Etiopía, y es hora de invertir esta tendencia.

El Gobierno de Etiopía puede creer en la voluntad de todos los actores presentes en esta sala de ayudarlo en este desafío colosal pero al que es indispensable responder. El Gobierno se ha declarado dispuesto a recibir asistencia técnica de la OIT. Saludamos el espíritu constructivo del que hace prueba el Gobierno para resolver las deficiencias que una vez más debemos constatar en el marco de la aplicación del Convenio. Por lo tanto, recomendamos al Gobierno etíope que solicite la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información completa comunicada por la representante gubernamental sobre los progresos realizados hasta la fecha y sobre las dificultades encontradas y la discusión que tuvo lugar a continuación.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión insta al Gobierno a:

- **subsanar las deficiencias de la legislación laboral y adaptar el marco jurídico, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el fin de garantizar que la protección otorgada por el Convenio proteja a todos los niños menores de 14 años de edad que desempeñan un empleo o trabajo;**

- **reforzar la capacidad de la inspección y de los servicios competentes, incluso en términos de recursos humanos, materiales, técnicos y de formación, especialmente en la economía informal, con miras a garantizar la protección y el cumplimiento efectivos de la legislación;**
- **introducir medidas legislativas para que se imparta una enseñanza gratuita, pública y obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo de 14 años y garantizar su aplicación efectiva en la práctica, sin retrasos;**
- **mejorar el funcionamiento del sistema educativo, a través de medidas destinadas a aumentar las tasas de matriculación escolar y a reducir las tasas de abandono escolar;**
- **garantizar la revisión rápida del decreto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 2 de septiembre de 1997, con el fin de ampliar su aplicación a los niños que cursan estudios profesionales en centros de formación profesional. Se invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para elaborar un plan destinado a promover una formación profesional continua, aprendizajes de calidad y una transición sin tropiezos de la escuela al trabajo para su población joven;**
- **adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, los niños menores de 18 años de edad no realicen trabajos peligrosos en zonas urbanas y rurales, incluidas la actualización y revisión periódicas de la lista nacional de trabajos peligrosos prohibidos a todos los niños;**
- **promover las asociaciones con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otras partes interesadas pertinentes para eliminar y prohibir el trabajo infantil, a través del diálogo social y de una sólida cooperación, y**
- **elaborar, en consulta con los interlocutores sociales, un plan de acción de duración determinada para elevar de manera progresiva la edad de admisión al empleo y de finalización de la escolaridad obligatoria a los 16 años.**

La Comisión alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para garantizar la plena y efectiva aplicación de este Convenio fundamental, y a que informe a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para su examen en su próxima reunión de 2019.

Representante gubernamental — Permítanme dar las gracias una vez más a los interlocutores sociales y los gobiernos por la discusión, constructiva y orientada hacia el futuro, sobre nuestro caso. Al tiempo que reconozco el gran valor de los resultados de la discusión, me gustaría reafirmar el compromiso de mi Gobierno de tomar todas las medidas posibles para alcanzar la plena aplicación del Convenio con el objeto de reducir y eliminar el trabajo infantil en todas sus formas. Habida cuenta de lo anterior, hemos tomado nota de la conclusión de la Comisión y le hemos pedido que nos otorgue un tiempo suficiente y razonable para abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil en Etiopía, que en efecto son complejas y cuya solución requiere el apoyo de varios asociados para el desarrollo, entre ellos, la OIT.

FIJI (ratificación: 2002)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los sindicatos y las libertades civiles

El Sr. Felix Anthony ha podido organizar y llevar a cabo sus actividades sindicales sin injerencia por parte del Gobierno de Fiji. La Constitución de Fiji garantiza que todos los trabajadores tienen derecho a unas prácticas laborales justas, que incluyen el derecho a afiliarse a un sindicato y a participar en sus actividades. Además, la Constitución también garantiza a todos los trabajadores el derecho a la libertad sindical.

Con arreglo a la Constitución de Fiji, el comisario de policía está autorizado a investigar las circunstancias de una posible infracción de las leyes. Esta autoridad incluye la facultad de arrestar, buscar y detener, de ser necesario. De igual forma, la Oficina del Director de la Fiscalía Pública (la ODPP) es responsable de la realización de procesamientos penales y no está sujeta a la dirección o control del Gobierno de Fiji. Por consiguiente, todas las acciones realizadas por el comisario o los funcionarios de policía cuando arrestan, buscan o detienen a cualquier persona, como alegan el FTUC y la Confederación Sindical Internacional (CSI), no tienen por objeto acosar e intimidar a los sindicalistas sino permitir al comisario realizar una investigación adicional en relación con la infracción de las leyes pertinentes. El posterior enjuiciamiento de cualquier persona como resultado de dicha investigación lo decide la ODPP y no está controlado por el Gobierno de Fiji.

Respuesta a las observaciones de la CEACR sobre cuestiones legislativas

1. Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB)

El ERAB se estableció con arreglo a la Ley sobre Relaciones de Empleo de 2007 (la ley) y está integrado por funcionarios públicos que representan al Gobierno, representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores.

El Ministro de Empleo es la autoridad que realiza los nombramientos del ERAB. Al realizar los nombramientos el Ministro debe elegir personas que, en su opinión, tienen experiencia y conocimientos en ámbitos cubiertos por la función del ERAB o en relaciones laborales, y cuestiones industriales, comerciales, legales, empresariales o administrativas.

En relación con los nombramientos de representantes de los empleadores y los trabajadores, el Ministro tiene que nombrar candidatos nominados por los órganos que representan a los empleadores y a los trabajadores, respectivamente.

Tras la finalización del mandato de los miembros anteriores, el Ministro de Empleo nombró nuevos miembros del Consejo. Los candidatos pertenecían al Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji, la Asociación de la Administración Pública de Fiji y el Sindicato de Trabajadores del Sector Bancario y Financiero de Fiji. Los nombramientos de representantes de los trabajadores y de los empleadores para que formen parte del ERAB se eligen entre los candidatos recibidos por el Ministro.

2. Fondo Nacional de Previsión de Fiji (FNPF)

En lo que respecta al Consejo del Fondo Nacional de Previsión de Fiji, la autoridad encargada de los nombramientos es el Ministro responsable de las finanzas (el Ministro de Economía).

Los miembros del Consejo son nombrados con arreglo a un proceso y los criterios para la selección y nombramiento de conformidad con la Ley del Fondo Nacional de Previsión de Fiji de 2009 (Ley FNPF). La Ley FNPF sólo permite que un funcionario público sea miembro del Consejo.

En relación con todos los nombramientos para formar parte del Consejo, el Ministro debe estar convencido de que la suma de los miembros tenga las calificaciones y experiencia necesarias en gestión de inversiones, gobernanza empresarial, contabilidad y auditoría, finanzas y servicios bancarios, gestión de riesgos, derecho, funciones de actuario o auditor y tecnologías de la información o una disciplina de ingeniería similar.

3. Universidad Nacional de Fiji (FNU)

El Consejo de la Universidad Nacional de Fiji (el Consejo) es el órgano rector de la Universidad Nacional de Fiji (la FNU) y está integrado por cuatro miembros *ex officio,* 14 miembros designados, cinco miembros elegidos y hasta tres miembros invitados, tal como figura a continuación:

a) Miembros de oficio:
   i) el rector;
   ii) el rector adjunto;
   iii) el vicerrector, y
   iv) el secretario permanente de educación.

b) Los miembros nombrados por el Ministro de Economía que, a su juicio, tengan calificaciones, habilidades, experiencia y conocimientos para contribuir a las disciplinas que imparte la FNU y a la administración general y gestión financiera de un establecimiento de enseñanza superior.

c) Miembros elegidos, tal como figura a continuación:
   i) un encargado de un colegio de la FNU;
   ii) un miembro del personal a tiempo completo de la FNU;
   iii) un miembro del personal académico no profesional a tiempo completo de la FNU, y
   iv) un estudiante que represente a los estudiantes universitarios, y
   v) un estudiante que represente a los estudiantes de postgrado.

d) Hasta tres miembros invitados nombrados por el Consejo.

4. Consejo salarial

El Ministro puede, por recomendación del ERAB y después de comprobar que no existen herramientas adecuadas para fijar la remuneración efectiva de una clase de trabajadores o que las herramientas existentes son inadecuadas, establecer un consejo salarial.

Antes de dar la orden de crear un consejo salarial, el Ministro de Empleo tiene que informar al público publicando en el *Boletín Oficial* la propuesta de dar la orden de crear un consejo salarial y dar un plazo para que se puedan presentar objeciones en relación con la propuesta de orden.

5. Empresa Air Terminal Services (Fiji) Limited (ATS)

La ATS es una empresa privada de la cual el Gobierno de Fiji posee el 51 por ciento de las acciones y su fideicomiso de empleados (el ATSET) posee el 49 por ciento de acciones restantes.

El Consejo de la ATS está compuesto por siete miembros de los cuales cuatro son nombrados por el Gobierno y tres son representantes de los trabajadores nombrados por el ATSET. Por consiguiente, el Gobierno de Fiji nombra a sus representantes en el Consejo de la ATS pero no tiene competencias en lo que respecta al nombramiento de integrantes del Consejo por parte del ATSET.

El ERAB es el único organismo estatutario que prevé una composición tripartita que incluye representantes de los trabajadores. Las funciones del ERAB están claramente establecidas en la ley. El FNPF y la FNU son organismos estatutarios con sus propias funciones estatutarias previstas en sus leyes respectivas, y la composición de sus órganos rectores es distinta de la del ERAB. Además, la ATS es una empresa privada y los miembros de su Consejo se eligen teniendo en cuenta la estructura de su accionariado.

Respuesta a las observaciones de la CEACR sobre la revisión de la legislación del trabajo, tal como se acordó en el informe de ejecución conjunto (JIR)

Con un espíritu de diálogo social y tripartismo, el Gobierno de Fiji continúa colaborando con los interlocutores sociales para establecer el camino a seguir para implementar el informe de ejecución conjunto (JIR). Los interlocutores tripartitos se reunieron recientemente para examinar el camino a seguir y propusieron plazos para examinar las cuestiones pendientes en relación con el JIR.

El Gobierno de Fiji ha realizado las siguientes reuniones:

a) 11 de marzo de 2019 reunión con el Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales, Sr. Parveen Kumar, el Secretario Permanente de Empleo, Sr. Osea Cawaru, los sindicalistas Sres. Felix Anthony y Daniel Urai, dos dirigentes sindicales y el representante de los empleadores, Sr. Nezbitt Hazelman, y

b) 3 de abril de 2019 reunión con los interlocutores tripartitos, el Director de la Oficina de País de la OIT para los países insulares del Pacífico, Sr. Donglin Li y la especialista de la OIT en trabajo decente y normas internacionales del trabajo, Sra. Elena Gerasimova.

En la reunión de 3 de abril de 2019, los interlocutores tripartitos estuvieron de acuerdo en que el Gobierno de Fiji ha realizado una serie de acciones con arreglo al JIR, principalmente mediante la enmienda de la ley. Esta enmienda tiene relación con:

i) la reinstauración del sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina;
ii) la reducción del período de preaviso de huelga a catorce días para los servicios y las industrias esenciales;
iii) los procesos relativos a las reclamaciones que habían sido interrumpidos por el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales;
iv) la eliminación de todas las referencias a las unidades de negociación en la ley y permitir a los trabajadores formar un sindicato o afiliarse a él (incluido un sindicato de empresa);
v) la derogación de los artículos 191X y 191BC de la ley;
vi) la solicitud de indemnizaciones para los trabajadores empleados en una industria nacional esencial o una empresa o corporación designada con arreglo al decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo) de 2011 (el decreto) que fueron despedidos durante el período de vigencia del decreto, y
vii) con el hecho de que cualquier sindicato cuyo registro sea anulado tiene derecho a solicitar de nuevo el registro.

Las cuestiones pendientes son la revisión de las leyes del trabajo y la revisión de la lista de servicios e industrias esenciales. La OIT ha ofrecido asistencia técnica para la revisión de la lista de servicios e industrias esenciales. El Gobierno de Fiji se ha puesto en contacto con la OIT en relación con la fecha tentativa propuesta por el experto técnico de la OIT para el taller que se realizará para los interlocutores sociales.

El Gobierno de Fiji también se reunió con los interlocutores tripartitos el 30 de abril de 2019 para examinar las enmiendas a la Ley acordadas y propuestas. En esa reunión los interlocutores tripartitos realizaron progresos importantes en la discusión de las enmiendas propuestas a la ley y acordaron continuar las discusiones posteriormente. Si bien el Gobierno de Fiji había propuesto continuar las discusiones durante la tercera semana de mayo, el representante del FTUC, Sr. Anthony, informó de que proporcionarían su respuesta en lo que respecta a su participación en el diálogo tripartito el 1.º de junio de 2019.

A pesar de que el FTUC decidió no participar en el diálogo tripartito ni en la reunión del Consejo de 5 de septiembre de 2018, el Gobierno de Fiji mantiene su compromiso con el cumplimiento de sus obligaciones con arreglo al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y continúa recono-

ciendo al FTUC y a la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji como interlocutores tripartitos para hacer avanzar el diálogo social.

Respuesta a las observaciones de la CEACR sobre el artículo 2 del Convenio en relación con las cuestiones pendientes con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales (enmendada) de 2016

El ERAB continúa revisando las leyes del trabajo e incluyendo las enmiendas propuestas en la ley. Todas las enmiendas propuestas acordadas serán presentadas posteriormente al Parlamento de la República de Fiji para su examen.

Respuesta a las observaciones de la CEACR sobre el artículo 3 del Convenio en relación con la lista de servicios e industrias esenciales

El Gobierno de Fiji reconoce que una cuestión pendiente con arreglo al JIR es la revisión de la lista de servicios e industrias esenciales. El Gobierno de Fiji confirma que la OIT ha ofrecido asistencia técnica para revisar la lista de servicios e industrias esenciales.

El 29 de mayo de 2019, el Secretario Permanente de Empleo, Sr. Osea Cawaru y su equipo se reunieron con el Sr. Anthony para examinar el caso del sindicato contra la Autoridad de Recursos Hídricos. En esta reunión, el Sr. Anthony y el Secretario Permanente acordaron una fecha adecuada para llevar a cabo el taller del ENI, provisionalmente hacia finales de octubre o primeros de noviembre de 2019. Esto se comunicó a la Oficina de País de la OIT para los países insulares del Pacífico sita en Suva el 30 de mayo 2019. Se ha informado al Gobierno de Fiji de que la Oficina de la OIT en Suva está abordando con el experto técnico la cuestión de las fechas propuestas.

Respuesta a las observaciones de la CEACR sobre las cuestiones pendientes con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales (Ley ERP)

El Gobierno de Fiji toma nota de los comentarios de la Comisión de Expertos y continuará colaborando con los interlocutores tripartitos en la revisión de las leyes del trabajo.

Respuesta a las observaciones de la CEACR sobre el derecho de reunión con arreglo a la Enmienda al Decreto relativo al orden público (POAD)

El Gobierno de Fiji toma nota de la solicitud de la Comisión. Sin embargo, reitera que en Fiji el requisito de autorización con arreglo al artículo 8 de la Ley de Orden Público de 1969 se aplica a todas las personas. El requisito de autorización es apropiado y necesario a fin de determinar cuestiones de importancia pública tales como la seguridad nacional, la seguridad pública, el orden público, la moralidad pública, la salud pública o la buena marcha de las elecciones y la protección de los derechos y libertades de otros.

Respuesta a las observaciones de la CEACR sobre la necesidad de enmendar el decreto sobre los partidos políticos

El Gobierno de Fiji reitera que las actividades de cualquier representante de un sindicato o de una organización de empleadores deben ser apolíticas y llevarse a cabo con el objetivo de regular las relaciones entre los empleadores y los trabajadores.

Las limitaciones en lo que respecta a que un funcionario público (que incluye desempeñar un cargo en cualquier sindicato) se afilie a un partido político o lleve a cabo actividades políticas con arreglo a las leyes pertinentes garantizan la neutralidad política en la ejecución de las funciones de un cargo público. También garantiza que las personas que desempeñan cargos públicos no utilizan los recursos de los que disponen por sus cargos para financiar sus campañas políticas o hacer avanzar sus agendas políticas, y protege contra el abuso de los cargos públicos.

Sin embargo, una persona que desempeñe un cargo público y quiera afiliarse a un partido político o realizar cualquier actividad política puede hacerlo si dimite de su cargo público.

Respuesta a las cuestiones adicionales planteadas

1. *Queja del FTUC contra la Autoridad de Recursos Hídricos de Fiji (Sindicato Nacional de Trabajadores contra la Autoridad de Recursos Hídricos de Fiji)*

El Gobierno de Fiji no tiene información sobre el litigio en materia de empleo entablado por el Sindicato Nacional de Trabajadores contra la Autoridad de Recursos Hídricos de Fiji y, por consiguiente, no está en posición de realizar comentarios sobre la queja.

Con arreglo a ley, cualquier conflicto laboral presentado con éxito ante el Secretario Permanente de Empleo se remite al Tribunal de Relaciones Laborales (el Tribunal) o en caso de un servicio o industria esencial se presenta al Tribunal de Arbitraje, que determinará al respecto. La jurisdicción, las facultades y las funciones del Tribunal y del Tribunal de Arbitraje se prevén en la ley y sus decisiones pueden recurrirse.

2. *Derecho de huelga*

La Constitución de Fiji garantiza a cada ciudadano el derecho a reunirse, manifestarse, formar piquetes y presentar peticiones, de forma pacífica y sin llevar armas. La ley también prevé los requisitos previos para realizar una huelga, incluida la presentación de un aviso para celebrar una votación secreta al registrador de sindicatos veintiun días antes de la fecha elegida para celebrar una votación.

3. *Conflicto en la Empresa Air Terminal Services (Fiji) Limited (ATS) en el que se realizó un cierre patronal en 2017-2018*

Las cuestiones relacionadas con el cierre patronal de 2017-2018 en la empresa Air Terminal Services (Fiji) Limited (ATS) fueron oídas y determinadas por el Tribunal de Relaciones Laborales. El Gobierno de Fiji no es parte en los procedimientos y no tiene autoridad para intervenir en ellos.

4. *La huelga de larga data en las minas de oro Vatukoula (veintinueve años) sigue apareciendo en el informe de la CEACR*

En relación con los antecedentes, en 1991, 436 mineros, que eran miembros del Sindicato de Trabajadores de las Minas de Fiji (el FMWU), fueron a la huelga contra su empleador, Emperor Gold Mining Company (Emperor) Limited (la VGM). La VGM despidió a los trabajadores entre abril y julio de 1991.

Posteriormente, el Secretario Permanente de Empleo (el Secretario Permanente) supuestamente aceptó un informe de conflicto laboral con arreglo a la Ley sobre Conflictos Laborales [Cap., 96A] que le entregó un grupo de trabajadores que se hacen llamar «el comité organizador de los mineros». Después la VGM presentó una solicitud de revisión judicial contra la aceptación del conflicto por el Secretario Permanente, y el Tribunal Superior de Fiji dictaminó a favor de la VGM señalando que el Secretario Permanente no tenía autoridad para aceptar un conflicto laboral *(El Estado contra el Secretario Permanente del Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales ex parte: Empe-*

ror Gold Mining Company Limited, Jubilee Mining Company Limited and Koula Mining Company Limited, revisión judicial núm. 32 de 1991).

En otro procedimiento judicial, el Tribunal Superior de Fiji dictaminó que el despido de 436 trabajadores por la VGM era legal *(Emperor Gold Mining Company Limited, Jubilee Mining Company Limited and Koula Mining Company Limited contra Jone Cagi & Ors 205 de 1991 en el Estado contra el Secretario Permanente del Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales ex parte: Emperor Gold Mining Company Limited, Jubilee Mining Company Limited and Koula Mining Company Limited, revisión judicial núm. 32 de 1991).*

En mayo de 2014, el Gobierno de Fiji se reunió con los representantes del FMWU que pedían una indemnización de 2 millones de dólares de Fiji para cada trabajador que participó en la huelga de 1991, 364 trabajadores en total. Habida cuenta de que el Gobierno de Fiji no está obligado legalmente indemnizar a los trabajadores, dicho Gobierno está examinando la solicitud de los representantes del FMWU.

5. Imposición de contratos individuales

El Gobierno de Fiji inició una evaluación de sus puestos de trabajo en 2017, evaluación que incluye la mayor parte de los puestos y hace una comparación con el sector privado para reducir la administración, racionalizar la gestión de los salarios y proporcionar salarios atractivos y competitivos en la función pública. Durante la evaluación de los puestos de trabajo, el Gobierno de Fiji realizó consultas y discutió los cambios propuestos en la estructura salarial con sindicatos del sector público. Tras la evaluación de los puestos de trabajo, en agosto de 2017 se ofrecieron nuevos contratos de trabajo a todos los funcionarios públicos para reflejar las nuevas condiciones de trabajo y garantizar la coherencia en toda la función pública. Sin embargo, algunos funcionarios públicos decidieron seguir siendo empleados permanentes y, por lo tanto, no firmaron los nuevos contratos.

Los contratos de trabajo se introdujeron en la función pública de Fiji en 2009. Antes de la evaluación de los puestos de trabajo de 2017, alrededor del 74 por ciento de los funcionarios públicos tenían contratos de trabajo y actualmente los tienen el 99 por ciento de los funcionarios públicos.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Con respecto a las cuestiones planteadas acerca del JIR de 29 de enero de 2016, así como de determinados aspectos legislativos de las leyes del trabajo, y de los derechos sindicales y las libertades civiles, el Gobierno de Fiji desea formular las siguientes observaciones.

El Sr. Felix Anthony ha podido organizar y llevar a cabo sus actividades sindicales sin injerencia por parte del Gobierno de Fiji. La Constitución de Fiji garantiza que todos los trabajadores tienen derecho a prácticas laborales justas, entre ellas el derecho a afiliarse a un sindicato y a participar en sus actividades. La Constitución también garantiza a los trabajadores el derecho a la libertad sindical. Con arreglo a la Constitución de Fiji, el comisario de policía está facultado para investigar las circunstancias de una posible infracción de las leyes. Ello incluye la facultad de arrestar, buscar y detener, de ser necesario. De igual forma, la ODPP es responsable de la realización de procesamientos penales y no está sujeta a la dirección o control del Gobierno de Fiji. Por consiguiente, las medidas adoptadas por el comisario de policía o sus agentes en relación con el arresto, el registro o la detención de las personas aludidas por el FTUC y la CSI no tenían por objeto acosar o intimidar a los dirigentes sindicales, sino permitir que el comisario investigara más a fondo una presunta violación de leyes pertinentes. El posterior enjuiciamiento de cualquier persona como resultado de dicha investigación lo decide la ODPP y no está controlado por el Gobierno de Fiji.

En cuanto a la reforma laboral, quisiera señalar a la atención de la Comisión una serie de consideraciones. En primer lugar, el Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) se estableció con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales de 2007 y está integrado por funcionarios públicos y representantes del Gobierno, representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores. La autoridad encargada de los nombramientos en el ERAB es el Ministro de Empleo, quien debe nombrar a personas que, a su juicio, tengan experiencia suficiente y conocimientos especializados en los ámbitos abarcados por las funciones del ERAB o en materia de relaciones laborales o cuestiones industriales, comerciales, jurídicas, empresariales o administrativas. En cuanto a los nombramientos de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, el ministro tiene la obligación de nombrar a candidatos que hayan sido nominados por sus respectivos órganos de representación. Después de que concluyera el mandato de los miembros anteriores, el Ministro de Empleo nombró nuevos miembros en el Consejo. Los candidatos pertenecían al Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji, la Asociación de la Administración Pública de Fiji y el Sindicato de Trabajadores del Sector Bancario y Financiero de Fiji. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores que integran el ERAB se eligen entre los candidatos que recibe el Ministro.

En el caso del Consejo del Fondo Nacional de Previsión de Fiji (FNPF), la autoridad encargada de los nombramientos es el ministro responsable de las finanzas, que viene a ser el Ministro de Economía. Los miembros del Consejo son nombrados con arreglo al procedimiento y los criterios de selección previstos en la Ley del FNPF, que prevé una sola plaza para un funcionario público. En todos los nombramientos, el Ministro debe velar por que la suma de los miembros del Consejo tenga las calificaciones y experiencia necesarias en gestión de inversiones, gobernanza empresarial, contabilidad y auditoría, finanzas y servicios bancarios, gestión de riesgos, derecho, funciones de actuario o auditor y tecnologías de la información o una disciplina de ingeniería similar.

En el caso de la Universidad Nacional de Fiji (FNU), el órgano de administración es el consejo de la FNU. Este está integrado por cuatro miembros natos *(ex officio),* 14 miembros designados, cinco miembros elegidos y hasta tres miembros invitados, según se indica a continuación: i) miembros natos: el rector, el rector adjunto, el vicerrector y el secretario permanente de educación; ii) los miembros nombrados por el Ministro de Economía que, a juicio de éste, tengan calificaciones, habilidades, experiencia y conocimientos para contribuir a las disciplinas que imparte la FNU y a la administración general y gestión financiera de la institución; iii) miembros elegidos: un encargado de un colegio de la FNU; un funcionario profesional de la universidad empleado a tiempo completo; un funcionario no profesional de la universidad empleado a tiempo completo; un estudiante que represente a los estudiantes de grado, y un estudiante que represente a los estudiantes de posgrado, y iv) hasta tres miembros invitados nombrados por el consejo.

Sobre los consejos de salarios. Previa recomendación del ERAB y tras haber comprobado que no existen mecanismos para fijar una remuneración efectiva para una determinada clase de trabajadores, o si considera que los mecanismos existentes son inadecuados, el Ministro puede establecer un consejo de salarios. Antes de ordenar que se conforme un consejo de salarios, el Ministro de Empleo debe publicar el proyecto pertinente en el *Boletín Oficial* para que el público pueda formular objeciones.

Sobre la empresa Air Terminal Services (Fiji) Limited (ATS). La ATS es una empresa privada de la cual el Estado de Fiji posee el 51 por ciento de las acciones y su fideicomiso de empleados (el ATSET) posee el 49 por ciento restante. El consejo de la ATS está compuesto por siete miembros de los cuales cuatro son nombrados por el Gobierno y tres son representantes de los trabajadores nombrados por el ATSET. Por consiguiente, el Gobierno de Fiji nombra sus representantes en el consejo de la ATS, pero no tiene competencias en lo que respecta al nombramiento de integrantes del consejo por parte del ATSET. El ERAB es el único organismo estatutario que prevé una composición tripartita que incluye representantes de los trabajadores. Las funciones del ERAB están claramente establecidas en la ley. El FNPF y la FNU son organismos estatutarios con sus propias funciones estatutarias previstas en sus leyes respectivas, y la composición de sus órganos rectores es distinta de la del ERAB. Además, la ATS es una empresa privada y los miembros de su consejo se eligen teniendo en cuenta la estructura de su accionariado.

Con un espíritu de diálogo social y tripartismo, el Gobierno de Fiji continúa colaborando con los interlocutores sociales para establecer el camino a seguir a fin de implementar el JIR. Los interlocutores tripartitos se reunieron recientemente para examinar el camino a seguir y propusieron plazos para examinar las cuestiones pendientes en relación con el JIR. El Gobierno de Fiji ha realizado las siguientes reuniones. El 11 de marzo de 2019, el honorable Ministro de Empleo, Sr. Parveen Kumar, y yo mismo, en calidad de secretario permanente, nos reunimos con los Sres. Felix Anthony, Daniel Urai y otros dos dirigentes sindicales, y con el representante de los empleadores, Sr. Nezbitt Hazelman. El 3 de abril de 2019 se celebró una reunión tripartita que contó con la presencia del Director de la Oficina de la OIT para los países insulares del Pacífico, Sr. Donglin Li, y una especialista de la OIT en normas internacionales del trabajo y trabajo decente, Sra. Elena Gerasimovala. En la reunión de 3 de abril de 2019, las tres partes coincidieron en que el Gobierno de Fiji ha puesto en práctica varias de las cuestiones previstas en el JIR, principalmente mediante la introducción de enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales de 2007. Estas enmiendas tienen relación con: i) la reinstauración del sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina; ii) la reducción del período de preaviso de huelga a 14 días para los servicios y las industrias esenciales; iii) los procesos relativos a las reclamaciones que habían sido interrumpidos por el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo) de 2011; iv) la eliminación de todas las referencias a las unidades de negociación en la ley y permitir a los trabajadores formar un sindicato o afiliarse a él (incluido un sindicato de empresa); v) la derogación de los artículos 191X y 191BC de la ley; vi) la solicitud de indemnizaciones para los trabajadores empleados en una industria nacional esencial o una empresa o corporación designada con arreglo al decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo) de 2011 que fueron despedidos durante el período de vigencia del decreto, y vii) con el hecho de que cualquier sindicato cuyo registro sea anulado tiene derecho a solicitar de nuevo el registro. Las cuestiones pendientes del JIR que las partes están trabajando para poner en práctica son la revisión de las leyes del trabajo y la revisión de la lista de servicios e industrias esenciales. La OIT ha ofrecido asistencia técnica para la revisión de la lista de servicios e industrias esenciales nacionales. El Gobierno de Fiji se ha puesto en contacto con la OIT en relación con la fecha tentativa propuesta por el experto técnico de la OIT para el taller que se realizará para los interlocutores sociales. El Gobierno de Fiji también se reunió con los interlocutores tripartitos el 30 de abril para examinar las enmiendas a la ley acordadas y propuestas. En esa reunión los interlocutores tripartitos realizaron progresos importantes en la discusión de las enmiendas propuestas a la ley y acordaron continuar las discusiones más adelante. Si bien el Gobierno de Fiji había propuesto continuar las discusiones durante la tercera semana de mayo, el representante del FTUC, Sr. Anthony, informó de que proporcionarían su respuesta en lo que respecta a su participación en el diálogo tripartito el 1.º de junio de 2019. A pesar de que el FTUC decidió no participar en el diálogo tripartito ni en la reunión del consejo de 5 de septiembre de 2018, el Gobierno de Fiji mantiene su compromiso con el cumplimiento de sus obligaciones con arreglo al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y continúa reconociendo al FTUC y a la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji como interlocutores tripartitos para hacer avanzar el diálogo social.

En relación con el artículo 2 del Convenio, cabe señalar que el ERAB continúa revisando las leyes del trabajo e incluyendo las enmiendas propuestas en la ley. Todas las enmiendas propuestas acordadas serán presentadas posteriormente al Parlamento de la República de Fiji para su examen.

Con respecto a la asistencia técnica de la OIT sobre la definición de servicios esenciales, el Gobierno de Fiji reconoce que una cuestión pendiente con arreglo al JIR es la revisión de la lista de servicios e industrias esenciales. El Gobierno de Fiji confirma que la OIT ha ofrecido asistencia técnica para revisar la lista de servicios e industrias esenciales. El 29 de mayo de 2019 me reuní con el Sr. Felix Anthony para examinar el caso del sindicato contra la autoridad de recursos hídricos. En la reunión, el Sr. Anthony y yo acordamos que el taller sobre industrias nacionales esenciales se celebraría tentativamente hacia finales de octubre o principios de noviembre de 2019. Ello se comunicó a la Oficina de la OIT para los países insulares del Pacífico sita en Suva el 30 de mayo. Se ha informado al Gobierno de Fiji de que la Oficina de la OIT en Suva está estudiando posibles fechas con los expertos técnicos.

Con respecto al requisito de que los dirigentes sindicales estén empleados en sus respectivos sectores u oficios, y a otros aspectos de las huelgas y las manifestaciones previstos en la Ley de Relaciones Laborales, el Gobierno de Fiji toma nota de los comentarios de la Comisión de Expertos y continuará colaborando con los interlocutores tripartitos en la revisión de las leyes del trabajo.

En relación con la Ley de Orden Público, el Gobierno de Fiji toma nota del pedido de la Comisión de Expertos. Sin embargo, reitera que en Fiji el requisito de autorización con arreglo al artículo 8 de la Ley de Orden Público de 1969 se aplica a todas las personas. El requisito de autorización es apropiado y necesario a fin de determinar cuestiones de importancia pública tales como la seguridad nacional, la seguridad pública, el orden público, la moralidad pública, la salud pública o la buena marcha de las elecciones y la protección de los derechos y la libertad de los demás.

En cuanto al decreto relativo a los partidos políticos, la Comisión de Expertos recordó que en sus comentarios anteriores había señalado que el artículo 14 del decreto relativo a los partidos políticos de 2013 impide que quienes ocupan un cargo en una organización de trabajadores o de empleadores se afilien a un partido político o ejerzan un cargo en uno, y que realicen cualquier tipo de actividad política, incluida la mera expresión de apoyo u oposición a un partido; que los artículos 113, 2), y 115, 1), del decreto electoral prohíben que los funcionarios públicos realicen actividades de campaña y que cualquier persona, entidad u organización que reciba fondos o asistencia de un gobierno extranjero, organización intergubernamental u organización no gubernamental haga campaña o participe en una, organice debates, foros públicos, reuniones,

entrevistas y mesas redondas o publique material relacionado con las elecciones; y que había solicitado información a este respecto. La Comisión tomó nota de que el Gobierno reiteró que estaba emprendiendo reformas, en particular en el sistema de votación, para crear normas de gobernanza transparentes, y que la finalidad de esas disposiciones era garantizar la neutralidad política de los funcionarios públicos, incluidos los dirigentes sindicales. Señaló, además, que el FTUC seguía preocupado por el miedo que estas disposiciones habían infundido en los sindicalistas, a quienes se acusaba de haber participado en actividades políticas cuando simplemente habían participado en reuniones sindicales, y por el hecho de que el propio decreto denegara el derecho básico de los sindicalistas a participar en actividades políticas.

La semana pasada se presentó a la Comisión un informe con nuestra respuesta completa; pedimos a la Comisión que se remita a ese informe, ya que he agotado mi tiempo.

Miembros trabajadores — La violación de la libertad sindical en Fiji sigue siendo motivo de gran preocupación. Como todos recordarán, el Gobierno de Fiji tiene un extenso historial de hostilidad hacia el ejercicio de este derecho fundamental, así como hacia la propia institución de la OIT.

En junio de 2011, la Comisión pidió al entonces Gobierno militar de Fiji que estableciera diálogos tripartitos con la asistencia de la OIT. En septiembre de 2012, una misión de contactos directos intentó visitar el país pero fue expulsada. En 2013, ante la falta de cooperación del Gobierno, el Consejo de Administración de la OIT volvió a pedir que se buscaran soluciones adecuadas y se aceptara una misión de contactos directos. En noviembre de 2015, el Consejo de Administración de la OIT autorizó una misión tripartita, que visitó Fiji a finales de enero de 2016. Al concluir la misión, el Gobierno reconoció que sus reformas legislativas no se ajustaban al Convenio, accedió a que se concertara otro acuerdo tripartito para reformar la legislación y se comprometió a cumplir las condiciones del acuerdo anterior. Se pidió al Gobierno de Fiji que llevara a cabo todas las reformas acordadas antes del Consejo de Administración de marzo de 2016. Si bien se hicieron algunas reformas, en virtud de las cuales se retiró la queja relativa a la constitución de una comisión de encuesta, muchas cuestiones importantes quedaron sin atender. Lamentablemente, el Gobierno no cumplió esos compromisos pendientes. Desde que la comunidad internacional desvió la mirada en 2016, el Gobierno ha incumplido sus compromisos y ha vuelto a recurrir a las amenazas, las detenciones arbitrarias, la prisión preventiva y el hostigamiento. La persistente negativa a dar seguimiento al JIR y la proliferación de ataques contra el ejercicio del derecho a la libertad sindical exigen que la Comisión dé prioridad a este grave caso. Simplemente no podemos permitir que esta situación se prolongue.

Estamos profundamente preocupados por el regreso de la violencia contra los sindicalistas y la represión de los derechos sindicales y las libertades civiles. El 1.º de mayo de este año, mientras cientos de trabajadores de la Dirección de Recursos Hídricos de Fiji se preparaban para participar en un piquete legítimo contra la dirección, la policía antidisturbios y otros oficiales de policía vestidos de civil irrumpieron en las instalaciones del sindicato, impidiendo que se realizara el piquete, y detuvieron a 29 miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores. Ese mismo día también fue arrestado el Sr. Félix Anthony, Secretario Nacional del FTUC. Increíblemente, el Sr. Anthony fue detenido durante una reunión tripartita que se celebraba en el ministerio en presencia de la OIT. ¿Cómo podemos hablar de respeto a la libertad sindical y diálogo social cuando la policía irrumpe de ese modo en una reunión tripartita? Tras la detención se allanaron oficinas sindicales, se confiscaron documentos, computadoras y memorias USB, y se interrogó a personal sindical. El Sr. Anthony permanece bajo vigilancia. Otro aspecto de los incidentes que nos preocupa enormemente es el hecho de que la policía se remitiera al decreto de orden público para restringir las reuniones y manifestaciones sindicales. El artículo 8 del decreto de orden público (enmienda) confiere a las autoridades la facultad de denegar el permiso para celebrar una manifestación a quienes se les hubiera denegado dicho permiso anteriormente. Además, las autoridades pueden desestimar las solicitudes por motivos vagos e imprecisos. Pueden rechazar cualquier solicitud si consideran que la manifestación puede alterar la paz, la seguridad o el orden público. El artículo también prevé sanciones penales para toda persona u organización que pudiera socavar o sabotear la economía o la integridad financiera de Fiji. Éstos son motivos muy vagos y, por tanto, susceptibles de abuso. De hecho, como hemos visto en los incidentes que he referido, esta disposición sigue aplicándose para entorpecer, impedir o frustrar reuniones y manifestaciones sindicales pacíficas, lo que constituye una violación flagrante del Convenio. El derecho de los sindicatos a celebrar reuniones en sus establecimientos sin autorización previa ni injerencia de las autoridades es un elemento esencial de la libertad sindical. Las autoridades públicas deben dejar de inmiscuirse en los asuntos sindicales. A la luz de estas violaciones perpetradas por el Gobierno, es preciso adoptar medidas inmediatas para revisar el decreto de orden público, y en especial su artículo 8, a fin de armonizarlo con el Convenio. El derecho a la libertad de reunión debe garantizarse tanto en la legislación como en la práctica. El acoso e intimidación de los trabajadores por parte de las fuerzas de seguridad persiste, en términos más generales. Estas tácticas se utilizan para silenciar a los interlocutores sociales y socavar las actividades que realizan para perseguir objetivos legítimos. Utilizar la detención y otras tácticas policiales contra dirigentes o afiliados sindicales para influir en sus actividades o sus bases es contrario a los principios de la libertad sindical y las libertades civiles. El Gobierno debe adoptar medidas para que la policía y las demás fuerzas de seguridad respeten las obligaciones contraídas por Fiji en virtud de las normas internacionales del trabajo.

En segundo lugar, es profundamente preocupante que el Gobierno de Fiji manipule órganos tripartitos nacionales para socavar la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El informe de la Comisión de Expertos indica que el Gobierno ha alterado la representación de trabajadores y de empleadores en diversos órganos, entre ellos el Fondo Nacional de Previsión, la Dirección de Productividad, el Servicio de Terminales Aéreas y los consejos de salarios, el Tribunal de Arbitraje y el ERAB, destituyendo o sustituyendo miembros. Claramente se trata de un caso de injerencia grave que impide que los sindicatos desempeñen su función básica: representar los intereses de los trabajadores. Para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores sean autónomas e independientes de las autoridades es fundamental que nombren a sus propios representantes en los órganos nacionales tripartitos o representativos. El Gobierno debe atender estas preocupaciones sin demora.

En tercer lugar, quisiéramos recordar nuevamente a la Comisión y, en particular, al Gobierno de Fiji, que la queja presentada en virtud del artículo 26 se retiró en función del compromiso del Gobierno de avanzar de manera sostenida en la aplicación del JIR, lo cual implicaba, fundamentalmente, revisar la legislación laboral. Suscribimos la opinión de la Comisión de Expertos de que no se han realizado progresos. La Ley de Relaciones Laborales contiene aún disposiciones opresivas que son contrarias al Convenio. No me referiré a todas por falta de tiempo. Sin embargo, me gustaría exponer algunos ejemplos que demuestran el carácter restrictivo de la legislación nacional. La

ley no reconoce el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa. El encargado del registro dispone de facultades discrecionales excesivamente amplias para denegar la inscripción de un sindicato en virtud del artículo 125. El artículo 3, 2), prohíbe que los trabajadores penitenciarios formen sindicatos o se afilien a uno. El artículo 127, *d),* prohíbe que los ciudadanos que no sean nacionales sean dirigentes sindicales. El artículo 184 permite la injerencia en la elaboración de los estatutos y reglamentos sindicales. El artículo 128, 3), confiere facultades excesivas al funcionario encargado del registro para pedir acceso a las cuentas de los sindicatos en cualquier momento, en lugar de solicitar auditorías anuales, como prevé el Convenio. Otros artículos de la ley permiten recluir en prisión a quienes hagan huelgas pacíficas en el sector de servicios básicos. La ley también otorga amplios poderes discrecionales al ministro para nombrar o destituir a los miembros del Tribunal de Arbitraje y nombrar a los mediadores. Podría seguir enumerando ejemplos, pero me detendré aquí.

La Comisión de Expertos ha examinado estas disposiciones varias veces por considerarlas contrarias al Convenio y ha pedido al Gobierno que las modifique, y que modifique la legislación laboral en su conjunto. Es sencillamente inadmisible que el Gobierno no haya hecho nada en cuatro años para revisar estas disposiciones. El Gobierno debe tomar medidas urgentemente, en consulta con los interlocutores sociales, para revisar la legislación con arreglo al JIR. La Comisión de Expertos señala también que el artículo 14 del decreto sobre los partidos políticos de 2013 prohíbe que quienes ocupan un cargo en una organización de trabajadores o empleadores se afilien a un partido político o ejerzan un cargo en uno. Los artículos 113, 2), y 115, 1), del decreto electoral prohíben que los funcionarios públicos realicen actividades de campaña, lo cual se aplica por extensión a los dirigentes sindicales. Además, el decreto prohíbe que cualquier entidad que reciba financiación o asistencia de un gobierno extranjero o de entidades intergubernamentales o no gubernamentales haga una campaña electoral o participe en una. La prohibición de que los sindicatos participen directa o indirectamente en actividades políticas y las restricciones impuestas en este sentido constituyen una violación flagrante del Convenio y de los principios de libertad sindical y libertades civiles. Los sindicatos deben poder participar en los debates públicos sobre política económica y social sin temor a sufrir represalias u otras consecuencias que restrinjan los derechos que los asisten en virtud del Convenio. La decisión de cooperar con organizaciones extranjeras debe dejarse también al criterio de los sindicatos. La Comisión de Expertos ha señalado que estas disposiciones son indebidamente restrictivas. Suscribimos el pedido de la Comisión de Expertos de que se modifiquen inmediatamente las leyes. La incapacidad del Gobierno para aplicar plenamente el JIR nos ha decepcionado en repetidas ocasiones, pero seguimos convencidos de que éste es el camino a seguir. El Gobierno debe volver inmediatamente a sentarse a la mesa de negociación con los interlocutores sociales y aplicar el JIR en su totalidad, y debe ofrecer a sus interlocutores las salvaguardias y garantías debidas. Los actos de violencia contra dirigentes sindicales por parte de la policía no ayudan en este sentido, y no deben repetirse nunca más. El Gobierno debe demostrar que ha tomado medidas serias para traducir sus declaraciones de compromiso en cambios concretos que pongan fin a esas violaciones.

Miembros empleadores — El Grupo de los Empleadores quisiera comenzar agradeciendo la intervención del Gobierno y el informe que éste facilitó por escrito con antelación. Tomamos nota de la información expuesta sobre los esfuerzos del Gobierno para celebrar consultas con las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores y para colaborar con la OIT.

El presente caso surge a raíz de alegaciones del FTUC de que tanto éste como sus miembros han sido discriminados por el Gobierno. Las alegaciones tienen que ver principalmente con que no se han realizado progresos suficientes en la aplicación del JIR, que el Gobierno, el FTUC y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji suscribieron el 29 de enero de 2016 y que, como ha explicado el portavoz del Grupo de los Trabajadores, motivó el retiro de la queja que se había presentado en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. El FTUC denuncia una persistente falta de progresos en la aplicación del JIR y afirma que sigue habiendo casos de acoso e intimidación de sindicalistas y violaciones de los derechos humanos. Éste es el principal motivo por el que la Comisión de Expertos ha decidido examinar el Convenio fuera del ciclo ordinario de presentación de memorias.

El FTUC también alega que el Gobierno ha desmantelado sistemáticamente el tripartismo eliminando la representación tripartita en diversos órganos, como el ERAB, el Fondo Nacional de Previsión, la Dirección de Formación y Productividad de la Universidad Nacional de Fiji, el Servicio de Terminales Aéreas y los consejos de salarios, o sustituyéndola con sus propios candidatos.

Una tercera preocupación general expresada por el FTUC tiene que ver con el decreto relativo a los partidos políticos, cuyo artículo 14 prohíbe que quienes ocupan un cargo en una organización de trabajadores o de empleadores se afilien a un partido político o ejerzan un cargo en uno, y que realicen cualquier tipo de actividad política, incluida la mera expresión de apoyo u oposición a un partido. El FTUC ha explicado que lo preocupante de estas disposiciones es que los sindicalistas pueden ser acusados de realizar actividades políticas por su participación en reuniones sindicales. El Grupo de los Empleadores no objeta necesariamente que las actividades de una organización de empleadores o de trabajadores deberían ser apolíticas. Las restricciones a la actividad política de los funcionarios pueden servir para favorecer la neutralidad en el ejercicio de la función pública y ofrecer mayores garantías de que éstos no utilizarán los recursos de que disponen por sus cargos para financiar sus campañas políticas o promover sus agendas políticas. Sigue siendo posible participar en política, sólo que quienes quieren hacerlo deben renunciar a sus cargos públicos. Este tipo de restricción se ha impuesto ya en el pasado, y los dirigentes pueden retomar sus funciones en el sindicato o en la federación de empleadores después de impugnar las elecciones generales. Habiendo hecho esta aclaración preliminar, quisiéramos plantear una serie de consideraciones acerca de las observaciones más detalladas que ha formulado la Comisión de Expertos sobre este caso. La Constitución de Fiji garantiza el derecho de libertad sindical a todos los empleados. De ahí que el reciente arresto y liberación del secretario general del FTUC haya sido tan desafortunado, pues las partes tripartitas acababan de acordar plazos concretos para poner en práctica las dos cuestiones pendientes del JIR, que son la revisión de la lista de organizaciones de servicios esenciales y la revisión de la Ley de Relaciones Laborales. Otra aparente consecuencia del incidente, igualmente desafortunada, fue que disuadió al FTUC de seguir colaborando en la concreción de las cuestiones pendientes del JIR. Los empleadores esperamos con toda sinceridad que el FTUC decida volver a la mesa de diálogo para que las dos cuestiones pendientes del JIR puedan aplicarse antes de la reunión de noviembre del Consejo de Administración. Los empleadores consideramos que, en aras de la reincorporación del FTUC, el Gobierno puede y debe redoblar sus esfuerzos para propiciar la celebración de reuniones periódicas en un entorno libre de intimidaciones, y estimamos que los cambios recientes en la dirección del Ministerio de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales

y en la presidencia del ERAB pueden incidir positivamente la consecución de los objetivos.

A diferencia del FTUC, los empleadores entendemos que la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji no tiene inconveniente con la idea de que los órganos estatutarios estén compuestos por personas competentes. Acepta que ello significa que ninguna organización tiene derechos de representación absolutos en esos órganos si sus candidatos no reúnen las condiciones necesarias. Este criterio general parece aplicarse a organismos como el Fondo Nacional de Previsión, la Universidad Nacional y el ERAB. Los empleados, a través de organizaciones como el FTUC, solían tener derecho a integrar los consejos en virtud del principio de tripartismo de determinados consejos. Con respecto a los nombramientos en el FNPF, el Ministro debe velar por que el conjunto de los miembros sume las calificaciones y experiencia necesarias en gestión de inversiones, gobernanza empresarial, contabilidad y auditoría, finanzas y servicios bancarios, gestión de riesgos, derecho, funciones de actuario o auditor y tecnologías de la información o una disciplina de ingeniería similar. En el caso del consejo de la FNU, el ministro que designa a los miembros del Consejo debe asegurarse de que cuentan con las calificaciones, habilidades, experiencia y conocimientos necesarios para contribuir a las disciplinas que imparte la FNU y a la administración general y la gestión financiera de la institución. A la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji se la sigue invitando a presentar candidatos al ministro, pero entendemos que no sucede lo mismo con el FTUC. Los empleadores consideramos que debería invitarse al FTUC a presentar candidatos, en el entendimiento de que ni los candidatos de los empleadores ni los del sindicato tienen derecho a ser elegidos si no están debidamente cualificados.

Por su parte, el ERAB es el único organismo estatutario que prevé una composición tripartita que incluye representantes de los trabajadores. Sus funciones están claramente establecidas en la ley. Fundamentalmente, es el mecanismo tripartito más importante para debatir y acordar cambios en el ámbito de las relaciones laborales de Fiji. Hasta hace poco se ha progresado de manera sostenida en la aplicación del JIR. La Federación de Comercio y Empleadores de Fiji y el FTUC han revisado el texto entero de la ley en dos ocasiones y, según tenemos entendido, han acordado el 90 por ciento de los cambios propuestos en un esfuerzo por garantizar la compatibilidad del texto con los convenios, atendiendo a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos. Como prueba de dicho progreso, el 3 de abril de 2019, las tres partes coincidieron en que algunas de las cuestiones previstas en el JIR han sido implementadas, principalmente por medio de modificaciones a la ley. Concretamente, esas modificaciones tienen que ver con: la reinstauración del sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina; la reducción del período de preaviso de huelga; el restablecimiento de los procesos de reclamación; la eliminación de todas las referencias a las unidades de negociación en la ley; la derogación de los artículos 191X y 191BC de la ley, y la desinscripción de los sindicatos y su derecho a inscribirse nuevamente. Quedan aún cuestiones pendientes en el marco del JIR que, según entendemos, las partes tripartitas están procurando concretar, a saber, la revisión de las leyes de trabajo y la revisión de la lista de servicios e industrias esenciales. Se ha propuesto una fecha para recibir a un técnico de la OIT experto en servicios esenciales, que esperamos y deseamos concluya esta actividad. Además, como parte del desarrollo de un nuevo régimen de relaciones laborales, los empleadores de Fiji han pedido expresamente al Gobierno que establezca un mecanismo oficial para la fijación de salarios en los diez sectores abarcados por el mecanismo nacional de fijación de salarios. Consideramos que cualquier ajuste salarial debe ser aprobado primero por el ERAB, cuya función es asesorar al ministro, y que hay discusiones en curso sobre este punto. Una de las cuestiones pendientes del JIR es la revisión de la lista de servicios e industrias esenciales. Entendemos que la OIT ha ofrecido asistencia técnica para la revisión de la lista y alentamos al Gobierno a que se sirva de esa asistencia, y a que vele por que se mantengan las consultas con los interlocutores sociales sobre esta cuestión.

Por lo tanto, el Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que promueva la reincorporación del FTUC en el proceso del JIR. También instamos al Gobierno a que invite a presentar candidaturas para cargos públicos a todos los interesados, incluido el FTUC, a fin de que pueda evaluarse el mayor número posible de candidatos idóneos. También instamos al Gobierno a que revise su posición sobre el decreto relativo a los partidos políticos de manera que, en vez de penalizar la mera pertenencia a un partido político, se centre en la forma de regular las actividades políticas de las personas que ocupan cargos públicos. Por último, el Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que acepte la asistencia técnica de la OIT para terminar la revisión de los servicios esenciales y a que siga celebrando consultas verdaderas y genuinas con los interlocutores sociales.

Miembro trabajador, Fiji — El 1.º de mayo es un día muy especial para los trabajadores del mundo entero. Es el día en que éstos celebran decenios de lucha. En Fiji, el 1.º de mayo de este año, unos 2 075 trabajadores fueron despedidos en forma sumaria; 29 fueron arrestados por hallarse en un establecimiento sindical en una reunión ilícita, estuvieron detenidos durante dos días y la policía presentó cargos en su contra; dirigentes sindicales que se atrevieron a hablar en nombre de sus compañeros fueron detenidos durante dos días; establecimientos sindicales fueron allanadas por la policía, y el personal y los afiliados de los sindicatos fueron amenazados e intimidados por agentes antidisturbios. Esto resume el estado de la democracia y el clima en que funcionan los sindicatos y los trabajadores en Fiji. Para justificar sus acciones, el Gobierno intenta ampararse en el decreto de orden público (enmienda), que fue promulgado por el Gobierno militar y es contrario a los derechos humanos y sindicales.

En marzo de 2015, los interlocutores tripartitos firmaron un JIR en presencia del Director General de la OIT. El Gobierno de Fiji se comprometió a atender las 33 cuestiones señaladas por la Comisión de Expertos en 2015, que estaban agrupadas en el proceso de revisión de la legislación laboral. El JIR se firmó la noche antes de que el Consejo de Administración se reuniera para tratar el caso de Fiji, lo que evitó que se decidiera establecer una comisión de encuesta sobre Fiji con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la OIT. El Gobierno abordó algunas de las cuestiones, pero la revisión de la legislación laboral y la lista de servicios esenciales quedaron pendientes. Desde entonces no se han realizado progresos, a pesar de que se llevó a cabo una nueva misión de contacto en 2016 en la que se firmó un segundo JIR. El Gobierno de Fiji asumió los mismos compromisos. No obstante, siguió imponiendo unilateralmente el sistema de mérito abierto para evaluar el desempeño de los trabajadores y estableció como condición de empleo que los trabajadores firmen contratos individuales, en particular los funcionarios públicos y los trabajadores de entidades estatales y de los sectores que el Gobierno había redefinido como servicios esenciales, entre ellos los bancos, las aerolíneas y las administraciones públicas locales. Los contratos eran de entre tres meses y tres años. En la mayoría de los organismos públicos, a los trabajadores manuales les ofrecieron contratos de tres meses que se renovarían con una pausa de una semana cada cierto tiempo para negarles sus derechos básicos. En la práctica ello significó que, a pesar de que se derogó el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales, se

mantuvieron las mismas condiciones previstas en el decreto, esto es, se negó a los trabajadores la libertad sindical y a los sindicatos el derecho de negociación colectiva, y se redujo la densidad y la cobertura de los sindicatos. Los convenios colectivos que estaban vigentes cuando se promulgó el decreto y que éste dejó sin efecto no han sido restablecidos a pesar del pedido de la Comisión de Expertos. La explicación del Gobierno de que se sustituyeron por nuevos convenios colectivos negociados es sencillamente falsa. No ha habido negociaciones sobre convenios colectivos, salvo en la industria maderera. No vemos ninguna razón válida por la que los convenios colectivos que estaban vigentes antes del decreto no puedan ser restablecidos. Después de todo, son convenios negociados y acordados. La Comisión ha abordado estas cuestiones desde hace más de siete años, y en todas las ocasiones el Gobierno se ha comprometido a respetar plenamente los derechos de los trabajadores y poner fin a las violaciones. Sin embargo, no se ha hecho mucho y, en la práctica, la situación ha empeorado. La inacción del Gobierno, que desoyó las decisiones de la Comisión, le han hecho perder valioso tiempo a este foro. Nos gustaría que el Gobierno de Fiji se condujera con mayor responsabilidad y se tomara en serio los compromisos contraídos con la Comisión.

Quisiera referirme a algunas de las cuestiones que no se han aplicado. Una es la revisión de las leyes laborales, que está prevista en el JIR y que el Gobierno no ha cumplido hasta la fecha. Su finalidad era atender 31 cuestiones a propósito de las cuales, en 2015 y 2016, la Comisión de Expertos había pedido al Gobierno que adoptara medidas y velara por el cumplimiento de los convenios básicos. La Comisión de Expertos recoge las mismas violaciones en su Informe más reciente. Otra es la lista de industrias esenciales, que figuraba también en el JIR. Las partes habían acordado tomar medidas al respecto. Sin embargo, fue sólo ahora, justo antes de esta reunión, que el Gobierno ha solicitado asistencia técnica a la OIT para ocuparse del tema.

En el informe se menciona el decreto de orden público (enmienda) y se recuerda al Gobierno que se le había pedido en repetidas ocasiones que pusiera fin a las violaciones. La ley confiere amplias facultades a la policía y al comisario de policía para prohibir cualquier forma de protesta o reunión en lugares públicos o privados, así como para arrestar y acusar formalmente a cualquier persona. La ley define como terrorista a toda persona que intente cometer un acto que dañe o pueda dañar la economía o causar agitación, o incite a terceros a cometer actos de esas características. La pena prevista para esos actos es la cadena perpetua. Ésta es la razón por la que los sindicatos no pueden hacer huelga ni emprender acciones de protesta. A este respecto, el FTUC presentó recientemente cuatro solicitudes para celebrar marchas pacíficas en protesta por la violación de los derechos de los trabajadores. La policía las rechazó a todas sin dar explicaciones. Posteriormente, el 30 de abril, el secretario general de la Asociación de Personal de Enfermería, el secretario general de la Asociación de Docentes de Fiji y un organizador sindical fueron arrestados y estuvieron detenidos durante 48 horas. El 1.º de mayo me arrestaron, me detuvieron durante 48 horas y me interrogaron sobre las protestas y marchas que el FTUC había organizado. Ese mismo día, otros 29 miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores despedidos por la Dirección de Recursos Hídricos de Fiji fueron detenidos en instalaciones sindicales por presunta reunión ilícita y acusados formalmente en virtud de la Ley de Orden Público (enmienda). Se les impusieron severas condiciones de libertad bajo fianza, entre ellas un toque de queda entre las 18 y 6 horas y la prohibición de viajar. El 1.º de mayo la Dirección de Recursos Hídricos despidió a los trabajadores en forma sumaria alegando que los contratos se habían extinguido. La policía custodió el ingreso al lugar de trabajo y prohibió la entrada a los trabajadores. Los días 1.º y 2 de mayo, la policía allanó las oficinas del Sindicato Nacional de Trabajadores y del FTUC y confiscó documentos y equipos electrónicos, entre ellos archivos, computadoras y teléfonos móviles. Hasta hoy no me han devuelto mi computadora ni mi teléfono.

El informe también cuestiona las facultades del funcionario encargado del registro de los sindicatos. El portavoz del Grupo de los Trabajadores ha abordado bien esta cuestión. Tampoco veo necesidad de añadir nada sobre el decreto relativo a los partidos políticos, salvo por esto: los dirigentes sindicales no son cargos públicos. Los sindicatos son organizaciones de afiliados y son los afiliados los que sufragan realmente el funcionamiento de los sindicatos, que no reciben ningún tipo de subvención del Gobierno. No creemos que los sindicatos deban ser clasificados como órganos públicos, ni mucho menos que deban denegársenos nuestros derechos fundamentales o la posibilidad de participar en el proceso político del país.

La Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno en reiteradas ocasiones que permita a los funcionarios de prisiones formar un sindicato o afiliarse a uno. En la actualidad éstos no pueden ejercer su libertad sindical y el Gobierno sigue obstinado en negarles ese derecho.

En cuanto a la huelga de las minas de oro de Vatukoula, que ha perdurado 26 años, recordamos que, en 2016, el Gobierno presentó a la Comisión un plan detallado para los mineros. Cabe señalar que la posición actual del Gobierno ha cambiado radicalmente, ya que no asume obligaciones ni responsabilidad alguna por los mineros.

Los trabajadores de Fiji viven bajo una nube de miedo. Los trabajos son inseguros y los sindicalistas no pueden llevar a cabo sus actividades legítimas. El tripartismo en Fiji ha muerto, y eso vale para todos los órganos tripartitos en los que los trabajadores han tenido representación tradicionalmente. Tomamos nota de que la respuesta del Gobierno es que los nombramientos se ajustan a las leyes, pero el Gobierno ha omitido información a la Comisión: las leyes mencionadas fueron modificadas por este mismo Gobierno recientemente y, en virtud de esas modificaciones, los representantes de los trabajadores y de los empleadores han quedado excluidos. El Gobierno se ha referido a las reuniones iniciadas recientemente por la Oficina de la OIT en Suva para explorar el camino a seguir por los interlocutores sociales. Los interlocutores y la OIT habían acordado que estas reuniones serían informales y que ninguna de las partes se referiría a ellas ni las daría a conocer. Obviamente, el Gobierno no ha cumplido su parte del trato, como de costumbre. Ahora esto complica la posición de los interlocutores sociales de cara a las próximas reuniones.

Por último, el Gobierno de Fiji intenta permanentemente demonizar al movimiento sindical de Fiji y a sus dirigentes. Hace muy poco, el Primer Ministro y el Fiscal General declararon públicamente que los sindicatos eran irrelevantes. Han retirado a los sindicatos de los órganos tripartitos e impuesto condiciones de trabajo precarias e inseguras que violan los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, así como los derechos humanos. Y sin embargo, acuden a la Comisión y aplauden el trabajo decente, el diálogo social y el tripartismo. Esta hipocresía tiene que acabar.

Miembro empleador, Fiji — La Federación de Comercio y Empleadores de Fiji mantiene una relación de trabajo muy sana con los interlocutores sociales, una relación que se basa en el respeto mutuo y la buena fe. La federación ha ejercido y ejerce aún un papel de mediación entre el Gobierno y el FTUC, que se pudo apreciar claramente en 2015 y 2016, cuando el artículo 26 pendía sobre nuestras cabezas. Al igual que el movimiento sindical, la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji goza de plenos

derechos de sindicación, negociación y ejercicio de sus funciones legítimas, y la Constitución de Fiji garantiza a todos los trabajadores el derecho a la libertad sindical.

Permítanme hacer una pequeña observación sobre el JIR. Quisiera que la Comisión tomara nota de que, de las nueve cuestiones que están sobre la mesa, hemos logrado siete. Quedan sólo dos cuestiones pendientes, que son la revisión de las listas de organizaciones abarcadas por el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales y la revisión de la Ley de Relaciones Laborales. El proceso ya ha comenzado. He asistido a reuniones en las que se ha hablado de estos temas, aunque con carácter oficioso. Lo cierto es que tenemos que encontrar una solución antes de la reunión del Consejo de Administración en noviembre, por lo que instaré al Gobierno a que procure que las partes se reúnan con suficiente antelación para abordar y ultimar ambas cuestiones. Es importante que lo hagamos, ya que la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji es una de las partes que suscribe el JIR y se toma muy en serio su compromiso.

El arresto del secretario nacional del FTUC en nuestra presencia fue muy desafortunado. Sucedió cuando estábamos a punto de llegar a un acuerdo sobre una Hoja de ruta en relación con el JIR. Personalmente, espero que el FTUC vuelva a la mesa de negociación y a reunirse con los interlocutores sociales para que podamos retomar la labor donde la dejamos. Tenemos una oportunidad para conseguirlo y no podemos dejarla pasar. En nuestra primera reunión hubo una amplia manifestación de buena voluntad que nos permitió avanzar considerablemente en los ámbitos relacionados con la legislación laboral. Hay 376 artículos o cláusulas que tenemos que revisar, es decir que sabemos exactamente la tarea que tenemos por delante. Los empleadores ayudaremos en todo lo que podamos y participaremos plenamente para garantizar la consecución de este objetivo. Pedimos a los interlocutores sociales que se unan a la mesa de diálogo para que podamos tratar esta cuestión. Los empleadores tenemos mucho que perder si se nombra una comisión de encuesta para Fiji, ya que, de cierta forma, en esos casos se nos ve como el jamón del sándwich.

Los empleadores coincidimos en que el Gobierno puede hacer mucho para garantizar que, cuando acordemos los plazos de las reuniones, éstas se celebren efectivamente, se levanten actas y se informe de ello a todos los interlocutores sociales. A los empleadores no nos preocupa la composición del ERAB ni de ningún otro organismo, nos preocupan los resultados: lo que podemos hacer para propiciar un entorno en el que todos puedan vivir en armonía y en el que todas las leyes relativas a la OIT estén en sintonía con nuestras obligaciones.

Para concluir, quiero decir que últimamente ha habido numerosas muestras de buena voluntad. Desde este lugar, a veces me pregunto si vivo en el mismo país que describen los oradores, porque participo en las reuniones y tengo la certeza de que hay mucha buena voluntad y de que tenemos que fomentarla y preservar ese espíritu para asegurarnos de que se aplique el JIR. Los demás aspectos se abordarán cuando hayamos resuelto las cuestiones que se han planteado sobre las leyes del trabajo, y estoy seguro de que estaremos en condiciones de hacerlo en la próxima reunión del Consejo de Administración.

Miembro gubernamental, Rumania — Tomo la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de la República de Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, que son países candidatos, y de Noruega, que integra la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y el Espacio Económico Europeo (EEE).

Estamos decididos a promover la ratificación universal y la aplicación de los ocho convenios fundamentales con arreglo a nuestro Marco Estratégico de Derechos Humanos. Instamos a todos los países a que protejan, promuevan y respeten todos los derechos humanos y laborales y concedemos suma importancia a la libertad sindical y el derecho de sindicación. El cumplimiento del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es esencial en este sentido.

Como signatarios del Acuerdo de Cotonú, la UE y Fiji se han comprometido a mantener un diálogo político amplio, equilibrado y exhaustivo, entre otras cosas sobre los derechos humanos y los laborales, como condición previa para el desarrollo sostenible, el crecimiento y la reducción de la pobreza. En el cuarto diálogo político de alto nivel ampliado entre la UE y Fiji, celebrado el 20 de mayo con arreglo al artículo 8 del Acuerdo, se reafirmó la importancia fundamental del acceso a la justicia y el respeto de los derechos humanos. Fiji y la UE también cooperan a través del Acuerdo de Asociación Económica vigente desde julio de 2014 que obliga a las partes a promover los derechos sociales.

Lamentamos las observaciones formuladas en el Informe de la Comisión de Expertos sobre la aplicación por Fiji del Convenio fundamental. Nos preocupa en particular que no se haya avanzado lo suficiente en la aplicación del JIR suscrito por los interlocutores tripartitos nacionales en enero de 2016 para evitar que se conformara una comisión de encuesta. También nos preocupan enormemente la presunta persistencia del acoso e intimidación de sindicalistas, y las violaciones de los derechos humanos fundamentales. Instamos al Gobierno que proporcione información actualizada a este respecto.

Asimismo, lamentamos que el ERAB, establecido para revisar la legislación laboral según lo acordado en el JIR, no haya generado un entorno propicio para el diálogo y la confianza entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. En vista de las observaciones de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que, conforme al Convenio, reconozca plenamente la función de las organizaciones nacionales representativas de trabajadores y de empleadores de designar representantes en los órganos nacionales, como el ERAB, y a que se abstenga de toda injerencia en dicho proceso.

Lamentamos también que no se hayan introducido todos los cambios necesarios para armonizar la legislación con el Convenio, como se acordó en el JIR, sobre todo en las leyes laborales y, concretamente, en la Ley de Relaciones Laborales (enmienda) de 2016, esta última en relación con las potestades excesivamente amplias del funcionario encargado del registro y la denegación del derecho de sindicación a los guardias de prisiones.

Del mismo modo, lamentamos que el Gobierno no haya tomado medidas para revisar muchas de las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales, según se acordó en el JIR. La revisión de la lista de servicios esenciales con arreglo a dicha ley, que se había acordado en el JIR, no se ha determinado aún de ninguna manera, lo que sorprende dada la posibilidad de asistencia técnica de la OIT. Instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para examinar las mencionadas disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales, de conformidad con lo acordado en el JIR, y de manera tripartita, para armonizar plenamente la legislación con el Convenio.

Por otra parte, lamentamos que la aplicación del decreto de orden público (enmienda) vulnere el libre ejercicio del derecho de reunión consagrado en el Convenio. Instamos por tanto al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para armonizar el artículo 8 de dicho decreto con el Convenio.

También señalamos a la atención del Gobierno que, como indicó la Comisión de Expertos, las disposiciones del decreto relativo a los partidos políticos son indebidamente restrictivas, puesto que prohíben que los funcionarios de las organizaciones de trabajadores y de empleadores se afilien a un partido político o manifiesten su apoyo

u oposición a un determinado partido. Pedimos al Gobierno que adopte medidas para modificar, de forma tripartita, las disposiciones mencionadas. La UE y sus Estados miembros seguirán apoyando a Fiji en este empeño.

Miembro gubernamental, Estados Unidos — En enero de 2016, la firma tripartita del JIR dejó sin efecto la queja presentada por los trabajadores con arreglo al artículo 26. El JIR ofrece un marco para que los interlocutores tripartitos aborden los problemas laborales del país. Tres años después de la firma de este importante acuerdo, el Gobierno no ha terminado de aplicar plenamente sus disposiciones fundamentales. Específicamente, no ha modificado aún la legislación laboral: en los dos años que transcurrieron entre la firma del JIR y la retirada de los representantes de los trabajadores a mediados de 2018, el ERAB no terminó la revisión de las leyes laborales ni preparó ninguna enmienda, y los trabajadores han tenido dificultades para realizar actividades sindicales legítimas, como organizar manifestaciones, celebrar reuniones y resolver conflictos.

Nos preocupan las denuncias de acoso e intimidación de sindicalistas, en particular la información facilitada recientemente por la CSI sobre dirigentes sindicales arrestados, detenidos y enjuiciados penalmente por actos relacionados con su actividad sindical. También hemos asistido a un deterioro del diálogo social. Pedimos al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para aplicar el JIR y, concretamente, que vuelva a convocar al ERAB para revisar las leyes de trabajo, en particular las disposiciones pertinentes de la Ley de Relaciones Laborales; que defina la lista de servicios e industrias esenciales en colaboración con la OIT y los interlocutores sociales; que modifique la Ley de Partidos Políticos para que no restrinja excesivamente la afiliación a las organizaciones de trabajadores o de empleadores y que vele por que éstas puedan ejercer la libertad sindical en un entorno libre de intimidaciones.

Pedimos al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para cumplir los compromisos contraídos en el JIR de 2016, así como sus obligaciones internacionales en materia laboral, y que colabore con la OIT y los interlocutores sociales.

Miembro trabajador, Australia — Cuando arrestaron al secretario nacional del FTUC el 1.º de mayo, el comisario de policía de Fiji dijo que quien quisiera entender las razones de la detención debía leer la Ley de Orden Público. Atendiendo a la sugerencia del comisario, quisiéramos someter dicha ley, y sus efectos en los derechos sindicales de Fiji, al escrutinio de la Comisión. La ley prevé que todo aquel que quiera organizar una reunión en un lugar público debe solicitar autorización a las autoridades con siete días de antelación. Un «lugar público» es cualquier edificio que no sea una vivienda particular. Las autoridades pueden denegar los permisos con amplia discrecionalidad, por considerar que la reunión podría «perjudicar el mantenimiento de la paz o el orden público». Incluso si conceden el permiso, el Ministro puede anularlo, y no existe el derecho expreso de recurrir la decisión. Si se celebra una reunión sin permiso, los organizadores pueden ser sancionados con penas de prisión de hasta cinco años. La policía tiene el poder de arrestar y detener a cualquier persona sin acusación formal si considera que ésta puede infringir la ley. Quienes organicen una reunión ilícita o inciten a otros a participar en una también corren el riesgo de ser encarcelados. Además, el decreto de orden público define como «terrorismo» todo acto que implique una perturbación grave de una infraestructura esencial — de por sí un concepto vago — y que se realice con la intención de promover una causa ideológica. ¿Cómo se aplica esta ley en la práctica? A principios de este año, el 3 de mayo, el FTUC pidió autorización para reunirse en Nadi. El 29 de abril, la policía se presentó en la Asociación de Docentes de Fiji y ordenó a 13 funcionarios que comparecieran en la comisaría para ser interrogados sobre la protesta. Los interrogaron durante cuatro horas y los liberaron. El 30 de abril, los secretarios generales de la Asociación de Personal de Enfermería de Fiji y de la Asociación de Docentes de Fiji fueron detenidos e interrogados durante 48 horas por la policía. Por otra parte, cuando la Dirección de Recursos Hídricos de Fiji despidió a 2 075 trabajadores el 25 de abril, el sindicato presentó una moción ante el Tribunal de Empleo para que se impugnaran los despidos. Los trabajadores se presentaron a trabajar el 1.º de mayo, pero se encontraron con que, en diversos establecimientos laborales de todo el país, había agentes antidisturbios custodiando los ingresos que los amenazaron con arrestarlos y les prohibieron entrar o congregarse en la puerta. En Lautoka, los trabajadores fueron expulsados de su lugar de trabajo y se reunieron en un local del sindicato. La policía entró por la fuerza y los dispersó, a pesar de que éstos le informaron de que se trataba de una propiedad privada. Veintinueve trabajadores que se negaron a irse fueron acusados formalmente de reunión ilegal y estuvieron 48 horas detenidos. En Suva, agentes de la policía antidisturbios entraron a un local del FTUC y amenazaron a los trabajadores con arrestarlos. Se ordenó a los afiliados que no hicieran «retransmisiones en directo» o publicaran mensajes en los medios sociales sobre la situación de los trabajadores despedidos. La oficina del FTUC estuvo rodeada por camiones de policía y agentes antidisturbios durante tres días. La libertad sindical no existirá en Fiji mientras estas leyes sigan en vigor. Las leyes que criminalizan las prácticas convencionales de los sindicatos atentan contra la efectividad de la legislación laboral de Fiji en su conjunto.

Miembro gubernamental, India — Damos las gracias al Gobierno de Fiji por el último informe completo que ha presentado sobre esta cuestión. La India reconoce el compromiso de alto nivel del Gobierno de Fiji de cumplir sus obligaciones laborales internacionales, especialmente las relativas al Convenio, colaborando con los interlocutores sociales en un espíritu de diálogo social y tripartismo a fin de dar seguimiento a las cuestiones pendientes previstas en el JIR de 2016 con arreglo a un calendario de trabajo. Cabe señalar que la propia Constitución de Fiji garantiza a todos los trabajadores el derecho a la libertad sindical, que constituye el objeto y la finalidad primordial del Convenio.

Acogemos con satisfacción las medidas adoptadas por el Gobierno de Fiji para aplicar las observaciones de la Comisión de Expertos, en particular las medidas destinadas a revisar progresivamente la legislación laboral mediante consultas tripartitas. Acaso no haga falta aclararlo, pero esos esfuerzos del Gobierno se ajustarán a los contextos nacionales específicos y a sus prioridades socioeconómicas.

Tomamos nota con agrado de la oferta de la OIT de prestar la asistencia técnica necesaria solicitada por el Gobierno de Fiji. Solicitamos a la OIT y a sus mandantes que continúen apoyando plenamente al Gobierno de Fiji y que le presten la asistencia adicional que pueda solicitar en este sentido para que esté en condiciones de cumplir sus obligaciones laborales.

Por último, aprovechamos la ocasión para desear al Gobierno de Fiji el mayor de los éxitos en esta empresa.

Miembro trabajador, Reino Unido — Uno de los muchos deberes que incumben a los sindicatos es el de criticar las políticas de los gobiernos, sean éstos favorables, indiferentes u hostiles a aquellos. Es difícil hablar de modelos económicos, políticas sociales o derechos sindicales sin considerar el papel de la política en la configuración de estas cuestiones. Resulta simplista y cómodo para cualquier gobierno acusar a sus detractores de perseguir motivaciones «políticas», pero esas acusaciones son más insidiosas y eficaces si van acompañadas de posibles sanciones legales o, incluso, como hemos oído, de una violenta

represión. Las restricciones a las libertades políticas de los dirigentes sindicales impuestas por el Gobierno de Fiji constituyen una limitación inaceptable de la labor que realizan al servicio de los intereses del sindicato y de sus afiliados. Como señaló la Comisión de Expertos en 2015: «[L]as disposiciones que imponen una prohibición general a las actividades políticas de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores para la promoción de sus objetivos específicos son contrarias al Convenio [núm. 87].».

Todas las sociedades se benefician de políticos con experiencia en el mundo del trabajo, ya sea como trabajadores o como empleadores o, en muchos casos, como ambos. Silenciar las voces de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores resta efectividad a las críticas de los expertos y los representantes y elimina del discurso político vital a algunos de los grupos más implicados. Del mismo modo, puede impedir que las asociaciones de los interlocutores sociales se beneficien de los servicios de dirigentes comprometidos con cambios sociales ambiciosos si se los pone en la difícil tesitura de elegir entre ayudar a algunos trabajadores o algunas empresas, y ayudar a todos los trabajadores o todas las empresas. Este innecesario dilema no sólo debilita la democracia, sino que constituye una injerencia flagrante en la independencia de nuestras organizaciones y atenta contra el Convenio. Tal vez si el Gobierno contara con más integrantes que hayan representado activamente a organizaciones de trabajadores o de empleadores no habría cometido un error tan desafortunado. Esta disyuntiva no es hipotética: los sindicalistas de Fiji tienen que afrontarla todo el tiempo, y muchos deben tomar la difícil decisión de renunciar a sus cargos para hacer campaña o presentarse a las elecciones.

El Gobierno ha fundado su defensa en el argumento de que los funcionarios públicos también están obligados a observar el principio de neutralidad política. Sin embargo, los sindicalistas no son funcionarios públicos, a menos que, naturalmente, formen parte de un sindicato de funcionarios públicos. En otros casos de la OIT se ha establecido una clara distinción entre sindicalistas y funcionarios públicos, como el caso núm. 2355 del Comité de Libertad Sindical. Por definición, los sindicatos y las asociaciones de empleadores tienen afiliados, y trabajan en nombre y representación de esos afiliados. Sí, esa afiliación y las estructuras democráticas conexas, nos legitiman para abogar en nombre del bien público y el mundo del trabajo en general, pero seguimos siendo — o ciertamente deberíamos seguir siéndolo — distintos y totalmente independientes del gobierno. En cambio, la mayoría de las definiciones de funcionarios públicos incluyen algún elemento de control o propiedad estatal directa, algo completamente inaceptable para los sindicatos según las normas de la OIT. Mientras el Gobierno no entienda esta distinción, seguirá cayendo en la trampa de intentar controlar y asimilar a los sindicatos y seguirá incumpliendo el Convenio. Además, este empeño por controlar los mundos de los sindicatos y la administración pública parece funcionar en un solo sentido. Mientras que los dirigentes sindicales tienen prohibido expresar su opinión sobre el Gobierno durante las elecciones, el Gobierno está facultado por ley para determinar qué sindicalistas tienen derecho a presentarse a sus propias elecciones, y esas elecciones luego son organizadas por funcionarios del Gobierno. Esto no sólo es una clara violación del Convenio, sino que supone además una enorme hipocresía. Esta falta de confianza en la democracia sindical, además de socavar la efectividad del Convenio, obstruye el funcionamiento del tripartismo y el diálogo social, que son principios fundamentales de los Miembros de la OIT y de toda buena gestión económica.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) — Hago uso de la palabra en nombre de la ISP y de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte. Los derechos sindicales se vulneran en todos los ámbitos de la administración pública de Fiji que han sido clasificados como servicios esenciales para restringir el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva. Por consiguiente, todas las controversias deben remitirse al Tribunal de Arbitraje, que las remite a su vez al Ministro de Empleo para que celebre una audiencia obligatoria con arreglo a los artículos 191S y 191T, presidida por el propio Ministro, para resolver el conflicto. Es curioso que una demanda de aumento de salario por parte de un empleado del sector público en la que el Ministro está obligado a mediar y que, por tanto, entraña claramente un conflicto de intereses, esté permitida en la Ley de Relaciones Laborales (enmienda) de 2015. Emprender acciones colectivas en la administración pública está prohibido en virtud de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda) núm. 4, de 2015, lo cual es contrario a las normas fundamentales del trabajo de la OIT, y el Gobierno de Fiji mantiene una actitud obstruccionista y refractaria a este respecto. En la Ley de Relaciones Laborales de 2007 se han incorporado disposiciones del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), en virtud de las cuales se han eliminado los derechos de negociación colectiva de los trabajadores, y los aeropuertos y servicios conexos han sido clasificados como servicios esenciales. Por ejemplo, en marzo de este año, el Tribunal de Arbitraje ordenó a los controladores aéreos del aeropuerto de Fiji que volvieran a trabajar y pusieran fin a su protesta. Poco después de la decisión del Tribunal, el presidente ejecutivo de la empresa suspendió a 22 controladores aéreos, desoyendo por completo la orden del Tribunal. El Tribunal de Arbitraje dispuso que se introdujeran modificaciones inmediatas para dar efecto a la orden y que se designara a un presidente del Tribunal con dedicación a tiempo completo para evitar los retrasos que se han venido produciendo en el sistema desde hace años. Ésta es una cuestión urgente, ya que la justicia que llega tarde no es justicia.

En virtud del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (enmienda) de 2014, se dispuso como condición transitoria la extinción del convenio colectivo y la celebración de negociaciones entre los controladores aéreos y Airport Fiji Limited para concertar un nuevo acuerdo. Los controladores aéreos siguen sin contratos formales hasta la fecha y ninguno ha visto la política de recursos humanos de la empresa en virtud de la cual se ha despedido a cuatro controladores certificados. El hecho de que el Gobierno no ofreciera garantías compensatorias a los trabajadores privados del derecho a huelga ha dado lugar a la situación extremadamente difícil en que se encuentran los trabajadores. Otro caso es el de los Servicios de Ingresos y Aduanas de Fiji, que son una autoridad legal que le dice a sus empleados que tienen prohibido hablar de las condiciones de sus contratos con terceros, es decir, con el sindicato, cuando el sindicato tiene un convenio colectivo registrado con las autoridades legales. Esto es una violación flagrante del Convenio, y la lista continúa.

La evaluación de los puestos de trabajo de la administración pública se ha utilizado para pasar a todos los empleados permanentes a regímenes de contratos individuales que no tienen correlación con el paso de los empleados a regímenes de contratos obligatorios. Las cláusulas de los contratos individuales de duración determinada son brutales: el Gobierno goza de absoluta discrecionalidad para renovar los contratos; los funcionarios deben renunciar irrevocablemente a impugnar la no renovación; la renovación queda sujeta a la necesidad de servicios por parte del Gobierno, y el Gobierno tiene derecho a modificar el contrato en cualquier momento.

La Confederación de Sindicatos del Sector Público ha intentado registrarse como federación desde 2017 con arreglo al artículo 147A de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda) y el Gobierno está obligado, en virtud de los

artículos 2, 3 y 4 del Convenio, a conceder a los trabajadores su derecho a afiliarse a la organización de su elección. El artículo 147A de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda) existe meramente para salvar las apariencias y debe ser modificado.

La confederación pide al Gobierno que restablezca las facultades de la comisión de la administración pública como autoridad central del personal, de manera que pueda negociar reclamaciones y condiciones de trabajo en nombre de los funcionarios de todos los ministerios públicos por igual con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales de 2007; que organice sin demora una reunión con la Confederación de Sindicatos del Sector Público para estudiar la posibilidad de elaborar un módulo práctico para un sistema bipartito de cooperación, respeto, diálogo y negociación colectiva y, por último, que acepte y adopte el concepto propuesto anteriormente, pues ello será un claro indicio de su adhesión a los valores fundamentales consagrados en la Constitución de Fiji de 2013, en particular de las garantías de los derechos y los beneficios de los trabajadores y los sindicatos, los derechos humanos y los valores sociales.

Miembro trabajador, Reino Unido — Soy Shannon James, presidente del Sindicato de Docentes de las Bermudas, que también celebra su centenario este año, y expondré algunas de las preocupaciones de los sindicatos del sector de la educación de Fiji. Hablaré en nombre de la Internacional de la Educación y el Sindicato de Docentes de Fiji.

La primera preocupación tiene que ver con el decreto relativo a los servicios esenciales, que establece que la docencia es un servicio esencial. Aunque todos estamos de acuerdo con que la educación es esencial, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha afirmado en repetidas ocasiones que el sector de la educación no constituye un servicio esencial. La segunda preocupación tiene que ver con las reformas impuestas sin la participación de los sindicatos docentes, que han tenido un impacto negativo directo en los trabajadores de la educación. Se ha chantajeado además a los docentes para que firmen contratos individuales sin los procesos de negociación colectiva. La tercera preocupación son las facultades discrecionales conferidas al Secretario Permanente del Ministerio de Educación para imponer sanciones disciplinarias. El Secretario Permanente tiene atribuciones ilimitadas para rescindir o forzar contratos y ordenar traslados. Esta práctica ha separado familias, ha impedido que se consumen matrimonios durante períodos de hasta un año y ha obligado a docentes a renunciar a puestos temporales para mudarse. La última preocupación tiene que ver con la imposibilidad de celebrar manifestaciones. El Secretario Permanente de Trabajo se negó a supervisar la celebración de una votación sobre la huelga, a pesar de lo que exige la ley. Se han rechazado solicitudes de autorización para participar en marchas y manifestaciones constantemente sin ninguna explicación. Se ha amenazado a afiliados para que no participen en actividades sindicales legítimas, incluso durante las vacaciones escolares. Confío en que la Comisión formulará recomendaciones solidarias en este sentido.

Miembro trabajador, Pakistán — Los servicios esenciales, según las normas de la OIT, son aquellos que atienden cuestiones relacionadas con la vida, la salud y la seguridad pública. La OIT los define como servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la población. En el anexo 7 de la Ley de Relaciones Laborales de 2007 de Fiji, figuran algunos servicios que no son «esenciales» en el sentido más estricto de la palabra. La lista, que va de la *a)* a la *p)* — 16 entidades —, es severamente restrictiva y generalizada y los sindicatos de Fiji no la comparten. Creemos que la lista es un arma que utiliza el Gobierno para desalentar actividades sindicales legítimas, como organizar manifestaciones, celebrar reuniones y resolver conflictos, entorpeciéndolas o directamente prohibiéndolas. La lista incluye sectores o industrias que el Gobierno de Fiji considera «esenciales para la economía». La definición de servicios esenciales modificada en 2015 establece que los servicios y las industrias esenciales son los que figuran en el anexo 7 de la Ley de Relaciones Laborales, e incluye empresas o corporaciones designadas que no guardan relación con servicios esenciales. Asimismo, la versión modificada del artículo 188 establece que los litigios comerciales en las industrias esenciales deben ser resueltos por el Tribunal de Arbitraje y que el Tribunal de Empleo y la Cámara de Empleo, de conformidad con la parte 20, no tendrán competencia en los litigios comerciales en los servicios esenciales. El Ministro tiene derecho a remitir el litigio al Tribunal, pero el arbitraje obligatorio no puede imponerse si no lo solicitan ambas partes. Lo preferible en este caso sería que un órgano neutral, como el Tribunal, decida que la huelga y el Estado, en el caso de los servicios esenciales, representan intereses obviamente contrapuestos. Por tanto, solicitamos que se modifique la parte 180 para que se ajuste al Convenio. Sin embargo, antes de que se tomen tales medidas, debe considerarse el requisito de los servicios de mediación como primer recurso una vez que se ha comunicado la intención de una huelga o cierre patronal. Por lo tanto, el Secretario Permanente debe garantizar que las partes puedan acceder a servicios de mediación lo antes posible para evitar la necesidad de una huelga o un cierre patronal. Ello no ocurrió en casos recientes en Fiji, lo cual provocó dilaciones en las huelgas o los cierres patronales, que no están permitidos en Fiji bajo ninguna circunstancia. La definición y la lista del anexo 7 conllevan fuertes restricciones y el efecto combinado de los artículos 169, 170 y 181, parte *c),* hace que sea más difícil, si no imposible, que los trabajadores de servicios esenciales hagan huelga. El carácter secreto de la votación no se discute, aunque no así el requisito de que vote el 50 por ciento de todos los afiliados con derecho a voto. Este quórum o mayoría requerida dificulta enormemente el ejercicio del derecho en Fiji, donde debería bastar con una mayoría simple de los votos emitidos. Aquí es donde el Gobierno adopta tácticas para restringir la libertad de reunión. El Gobierno de Fiji tampoco ha respondido al pedido cursado para supervisar la votación secreta y, por ende, los resultados se comunican al Ministerio de Trabajo, quien se niega a aceptar la legitimidad de la huelga y, por tanto, la declara ilegal.

Para concluir, nosotros, los representantes de los trabajadores, proponemos que la lista del anexo 7 se ajuste a la interpretación de la OIT, que el Gobierno se comprometa a revisar la lista con el asesoramiento técnico de la OIT, y que se modifique de inmediato la restricción impuesta a los sindicatos de Fiji que les impide ejercer el derecho básico a la libertad de reunión.

Representante gubernamental — Quisiera agradecer a todos los que han tomado la palabra. La mayoría de las cuestiones planteadas fueron abordadas en mi declaración inicial, por lo que no las abordaré nuevamente en esta intervención. Acerca de los otros puntos que se han planteado, quisiera formular las siguientes observaciones finales.

Con respecto a los plazos para la revisión de las leyes laborales, según lo previsto en el JIR, quiero señalar a la atención de la Comisión que hemos mantenido conversaciones al respecto con el Sr. Anthony y le hemos comunicado los plazos propuestos por escrito. Concretamente, el Ministerio remitió un correo electrónico al secretario nacional del FTUC, el 31 de mayo de 2019, en el que le proponía un calendario de trabajo. El calendario propuesto va del 1.º de abril al 6 de septiembre y prevé: la continuación del diálogo tripartito sobre las cláusulas acordadas de la matriz de la Ley de Relaciones Laborales; el plazo para

que el Ministerio prepare los proyectos y los someta a la Oficina del Fiscal General para su redacción jurídica; el proceso de redacción jurídica; una reunión con el ERAB sobre la revisión y, por último, la presentación al Parlamento entre el 4 y el 6 de septiembre de 2019. Por consiguiente, el Gobierno ha propuesto un calendario al FTUC y todavía está esperando una respuesta.

Con respecto a la huelga de la mina de oro de Vatukoula, que ha perdurado 29 años, esta cuestión fue llevada a los tribunales a raíz de que el Secretario Permanente aceptara un informe sobre una controversia comercial de un grupo de trabajadores de la mina de oro de Vatukoula. El Tribunal Superior determinó que el Secretario Permanente no estaba facultado para aceptar ese informe. En otra causa, el Tribunal Superior de Fiji determinó que el despido de los 364 trabajadores era legal. Por lo tanto, el Gobierno de Fiji no está legalmente obligado a indemnizar a los trabajadores, aunque está considerando la posibilidad de conceder una indemnización a los 364 trabajadores que participaron en la huelga de 1991.

Mi Ministerio ha emprendido una revisión del salario mínimo nacional, que incluye un análisis de los efectos económicos y sociales de su aplicación. Se ha contratado además a un consultor para que prosiga la realización de una encuesta a escala nacional con el fin de presentar un informe al ERAB.

En relación con la detención de sindicalistas, deseo reiterar que el comisario de policía es un funcionario independiente, designado con arreglo a la Constitución, que actúa de conformidad con el Estado de derecho. El comisario de policía no depende de mi Ministerio. La decisión del comisario de denegar o permitir una marcha se toma de forma independiente y con el único fin de preservar el orden público.

Con respecto a la imposición de contratos individuales, el Gobierno de Fiji emprendió una evaluación de los puestos de trabajo en 2017, que incluyó la mayor parte de los puestos de trabajo y una comparación con el sector privado para reducir la administración, racionalizar la gestión de los salarios y pagar salarios atractivos y competitivos en la función pública. Durante la evaluación de los puestos de trabajo, el Gobierno de Fiji celebró consultas y discutió los cambios propuestos en la estructura salarial con sindicatos del sector público. Tras la evaluación de los puestos de trabajo, en agosto de 2017 se ofrecieron nuevos contratos de trabajo a todos los funcionarios públicos para reflejar las nuevas condiciones de trabajo y garantizar la coherencia en toda la función pública. Sin embargo, algunos funcionarios públicos decidieron seguir siendo empleados permanentes y, por lo tanto, no firmaron los nuevos contratos. Los contratos de trabajo se introdujeron en la función pública de Fiji en 2009. Antes de la evaluación de los puestos de trabajo de 2017, alrededor del 74 por ciento de los funcionarios públicos tenían contratos de trabajo y actualmente los tienen el 99 por ciento de los funcionarios públicos.

Acogí con gran satisfacción la opinión del representante de los empleadores de Fiji, Sr. Hazelman, de que existe buena voluntad entre las partes. Hemos conseguido siete de los nueve puntos del JIR y podremos lograrlos todos. En el Gobierno estamos comprometidos con el proceso y con los resultados y queremos invitar nuevamente al FTUC a que se una a nosotros en esta importante empresa.

Por último, quisiéramos señalar a la atención de la Comisión que las cuestiones que se plantean hoy constituyen una pequeña parte de las reformas generales que el Gobierno de Fiji ha adoptado para mejorar la vida y el bienestar de todos los trabajadores y sus familias. Tenemos educación gratuita y tarifas de autobús para niños. Se pagan cuantiosos subsidios a las personas con discapacidad y a los ancianos. Además, el acceso a los medicamentos y a los servicios médicos también está fuertemente subvencionado. El Gobierno está comprometido con la modernización de la infraestructura y ha introducido numerosas reformas que repercuten directamente en el bienestar de los trabajadores. El Gobierno de Fiji también ha aplicado por primera vez disposiciones nuevas sobre la licencia de paternidad y la licencia para el cuidado de la familia, y ha prestado asistencia financiera a las madres de recién nacidos. Se trata de medidas favorables a la familia destinadas a mejorar la situación de los trabajadores y sus familias, que además pretenden promover la aceptación de los nuevos roles de los padres y las madres en la familia. Estas reformas redundan en beneficio de todos los trabajadores, puesto que aumentan el poder adquisitivo de los salarios y los beneficios. Por lo tanto, las cuestiones planteadas en esta sesión deben considerarse en el contexto de las reformas estructurales impulsadas y llevadas a cabo por el Gobierno de Fiji, y pido que ello se refleje en el Informe de la Comisión.

Miembros empleadores — Quisiera dar las gracias al delegado del Gobierno por las observaciones que ha formulado esta tarde ante la Comisión. Acogemos con beneplácito las declaraciones del Gobierno sobre su compromiso con el proceso y los resultados de la aplicación del JIR. Por otra parte, nos alegra que el Gobierno haya informado de que ha tomado medidas para que el FTUC vuelva a implicarse en la concreción de las cuestiones pendientes del JIR. Por tanto, el Grupo de los Empleadores considera importante alentar al Gobierno a que continúe invitando e implicando de buena fe al FTUC para que reanude su colaboración en ese sentido. También quisiéramos alentar al Gobierno a que ultime el proceso de aplicación del JIR y, en particular, a que concerte un acuerdo sobre los servicios esenciales con los interlocutores sociales antes de la reunión de noviembre del Consejo de Administración. A este respecto, lo alentamos a que acepte la asistencia técnica ofrecida por la OIT para terminar de revisar la cuestión de los servicios esenciales. También pedimos al Gobierno que vele por que las invitaciones para presentar candidatos a los cargos públicos se remitan a todos los interesados, incluido el FTUC, para que se pueda elegir entre el mayor número posible de candidatos idóneos. El Grupo de los Empleadores insta igualmente al Gobierno a que revise su posición sobre el decreto político, en concreto, para que la mera afiliación a un partido político no sea motivo de sanciones o exclusiones de ningún tipo. Hemos escuchado con optimismo las declaraciones que ha formulado el Gobierno en el día de hoy y lo alentamos a que colabore con los interlocutores sociales para proseguir el diálogo social en curso, pero de manera integral, y a que siga aceptando la asistencia técnica de la OIT en este sentido.

Miembros trabajadores — El debate sobre la aplicación del Convenio ha puesto de manifiesto violaciones muy graves del derecho de los trabajadores de Fiji a la libertad sindical. Ha demostrado que, a pesar de la adopción del JIR, las infracciones en la ley y en la práctica han persistido implacablemente. La decisión de retirar la denuncia presentada con arreglo al artículo 26 se fundó en los avances logrados en el marco del JIR, y en particular en la revisión de la legislación laboral. Una vez más, lamentamos la falta de progresos en este sentido. Aunque se han atendido algunas cuestiones, aún no se han realizado progresos en los ámbitos más importantes y, en particular, en la reforma de la legislación. Las disposiciones restrictivas de la Ley de Relaciones Laborales permanecen intactas. Como he señalado en mi intervención inicial, éstas son:

- la denegación del derecho de sindicación del personal penitenciario;
- facultades excesivas del funcionario encargado del registro para impedir que los trabajadores formen sindicatos sin una autorización previa;

- restricciones al ejercicio de los derechos de los no ciudadanos, y
- la imposición de sanciones penales por la realización de huelgas pacíficas.

Instamos al Gobierno a que modifique urgentemente su legislación para armonizarla con el Convenio.

El decreto relativo a los partidos políticos sigue planteando problemas e impide que los sindicatos lleven a cabo sus actividades legítimas libremente, y por tanto, debe modificarse sin demora. Por otra parte, como hemos señalado, el decreto de orden público (enmienda) se ha utilizado cada vez más para impedir o frustrar reuniones o manifestaciones sindicales e injerirse en ellas. El artículo 8 del decreto faculta a las autoridades a conceder o denegar permisos sobre la base de argumentos demasiado vagos y sin las debidas justificaciones y, por tanto, es contrario al Convenio. Está muy claro que el artículo 3 del Convenio protege el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar sus asuntos, incluidas sus actividades y programas, a fin de promover los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Los órganos de supervisión han sostenido desde hace mucho tiempo que la protección consagrada en el artículo 3 abarca el derecho de reunión, el derecho de organizar reuniones sindicales y el derecho de protestar. Por lo tanto, cualquier intento del Gobierno de restringir esos derechos o dejarlos sin efecto elude sus obligaciones y vulnera el Convenio. Hemos pedido al Gobierno que atienda estas preocupaciones en el contexto del JIR y que demuestre progresos suficientes en la próxima reunión de la Comisión de Expertos.

Nos preocupa profundamente que el Gobierno de Fiji esté manipulando los órganos tripartitos nacionales para socavar la efectividad de la representación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, en contravención del Convenio. Ello no sólo impide que los sindicatos desempeñen sus funciones, sino que reduce además la posibilidad de mantener un diálogo tripartito genuino. No estamos de acuerdo con la posición expresada por el Grupo de los Empleadores a este respecto. Como han señalado anteriormente los órganos de control de la OIT, el diálogo tripartito no es genuino si los trabajadores y los empleadores no pueden designar libremente a sus miembros. Los representantes no pueden actuar con total independencia si su designación depende del Gobierno. Esto, por supuesto, no significa que no deban existir criterios objetivos y transparentes para la presentación de candidaturas. Es la aplicación discriminatoria de esos criterios lo que rechazamos categóricamente. También nos sorprende que los empleadores defiendan esa postura en este caso, cuando argumentaron exactamente lo contrario en un caso que examinamos justo antes que el de Fiji.

Pedimos al Gobierno que reanude sin demora la plena aplicación del JIR. El FTUC estará siempre dispuesto a participar en las discusiones tripartitas a este respecto. Sin embargo, necesitamos ver que se han adoptado medidas sujetas a plazos concretos que den credibilidad al debate celebrado y que los sindicatos pueden participar sin temor a ser detenidos. En vista de que el progreso en la implementación del JIR está estancado y que se han producido nuevas violaciones graves del Convenio, instamos al Gobierno a que acepte una misión de alto nivel de la OIT en el país.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó graves alegatos sobre la violación de libertades públicas básicas, incluidos arrestos, detenciones, asaltos y restricciones a la libertad sindical. La Comisión lamentó tomar nota del incumplimiento del Gobierno de completar el proceso con arreglo al Informe de Ejecución Conjunto (JIR).

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión llama al Gobierno a que:

- **se abstenga de interferir en la designación de los representantes de los interlocutores sociales en los órganos tripartitos;**
- **vuelva a convocar al Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB), sin demora, con el fin de dar inicio a un proceso de reforma legislativa;**
- **complete, sin más demora, el proceso completo de reforma legislativa acordado con arreglo al JIR;**
- **se abstenga de prácticas antisindicales, incluidos arrestos, detenciones, violencia, intimidación, acoso e injerencia;**
- **asegure que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer sus derechos de libertad sindical y de libertad de reunión y expresión, sin injerencia indebida de las autoridades públicas, y**
- **asegure procedimientos judiciales regulares y el debido proceso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a sus miembros.**

La Comisión solicita al Gobierno que informe sobre los progresos realizados hacia la aplicación del Informe de Ejecución Conjunto, en consulta con los interlocutores sociales, antes de noviembre de 2019.

La Comisión llama al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos para evaluar los progresos realizados antes de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Representante gubernamental — Saludamos el Informe de la Comisión y queremos dar las gracias a la Comisión por brindarnos la oportunidad de compartir las prioridades y preocupaciones de Fiji en lo relativo a los métodos que se han examinado en esta Comisión. Apreciamos el carácter honesto, franco y constructivo del diálogo con nuestros interlocutores y podemos garantizar a la Comisión que Fiji cumplirá con sus obligaciones sobre los convenios fundamentales de la OIT que ha ratificado. Vamos a continuar el diálogo social con nuestros interlocutores, reiteramos nuestro compromiso contraído en virtud del informe de aplicación conjunta y comunicaremos todo progreso realizado, como pide la Comisión.

FILIPINAS (ratificación: 1953)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Libertades civiles y derechos sindicales

1. Investigación en curso por la Comisión de Derechos Humanos de un caso de presunto acoso a varios dirigentes sindicales y a activistas sindicales de la Confederación para la Unidad, el Reconocimiento y el Progreso de los Funcionarios Públicos (COURAGE)

En un informe de fecha 19 de marzo de 2019, la Comisión de Derechos Humanos [1] – Región de la Capital Nacional (CHR-NCR) señaló que se han resuelto tres casos [2]

[1] La Comisión de Derechos Humanos es una institución independiente de derechos humanos creada de conformidad con la Constitución de Filipinas de 1987, establecida el 5 de mayo de 1987 en virtud de la orden ejecutiva núm. 163, y con el mandato de llevar a cabo investigaciones sobre las violaciones de los derechos humanos contra los sectores marginados y vulnerables de la sociedad, referentes a los derechos civiles y políticos.

[2] Los tres casos resueltos son los relativos a: 1) Sr. Romeo C. Manilag, miembro del personal y organizador de la COURAGE; 2) Sr. Juan Alexander A. Reyes, organizador nacional de la COURAGE, y 3) Sres. Roman M. Sánchez y Santiago Y. Dasmariñas Jr., dirigentes de la Asociación de Trabajadores de la Autoridad Alimentaria Nacional (NFAEA).

en los que está implicada la Confederación para la Unidad, el Reconocimiento y el Progreso de los Funcionarios Públicos (COURAGE), mientras que el resto sigue pendiente de investigación. Los tres casos resueltos por la CHR-NCR contienen la misma disposición tras descubrir que se han violado los derechos de los querellantes a la vida, la privacidad y la seguridad, y su derecho de sindicación. Sin embargo, los casos resueltos son similares en el sentido de que la verdadera identidad de las personas que se encuentran detrás del acoso no pudo establecerse debido a la falta de pruebas directas. Al no haber pruebas concluyentes que vinculen a los sospechosos con las fuerzas estatales, la CHR-NCR resolvió que los casos se cerraran sin perjuicio de su reapertura cuando se obtengan nuevas pruebas.

2. Asesinato de dos dirigentes sindicales en 2016, uno de los cuales fue acribillado frente a la sede de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NLRC) en la Ciudad Quenzón

El Sr. Edilberto Miralles, de 65 años de edad, presidente nacional del sindicato de trabajadores Kaisahan ng mga Drivers SA R&E (KADRE-UFW), que es un sindicato local de R&E Transport, fue asesinado a tiros el 23 de septiembre de 2016, por delincuentes no identificados que iban en motocicleta, delante del edificio de la NLRC en la Ciudad Quenzón. El grupo de lucha contra la ciberdelincuencia de la Dirección de Investigación y Pesquisas de la Policía Nacional Filipina (PNP) publicó el resultado de una ampliación del examen realizado por la policía científica de las imágenes presentadas por la CCTV que captaron el lugar del crimen. Sin embargo, al parecer no pudo identificarse a los sospechosos porque llevaban puesta una máscara facial, una gorra y un casco, respectivamente.

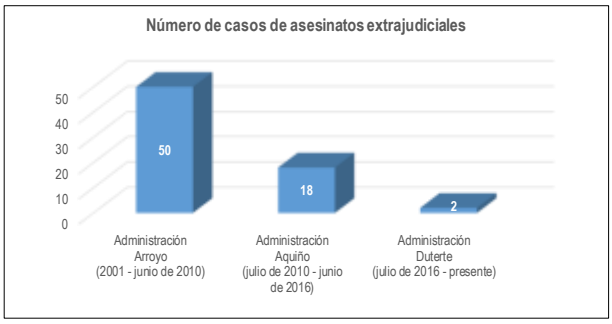
El 12 de abril de 2019, el oficial investigador del caso, Sr. Jerome Dollente, se desplazó al lugar del incidente para llevar a cabo una investigación visual, pero, según se indicó, no hubo nada que pudiera proporcionar información pertinente sobre el incidente. No obstante, la Policía Nacional Filipina – Dirección de Investigación y Pesquisas (PNP-DIDM) ordenó a la comisaría de policía de la región de la capital nacional que examinara el caso con miras a la posible identificación de sospechosos y que prosiguiera la investigación a fin de localizar a testigos e identificar a los sospechosos.

Durante la reunión del Organismo de Control Tripartito Regional – Región de la Capital Nacional (RTMB-NCR), celebrada el 9 de mayo de 2019, el representante de la PNP indicó que la investigación prosigue y que se han centrado en primer lugar en el aspecto técnico de la misma (a saber, el examen de balística). También se comunicó que el resultado de la balística y del examen de pruebas cruzadas de las pruebas recabadas indica que aún no está disponible un cartucho disparado del calibre 45.

El Sr. Orlando Abangan, de 35 años de edad, antiguo organizador del Partido ng Manggagawa, fue asesinado el 17 de septiembre de 2016 en Sitio Lawis, en el barrio de Maghaway, Ciudad Talisai, Cebu. En un informe presentado por la PNP-DIDM, el 3 de abril de 2019, se señaló que la sede de la PNP ordenó a la Oficina regional de la policía núm. 7 que examinara el caso con miras a su posible apertura, que convenciera a los padres de los testigos menores de edad y a los familiares de las víctimas para que testificaran, y que llevara a cabo una investigación de antecedentes o una elaboración del perfil del presunto sospechoso Sr. Julian Bonghanoy Jr. Al mismo tiempo, el caso fue registrado en la Comisión de Derechos Humanos – Región VII (CHR-VII) como CHR-VII-2016-0784 (CEB) por violación del derecho a la vida. En su resolución, la CHR-VII señaló que, al llevar a cabo la investigación, se descubrió que el asesinato del Sr. Orlando Abangan no estuvo relacionado con su condición de dirigente sindical, sino con una enemistad personal. Se descubrió que la víctima enfureció al Sr. Julian Bonghanoy Jr., un particular, porque llevaba puesta continuamente una máscara facial y pasaba de manera constante por el control in situ de este último, en septiembre de 2016.

No existen pruebas suficientes que permitan concluir que la muerte del Sr. Orlando Abangan constituye un asesinato extrajudicial de conformidad con los criterios establecidos en la orden administrativa núm. 35. De manera análoga, no existen pruebas de que el asesinato esté relacionado con las drogas. Así pues, la CHR-VII resolvió que este asesinato queda fuera de la jurisdicción de la Comisión de Derechos Humanos (CHR), ya que se trata de un delito común que entra dentro de la investigación penal de la policía. Verdaderamente, la CHR-VII recomienda que se cierre el caso y se dé por terminada finalmente su investigación al nivel de la CHR, y que se extienda la asistencia a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley en la identificación y persecución de los asesinos del Sr. Orlando Abangan.

De los 70 casos inventariados y supervisados por el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral – órgano de vigilancia a través de sus estructuras regionales, 50 tuvieron lugar durante la administración Arroyo de nueve años, mientras que 18 casos ocurrieron durante la administración Aquino. Los dos nuevos casos de asesinatos extrajudiciales de los Sres. Edilberto Miralles y Orlando Abangan se registraron en la administración actual.



La considerable disminución de los casos notificados de asesinatos extrajudiciales se atribuye al gran empeño por fortalecer la alianza entre los interlocutores sociales. La creación de alianzas sociales y los esfuerzos de colaboración han progresado notablemente desde la misión de alto nivel en 2009. El Gobierno, en cooperación con nuestros interlocutores sociales, sigue comprometido firmemente a promover y proteger el bienestar y los derechos fundamentales garantizados constitucionalmente, y todos sus esfuerzos se orientan de manera continua al fortalecimiento y la mejora de la aplicación de las normas fundamentales del trabajo.

3. La preocupación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) por la guerra declarada por las Fuerzas Armadas de Filipinas contra los denominados «rojos» recuerda a los primeros años, cuando los organizadores sindicales y de los trabajadores eran acosados, arrestados, encarcelados, secuestrados y asesinados al ser etiquetados como «rojos» por los militares

En nuestra respuesta anterior al Centro Internacional para los Derechos Sindicales (ICTUR), se subrayó que en una reunión del Organismo de Control Tripartito Regional (RTMB) del Ministerio de Trabajo y Empleo celebrada el 12 de marzo de 2018, la información obtenida de los representantes de las Fuerzas Armadas de Filipinas – Oficina de Derechos Humanos (AFP-HRO) reveló que las ac-

tividades llevadas a cabo en Compostela Valley, Mindanao, en realidad eran visitas a los barrios en el marco del Programa de Apoyo a las Comunidades (CSP) de las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP). El CSP es un concepto operacional orientado a las comunidades y centrado en los problemas que se utiliza en las zonas afectadas por conflictos y en las zonas propensas a los conflictos a fin de establecer y desarrollar comunidades resilientes a los conflictos y de brindarles protección.

Las visitas en el marco del CSP fueron realizadas por las AFP como facilitadores, junto con los oficiales de los barrios y otros organismos gubernamentales, a fin de determinar las brechas en la atención de las necesidades de los barrios (en particular, los servicios de salud y educación). Además, AFP-HRO aclaró que no se discriminaba ni señalaba a los sindicalistas durante estas actividades, ya que se incluía a todos los residentes en las visitas.

Además, el Ministerio de Trabajo y Empleo, en múltiples comunicaciones, había instado a las AFP y a la PNP a velar por la observancia de las Directrices sobre la conducta del Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio del Interior y de la Administración Local, el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Justicia, las AFP y la PNP, relativas al ejercicio de los derechos y actividades de los trabajadores, que fueran elaboradas y firmadas por los representantes y directores de los organismos gubernamentales interesados, junto con los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Esto tuvo por objeto asegurar que las operaciones en el terreno se lleven a cabo de conformidad con las directrices.

Publicadas el 7 de mayo de 2012, las directrices tienen por objeto asegurar el ejercicio efectivo de los derechos sindicales y la prevención de la violación de los derechos de los trabajadores, en un clima libre de violencia, presión, temor y coacción de cualquier tipo por cualquier organización, y resolver los problemas de la violencia y la impunidad derivadas de la intervención de las fuerzas de seguridad y de mantenimiento de la paz, en particular de los militares, la policía, los jefes ejecutivos locales y el personal de seguridad de las empresas durante el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Las directrices indican de manera específica que los conflictos laborales deben estar bajo la jurisdicción única y exclusiva del Ministerio de Trabajo y Empleo y/o de sus organismos adecuados. Los miembros de las AFP, la PNP y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley, con inclusión de Barangay Tanod/BPSO y el personal de seguridad/guardias de seguridad de las empresas no deberán intervenir en los conflictos laborales.

Las directrices prevén asimismo que las AFP podrán intervenir únicamente en los siguientes casos:

a) cuando sea solicitado expresamente por escrito, correo ordinario, correo electrónico, facsímil o cualquier medio similar por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de sus oficinas regionales;

b) cuando se haya cometido, se esté cometiendo o se esté a punto de cometer un delito, a través de actos manifiestos de conformidad con la regla 113 de los procedimientos penales revisados, independientemente de que esto se deba a un conflicto laboral, o

c) en casos de violencia real derivados de un conflicto laboral.

En el marco de las directrices, «La violencia real hace referencia a un uso continuo e intencionado de la fuerza o el poder físicos, contra uno mismo, otra persona, o un grupo o comunidad, que cause, o tenga grandes probabilidades de causar, lesiones, la muerte o daños a la propiedad.».

Las directrices prevén asimismo que las unidades/el personal de las AFP no deben participar en las actividades encaminadas a etiquetar de «rojas» a personalidades u organizaciones, a menos que se apoyen en informes exactos, verificados, validados y confirmados, y/o en pruebas documentales.

Por consiguiente, las directivas y directrices publicadas por las AFP-HRO, dirigidas a todas las unidades militares de la décima División de Infantería, hacen referencia al Código del Trabajo y a los derechos de los trabajadores. De manera análoga, la décima División de Infantería distribuyó a sus filas las directrices para que sirvieran de orientación al personal de las Fuerzas Armadas de Filipinas al interactuar con los sindicatos.

Como parte del compromiso de las AFP y de la PNP con la integración del Código del Trabajo y de las directrices en su programa de educación, ya se han realizado dos actividades en coordinación con la Oficina regional XI del Ministerio de Trabajo y Empleo y con la Oficina exterior del Ministerio de Trabajo y Empleo en Compostela Valley, a saber:

a) Conferencia/orientación sobre el Código del Trabajo, los derechos sindicales y otros temas pertinentes relativos al empleo, facilitada en la sede de la décima División de Infantería, en el barrio de Tuboran, Mawab (provincia de Compostela Valley), el 1.º de febrero de 2019, que contó con 97 participantes de las Fuerzas Armadas de Filipinas, y de las Oficinas regionales 11 y 12 de la Policía de Nacional Filipina.

b) Conferencia/orientación sobre la libertad sindical y el sindicalismo, facilitada en Datu Dalunto Hall, en la sede de décima División de Infantería, en el barrio de Tuboran, Mawab (provincia de Compostela Valley), el 7 de mayo de 2019, que contó con participantes de las Oficinas Regionales 11 y 12 de la PNP, subcomandantes de las brigadas de infantería, oficiales del CSP, comandantes y S3 de la 10CMOBn, personal de la división TRIAD y ADC, y la décima División de Infantería.

4. Los progresos realizados por los equipos tripartitos de validación, el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC-MB) y otros organismos pertinentes al asegurar la recopilación tanto de la información necesaria para llevar los casos pendientes de violencia ante los tribunales como de los resultados obtenidos a este respecto

Pese a la aprobación de la financiación y de la designación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores que compondrán dichos equipos tripartitos de validación, esta iniciativa debe emprenderse todavía en vista de los riesgos que existen, en particular para la seguridad de los miembros de los equipos durante las operaciones. Los representantes sectoriales designados reconsideraron la gravedad de las funciones y los peligros que conlleva la realización de entrevistas en el terreno y de investigaciones, así como la recopilación de datos de primera mano.

No obstante, con la publicación de la orden administrativa núm. 32, serie de 2018, mencionada anteriormente, sobre las directrices operativas del RTMB, la creación de equipos tripartitos de validación se ha institucionalizado y fortalecido más aún. De manera análoga, también se ha respondido de un modo similar a las preocupaciones en materia de seguridad de los miembros al prever que el equipo tripartito de validación puede solicitar asistencia en materia de seguridad a la PNP y a las AFP en los casos en que esté justificado.

Además, el Gobierno reitera estrictamente que se está avanzando en lo que respecta a los casos en el marco de los procedimientos penales ordinarios, gracias a los esfuerzos constantes de los interlocutores tripartitos. La disponibilidad de informes depende enormemente de las investigaciones policiales y de los procedimientos judiciales ordinarios, cuyos progresos pueden verse afectados por la falta de testigos materiales. El Gobierno, en cooperación

con sus interlocutores sociales, sigue supervisando y acelerando todos los casos, defendiendo los derechos constitucionales a un juicio rápido y a un debido proceso. Estos grandes esfuerzos se ponen claramente de manifiesto en todos los informes y respuestas anteriores del Gobierno para dar curso a todas las solicitudes remitidas por las organizaciones/organismos tanto internacionales como nacionales.

5. Reformas para brindar suficiente protección a los testigos y para desarrollar la capacidad de los fiscales, los responsables de hacer cumplir la ley y otros actores pertinentes, en particular al llevar a cabo investigaciones forenses

En el marco del proyecto Sistema Generalizado de Preferencias (SGP+) llevado a cabo conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Empleo, la OIT y la Unión Europea (UE), existen actividades e iniciativas encaminadas a mejorar los conocimientos y las capacidades de los actores estatales de que se trate, entre ellos la policía, los militares y los jefes ejecutivos locales, así como los interlocutores sociales, sobre los principios y la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT.

Del 14 al 16 de noviembre de 2018, tuvo lugar una sesión de formación multisectorial para instructores sobre la libertad sindical y la negociación colectiva en el Quest hotel, situado en Clark, Pampanga. Dicha actividad, que contó con la presencia de 32 representantes de diferentes organismos gubernamentales (a saber, la Autoridad Filipina de las Zonas Económicas, el Ministerio del Interior y de la Administración Local, el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Justicia, las AFP, la PNP y la CHR) y de los sectores de los empleadores y de los trabajadores, tuvo por objeto lograr que las diversas partes interesadas e interlocutores sociales comprendieran e interpretaran de la misma manera las normas internacionales del trabajo, en particular sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, así como sobre las funciones y mecanismos que deben respetarse en relación con el ejercicio de los derechos y actividades de los trabajadores (es decir, las directrices conjuntas del Ministerio de Trabajo y Empleo, la PNP y el Ministerio de Comercio e Industria sobre la conducta del personal de la PNP, la policía de las zonas económicas y los guardias de seguridad, los guardias de seguridad de las empresas y personal similar durante los conflictos laborales, y las Directrices sobre la conducta del Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio del Interior y de la Administración Local, el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Justicia, las AFP y la PNP, relativas al ejercicio de los derechos y actividades de los trabajadores).

En la actualidad, se puede considerar como referentes y como defensores de la libertad sindical y de la negociación colectiva a los interlocutores sociales y las partes interesadas, ya que dan conferencias y/u organizan sesiones de formación, en particular sobre las directrices existentes que regulan la participación de diversos interlocutores sociales y partes interesadas durante los conflictos laborales con respecto a los principios relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, cómo puedan aplicarse en sus organizaciones respectivas.

Paralelamente a esta iniciativa están concibiéndose herramientas específicas para los sectores: *a)* un *Manual de formación para los trabajadores sobre la libertad sindical,* que tiene por objeto desarrollar las capacidades de los representantes de los trabajadores para que participen en los mecanismos de control establecidos sobre las violaciones de las libertades y los derechos sindicales de los trabajadores, y *b)* un *Diagnóstico de cumplimiento de las normas del trabajo: una lista de verificación para las pequeñas empresas,* que se trata de una herramienta que permite a los empleadores determinar el nivel de cumplimiento de las normas del trabajo en las pequeñas empresas y que proporciona soluciones concretas para encarar los problemas relacionados con el cumplimiento.

Por otra parte, el Ministerio del Interior y de la Administración Local, junto con la Academia del Gobierno Local, está colaborando actualmente con la Oficina de País de la OIT y el Ministerio de Trabajo y Empleo a fin de estudiar la posible incorporación de las normas internacionales del trabajo, en particular la libertad sindical y el derecho de sindicación, y de las directrices, en las sesiones de orientación/formación habituales de los jefes ejecutivos locales. La CHR, con la asistencia de un consultor contratado por la Oficina de País de la OIT, también está formulando y finalizando su propio módulo de formación sobre la libertad sindical.

Además de estas herramientas y módulos específicos para los organismos y los sectores, se está finalizando un módulo de aprendizaje permanente sobre la libertad sindical, como parte de los servicios de educación en materia de trabajo y empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo. Apoyándose en los materiales y documentos existentes de iniciativas anteriores en relación con la libertad sindical y la negociación colectiva, el módulo de aprendizaje permanente contiene temas sobre:

- las normas internacionales del trabajo y los derechos laborales;
- las normas internacionales del trabajo;
- los principios de la OIT relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva;
- el contexto filipino: el derecho a la autoorganización;
- los órganos tripartitos de control sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo y otros mecanismos de investigación y de control conexos, y
- las directrices relativas al ejercicio de los derechos de los trabajadores, en particular el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva.

Las directrices que regulan la conducta, que deben respetarse durante el ejercicio de los derechos y actividades de los trabajadores, también se están examinando para determinar la conveniencia de enmendarlas y/o de actualizarlas.

6. Progresos realizados en relación con los casos de los Sres. Rolando Pango, Florencio «Bong» Romano y Victoriano Embang

En lo que respecta al caso del Sr. Rolando Pango, la PNP-DIDM considera que el incidente está relacionado con un problema/conflicto agrario. No existían campañas, concentraciones, piquetes o manifestaciones en el momento del incidente. Sin embargo, la PNP-DIDM ordenó a la Oficina regional de la policía de la región 4A que examinara el caso para considerar su posible reapertura.

En lo tocante al caso del Sr. Florencio «Bong» Romano, un equipo de seguimiento se dirigió al domicilio de Benny Dimailig en el barrio de Lodlod en la ciudad de Lipa, a fin de realizar una entrevista, pero no logró recopilar información sobre el incidente. La PNP-DIDM ordenó a la Oficina regional de la policía de la región 4A que examinara el caso con miras a la posible identificación de los sospechosos y a la posible reapertura del caso, y que redoblara sus esfuerzos para localizar a los testigos. El Comité establecido en virtud de la orden administrativa núm. 35 aún debe deliberar sobre el caso del Sr. Romano, dado que este Comité no se ha vuelto a reunir. La divulgación de las reclamaciones SSS de las familias ya se ha facilitado a través del RTMB en la región 4A.

En lo que respecta al caso del Sr. Victoriano Embang, sobre la base de la investigación anterior, con la cooperación de algunos testigos y habida cuenta del resultado de los exámenes sobre las pruebas obtenidas, se presentó un caso de asesinato contra los sospechosos Ramoncito lsona, alias «Ramón», y Ryan Yana, alias «Ryan», registrado como CC núm. 4480 sin fianza recomendada. Además, también se dictó una orden de arresto. Se ordenó al Grupo de Investigación y Detección Penales (CIDG) que creara un equipo de localización para la operación de persecución contra los sospechosos que seguían a la fuga, y para coordinar la acción con la Oficina de Inmigración y Deportación de cara a la lista de vigilancia/lista de personas buscadas con miras a identificar a los sospechosos.

Como se señaló en informes anteriores, el Gobierno reitera que todos los casos mencionados anteriormente están siendo tramitados e investigados a través del proceso ordinario de investigación y persecución penal. Así pues, la disponibilidad de informes depende enormemente de las investigaciones policiales y de los procedimientos judiciales ordinarios, cuyos progresos pueden verse afectados por la falta de testigos materiales.

La carga de la prueba requerida para apoyar la condena en un caso penal es la prueba más allá de cualquier duda razonable. Así pues, las persecuciones penales dependen enormemente de que se pruebe la existencia de los elementos del delito imputado. Deben establecerse pruebas para apoyar la persecución penal y la condena, tal como se exige el precepto constitucional sobre el debido proceso legal.

7. Progresos de la agenda legislativa

El Gobierno, en coordinación con sus interlocutores sociales, no ceja en su empeño por responder a las preocupaciones emergentes de índole laboral, económica y social que afectan a los derechos de los trabajadores y al ejercicio de los mismos, habida cuenta de las modalidades emergentes y cambiantes de relaciones de trabajo que surgen como consecuencia de la globalización y de la liberalización del comercio. De un modo significativo, las iniciativas del Gobierno para promover la libertad sindical y la negociación colectiva se basan en el movimiento en favor de la seguridad del empleo y para responder a diversas preocupaciones por las crecientes modalidades atípicas de empleo y por la gran diversidad de trabajadores cuyos empleos están fuera de una relación de trabajo estándar.

La relación de trabajo estándar se describe como aquella: *a)* entablada en el marco de un trabajo a tiempo completo; *b)* sujeta a un contrato de trabajo de duración ilimitada; *c)* con un único empleador, y *d)* protegida contra el despido injustificado. Esto conduce a una fórmula sobre el trabajo precario que incorpora cualquiera de los elementos anteriores o todos ellos: *a)* un trabajo no garantizado/especificado/con horarios regulares; *b)* duración determinada o limitada del contrato; *c)* con empleadores múltiples u ocultos, y *d)* sin protección contra el despido. El trabajo precario no conlleva estabilidad ni seguridad en el lugar de trabajo.

Así pues, se han emprendido numerosas reformas basadas en el claro entendimiento de que «el empleo asegurado es el entorno más propicio para la libertad sindical».

Las siguientes iniciativas y reformas son producto de los esfuerzos tripartitos — trabajadores, empleadores y el gobierno —, y están orientadas hacia la consecución y el mantenimiento del trabajo decente y la paz laboral basados en los principios del crecimiento inclusivo y de la justicia social:

a) Proyecto de ley sobre la seguridad de tenencia. Este proyecto de ley fue aprobado por la Cámara de Representantes el 29 de enero de 2018, y transmitido al Senado el 31 de enero de 2018. El Presidente de Filipinas certificó el proyecto de ley como urgente el 21 de septiembre de 2018, y ahora está a punto de ser promulgado tras haber sido sometido a una tercera revisión en el Senado el 22 de mayo de 2019. En la actualidad, el proyecto de ley se debatirá en una conferencia entre la Cámara de Representantes y el Senado. Cabría señalar que las disposiciones del proyecto de ley están en consonancia con el sentido de la orden ejecutiva núm. 51, y que figura entre las medidas prioritarias del Consejo Asesor de los Poderes Legislativo y Ejecutivo para el Desarrollo (LEDAC), ya que todo apunta a que su promulgación tendrá un impacto positivo en el ejercicio de los derechos de los trabajadores, en particular de la libertad sindical y de la negociación colectiva.

b) Orden ejecutiva núm. 51, serie de 2018. El 1.º de mayo de 2018, el Presidente firmó la orden ejecutiva núm. 51, serie de 2018, por la que se aplica el artículo 106 del Código del Trabajo de Filipinas, en su versión enmendada, a fin de proteger el derecho a la seguridad de tenencia de todos los trabajadores basado en la justicia social consagrado en la Constitución de Filipinas de 1987. Esta orden ejecutiva declara expresamente que la contratación o la subcontratación, cuando se lleva a cabo para eludir el derecho de los trabajadores a la seguridad de tenencia, la autoorganización y la negociación colectiva, y a llevar a cabo actividades concertadas pacíficas de conformidad con la Constitución de Filipinas de 1987, está estrictamente prohibida.

La orden ejecutiva prevé además que el Secretario de Trabajo y Empleo podrá, a través de decretos de aplicación adecuados, en consulta con el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral, en virtud del artículo 290, *c),* del Código del Trabajo, en su versión emendada, declarar las actividades que pueden subcontratarse.

c) Orden ministerial núm. 174, serie de 2017, del Ministerio de Trabajo y Empleo. El 16 de marzo de 2017, el Ministerio de Trabajo y Empleo publicó la orden ministerial núm. 174, serie de 2017, que son las nuevas normas de desarrollo de las disposiciones del Código del Trabajo que regulan la contratación y la subcontratación en Filipinas. Dicha orden se publicó por última vez el 18 de marzo de 2017 y entró en vigor el 3 de abril de 2017.

Esta orden ministerial es el resultado de consultas amplias e inclusivas en áreas determinadas en las que participaron todos los sectores (es decir, formal, informal, público, los migrantes, las mujeres y los jóvenes). Han tenido lugar cinco debates de grupo, tres cumbres sobre el trabajo en zonas determinadas, y 17 reuniones sectoriales. Asimismo, había sido discutido por el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral, que se reunió el 7 de marzo de 2017.

Los diálogos continuos y las consultas intensivas que se están celebrando con los sectores interesados facilitan la elaboración de políticas y medidas reactivas que asegurarán el pleno respeto de las normas del trabajo y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en vista de la prevalencia de las modalidades de trabajo de corta duración o de duración determinada que han planteado retos, menoscabando el derecho de los trabajadores a la seguridad de tenencia. Dado que el Gobierno contempla actualmente verdaderas reformas para potenciar la flexibilidad y la seguridad del empleo, está fomentando un clima que propicia el libre ejercicio de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Progresos realizados en relación con las medidas legislativas propuestas para asegurar que toda persona que resida en el territorio de un Estado, independientemente de que tenga un permiso de residencia o de trabajo, goce de los derechos sindicales previstos en el Convenio

El 16 de noviembre de 2016, se presentó ante el 17.º Congreso el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 4448, titulado «Una ley que permite que los extranjeros ejerzan su derecho de autoorganización, y la suspensión de la normativa sobre la asistencia extranjera a los sindicatos, por la que se enmienda a estos efectos la orden ministerial núm. 442, en su versión enmendada, también denominada Código del Trabajo de Filipinas». Este proyecto de ley: *a)* extiende a los extranjeros que residen en Filipinas el derecho a la autoorganización y *b)* suprime la prohibición a las organizaciones sindicales extranjeras de realizar actividades sindicales, y la normativa sobre la asistencia extranjera a los sindicatos filipinos.

El 11 de julio de 2016, se presentó el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 1354, titulado «Una ley que permite que las organizaciones o particulares extranjeros realicen actividades sindicales y presten asistencia a las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por la que se enmiendan a estos efectos los artículos 269 y 270 de la orden ministerial núm. 442, en su versión emendada, también denominada Código del Trabajo de Filipinas». Este proyecto de ley propone enmendar el Código del Trabajo: *a)* permitiendo a las organizaciones y particulares extranjeros realizar actividades sindicales en Filipinas y *b)* permitiendo la extensión de asistencia extranjera a las organizaciones de trabajadores y grupos de trabajadores.

Con la clausura del 17.º Congreso, se espera que estos proyectos de ley vuelvan a presentarse en el 18.º Congreso.

Medidas adoptadas para asegurar que todos los trabajadores, sin distinción ninguna, puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas

El 11 de diciembre de 2018, se presentó el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 8767, titulado «Una ley encaminada a fortalecer los derechos constitucionales de los funcionarios públicos a la autoorganización, la negociación colectiva y las actividades concertadas pacíficas, y a la utilización de modalidades voluntarias de solución de conflictos». Se transmitió al Comité sobre reglamentos para la administración pública y profesional el 12 de diciembre de 2018. Esta medida propuesta tiene por objeto cerrar las brechas en las relaciones laborales del sector público, especialmente en lo que respecta a la protección del derecho de sindicación, las instalaciones que deben proporcionarse a las organizaciones de trabajadores del sector público, los procedimientos para determinar las condiciones de empleo, los derechos civiles y políticos, y la solución de conflictos derivados de la determinación de las condiciones de empleo o relacionados con su determinación. Este proyecto de ley prevé que todos los trabajadores del sector público, incluidos los que tienen modalidades diferentes de trabajo en la administración pública, como el empleo a pedido, en el marco de un contrato de servicios, según un memorando de entendimiento o el empleo ocasional, pueden constituir una organización de trabajadores en la unidad organizativa o prestar asistencia a una organización de este tipo.

Los proyectos de ley de la Cámara de Representantes núms. 4553 y 5477, titulados «Una ley encaminada a establecer un código para la administración pública de Filipinas y para otros fines» siguen pendientes en el Comité sobre reglamentos para la administración pública y profesional. Por otra parte, el proyecto de ley del Senado núm. 641, titulado «Una ley encaminada a emprender la reforma del código para la administración pública de Filipinas y para otros fines» sigue pendiente en el Comité del Senado sobre la administración pública, la reorganización del Gobierno y el reglamento profesional. El objetivo de estos proyectos de ley es codificar todas las leyes y los decretos de aplicación pertinentes que regulan la administración pública, de tal manera que sean un estatuto único e integral, y responder a las preocupaciones pertinentes, entre las que figuran los derechos de los funcionarios públicos a la autoorganización y a la seguridad de tenencia.

Con la clausura del 17.º Congreso, se espera que estos proyectos de ley vuelvan a presentarse en el 18.º Congreso.

Progresos realizados en relación con las medidas legislativas propuestas para reducir el número mínimo de miembros exigido para el registro de un sindicato, o para disminuir el criterio excesivamente elevado para registrar un sindicato

El 11 de julio de 2016, se presentó el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 1355, titulado «Una ley encaminada a reducir el número mínimo de miembros exigido para el registro de sindicatos o federaciones y a racionalizar el proceso de registro, por la que se enmiendan a este efecto los artículos 234, 235, 236 y 237 de la orden ministerial núm. 442, en su versión enmendada, también denominada Código del Trabajo de Filipinas». Este proyecto de ley tiene por objeto modificar las restricciones impuestas al proceso de constitución de sindicatos introduciendo las siguientes enmiendas al Código del Trabajo: *a)* reducir el número mínimo de miembros exigido para el registro de sindicatos del 20 al 10 por ciento; *b)* reducir el número de secciones locales afiliadas para el registro de una federación de diez a cinco, y *c)* establecer un sistema de registro en línea de los sindicatos.

El 16 de noviembre de 2016, se presentó el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 4446, titulado «Una ley encaminada a establecer un sistema eficiente para fortalecer el derecho de los trabajadores a la autoorganización y la negociación colectiva, por la que se enmienda a este efecto la orden ministerial núm. 442, en su forma enmendada, también denominada Código del Trabajo de Filipinas». Este proyecto de ley tiene por objeto: *a)* suprimir la obligación de registrar las secciones locales, sobre la base del principio de que el registro de un sindicato incumbe únicamente al Ministerio de Trabajo y Empleo; *b)* promover «la libre elección del trabajador», al facilitar que los trabajadores constituyan sindicatos y se afilien a ellos a través de una «suscripción mayoritaria»; *c)* fortalecer el cumplimiento mediante la adopción de medidas provisionales a fin de establecer una igualdad de condiciones entre el personal directivo y los trabajadores, al permitir a estos últimos acceder de la mima manera a estas medidas, e imponer una sanción y una responsabilidad penal a los empleadores acusados de prácticas laborales desleales, y *d)* prevenir la injerencia del personal directivo y su negativa a negociar sobre la base del principio «la mediación y el arbitraje a través de un primer contrato».

El 22 de septiembre de 2016, se presentó el proyecto de ley del Senado núm. 1169, titulado «Una ley encaminada a fortalecer el derecho de los trabajadores a la autoorganización, por la que se enmiendan a este efecto los artículos 240 [234], *c),* 242 [235], 243 [236], 244 [237] y 285 [270] de la orden ministerial núm. 442, también denominada Código del Trabajo de Filipinas, en su versión enmendada». Este proyecto de ley tiene por objeto reducir del 20 al 5 por ciento el número mínimo de miembros exigidos para el registro de sindicatos independientes, y de diez a cinco el

número exigido de unidades de negociación colectiva/secciones locales debidamente reconocidas para poder constituir federaciones. También pretende institucionalizar el registro en línea, la descentralización o el proceso de registro en las oficinas provinciales o en el terreno del Ministerio de Trabajo y Empleo, y el proceso de registro en un día. Además, el proyecto de ley tiene por objeto suprimir el requisito de la «autoridad previa» para la asistencia extranjera a las actividades sindicales locales.

Con la clausura del 17.º Congreso, se espera que estos proyectos de ley vuelvan a presentarse en el 18.º Congreso.

Progresos realizados en relación con las medidas legislativas propuestas para asegurar que la intervención gubernamental que conduce al arbitraje obligatorio se limite al servicio esencial en el sentido estricto del término

El 30 de junio de 2016, se presentaron los proyectos de ley de la Cámara de Representantes núms. 175, 711 y 1908, titulados «Una ley encaminada a racionalizar las intervenciones gubernamentales en los conflictos laborales adoptando el criterio de los servicios esenciales en el ejercicio de la jurisdicción por parte de la Secretaría de Trabajo y Empleo y Despenalización de las Infracciones, por la que se enmiendan a este efecto los artículos 263, 264 y 272 de la orden ministerial núm. 442, también denominada Código del Trabajo de Filipinas, en su versión enmendada y a otros efectos». Como indica el título, estos proyectos de ley tienen por objeto racionalizar las intervenciones gubernamentales en los conflictos laborales adoptando el criterio de los servicios esenciales en el ejercicio de la jurisdicción por parte de la Secretaría de Trabajo y Empleo, previendo las condiciones de su ejercicio y despenalizando las infracciones conexas. La contrapartida de estos proyectos de ley en el Senado es el proyecto de ley del Senado núm. 1221, presentado el 25 de octubre de 2016, titulado «Una ley encaminada a racionalizar las intervenciones gubernamentales en los conflictos laborales adoptando el criterio de los servicios esenciales en el ejercicio de la jurisdicción por parte de la Secretaría de Trabajo y Empleo y Despenalización de las Infracciones, por la que se enmiendan a este efecto los artículos 278 [263], 279 [264] y 287 [272] de la orden ministerial núm. 442, también denominada Código del Trabajo de Filipinas, en su versión enmendada y a otros efectos».

El 16 de noviembre de 2016, se presentó el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 4447, titulado «Una ley encaminada a fortalecer el derecho de los trabajadores a la huelga, por la que se enmienda a estos efectos la orden presidencial núm. 442, en su versión enmendada, también denominada Código del Trabajo de Filipinas». Este proyecto de ley pretende modificar las sanciones impuestas por incumplimiento de las órdenes, prohibiciones u órdenes judiciales dictadas por el Secretario de Trabajo y Empleo, y por la participación directa en una huelga ilegal, que oscilan entre el despido o la pena de prisión y medidas disciplinarias en forma de multa.

Con la clausura del 17.º Congreso, se espera que estos proyectos de ley vuelvan a presentarse en el 18.º Congreso.

Progresos realizados en relación con las medidas legislativas propuestas para asegurar que no se impongan sanciones penales a un trabajador por haber participado en una huelga pacífica, aunque no haya cumplido los requisitos de la negociación o del preaviso

También se responde a esta preocupación en las medidas propuestas mencionadas anteriormente, a saber, los proyectos de ley de la Cámara de Representantes núms. 175, 711, 1908 y 4447. Con la clausura del 17.º Congreso, se espera que estos proyectos de ley vuelvan a presentarse en el 18.º Congreso.

Progresos realizados en relación con las enmiendas legislativas que suprimen la autorización del gobierno exigida para la prestación de asistencia extranjera a los sindicatos

El 16 de noviembre de 2016, se presentó el proyecto de ley núm. 4448, titulado «Una ley que permite que los extranjeros ejerzan su derecho a la autoorganización y la supresión de la reglamentación de la asistencia extranjera a los sindicatos, por la que se enmienda la orden ministerial núm. 442, también denominada Código del Trabajo de Filipinas». Este proyecto de ley tiene por objeto: *a)* extender el derecho de autoorganización a los extranjeros que residen en Filipinas y *b)* suprimir la prohibición de que las organizaciones sindicales extranjeras realicen actividades sindicales, así como la reglamentación de la asistencia extranjera a los sindicatos filipinos.

El 11 de julio de 2016 se presentó el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 1354, titulado «Una ley que permite a los particulares u organizaciones realizar actividades sindicales y prestar asistencia a las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por la que se enmiendan a estos efectos los artículos 269 y 270 de la orden ministerial núm. 442, también denominada Código del Trabajo de Filipinas». Este proyecto de ley pretende enmendar el Código del Trabajo: *a)* permitiendo que los particulares extranjeros y las organizaciones extranjeras realicen actividades sindicales en Filipinas y *b)* permitiendo la extensión de la asistencia extranjera a las organizaciones de trabajadores y grupos de trabajadores.

Con la clausura del 17.º Congreso, se espera que estos proyectos de ley vuelvan a presentarse en el 18.º Congreso.

8. Examen y actualización de las directrices operativas de los organismos de investigación y de control para fortalecer y mejorar su funcionamiento, así como la coordinación y la interacción

Anteriormente se ha indicado el proyecto de cooperación para el desarrollo, llevado a cabo conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Empleo, la OIT y la UE a través de su SGP+, que tiene por objeto desarrollar la capacidad de los trabajadores, de los empleadores y del Gobierno para mejorar la aplicación de los principios relativos al derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. Uno de los resultados concretos del proyecto es examinar los mecanismos establecidos para luchar contra las violaciones de las libertades civiles de los trabajadores y de sus derechos sindicales. El estudio versa sobre las directivas operativas y las estructuras/procedimientos de los tres mecanismos de investigación, procesales y/o de control encargados de luchar contra las violaciones de los principios de libertad sindical en Filipinas — el NTIPC dirigido por el Ministerio de Trabajo y Empleo — organismos de control y Organismos de Control Tripartitos Regionales (RTMB); la Comisión Interinstitucional (IAC) establecida en virtud de la orden administrativa núm. 35 y dirigida por el Ministerio de Justicia, y los mecanismos nacionales de control dirigidos por la CHR.

Tras revisar las políticas y directrices existentes, y recabar las opiniones de las principales personas interesadas (a saber, los miembros de los sindicatos de los sectores público y privado, los puntos focales de las instituciones/organizaciones interesadas, etc.), se han definido las deficiencias y los problemas que surgen en el funcionamiento de estos mecanismos, así como los ámbitos problemáticos identificados por los organismos de investigación, como la PNP, la CHR y, en cierta medida, las AFP HRO. A continuación, se han formulado recomendaciones para cerrar las brechas o eliminar los obstáculos a fin de lograr progresos considerables específicos en los casos de asesinato extrajudicial o de violaciones de los Convenios núms. 87

y 98 de la OIT, tomando nota de las conclusiones y recomendaciones formuladas por la misión de contactos directos de la OIT que tuvo lugar en Filipinas en 2017. Las instituciones/organismos interesados tendrán en cuenta estas recomendaciones con miras a su examen y posible aplicación.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Esta invitación es una gran oportunidad para informar a la Comisión sobre lo hecho por nuestro país en el pasado reciente, lo que hemos estado haciendo en el presente y lo que nos proponemos hacer en un futuro próximo para seguir impulsando la libertad sindical en Filipinas.

En cumplimiento de las recomendaciones de la misión de contactos directos de 2017, el Gobierno filipino y sus interlocutores sociales adoptaron el Plan nacional de acción sobre la libertad sindical y la negociación colectiva con el apoyo de la Oficina de la OIT en Manila y el SGP+ de la UE. Estamos convencidos de que el entorno habilitador más apropiado para el libre y pleno ejercicio de la libertad sindical es un empleo seguro en condiciones de trabajo sanas y seguras en todos los lugares de trabajo sin violencia y sin acoso. El informe de 2019 de los trabajadores y los sindicatos de Filipinas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible señala incluso que la desbocada contractualización e informalización del trabajo formal es una de las causas del declive de los sindicatos. Semejante régimen menoscaba los derechos inherentes de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva. La inseguridad en el empleo, agravada por el escaso cumplimiento de las normas del trabajo, las condiciones de trabajo no seguras y la insuficiente protección social se ciernen como una grave amenaza sobre la libertad sindical.

Habida cuenta de esta consideración, desde 2016 el Gobierno filipino está intensificando sus actividades de inspección. Esta abarca ya cuestiones relacionadas con los sindicatos y los convenios colectivos y, lo que es más importante, con la seguridad en el empleo. De 2016 a 2018 hemos inspeccionado más de 180 000 establecimientos que abarcan más de 12 millones de trabajadores, con el resultado de haber regularizado a más de 400 000 trabajadores. Esta intensificación de la inspección ha creado un espacio democrático más amplio para la libertad sindical. Esto nunca se ha hecho antes. El Gobierno filipino cuenta con 136 nuevos inspectores del trabajo a fecha de diciembre de 2018 y otros 500 más este año. Todos los inspectores recibieron formación y capacitación con la ayuda de la Oficina de la OIT en Manila y el apoyo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Inspirado en el diálogo social y el compromiso tripartito, el Gobierno filipino ha reclutado a representantes sindicales y de los empleadores como inspectores del trabajo suplentes. Éstos ya pueden unirse a los inspectores de trabajo en la inspección de los establecimientos. A fecha de enero de 2019 contamos con 241 interlocutores sociales suplentes.

El año pasado, nuestro Presidente promulgó la orden ejecutiva núm. 51, que establece la política subyacente del actual Gobierno para abordar la cuestión de la seguridad en el empleo, que a nuestro juicio es un componente indispensable de la libertad sindical. Sin embargo, para garantizar el pleno y libre ejercicio de este derecho, y dada la inherente limitación impuesta al Poder Ejecutivo en una democracia que funciona, esta política se ha de procurar legislando. Hablando de esto último, permítanme en primer lugar dar a conocer a la Comisión las principales reformas legislativas en materia de trabajo y empleo. Hace poco el Gobierno filipino promulgó la Ley de Ampliación de la Licencia de Maternidad, la Ley de Teletrabajo, la Ley de Reforma de la Seguridad Social, las normas de seguridad y salud ocupacionales, la Ley de Salud Universal y la Carta Magna de los Pobres. Todas estas medidas, que permitirán más a un mayor número de trabajadores de los sectores formal e informal ejercer su libertad sindical, son acordes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030.

Como este representante señaló anteriormente, el entorno más apropiado para el libre y pleno ejercicio de la libertad sindical en nuestro país es un empleo seguro en condiciones de trabajo sanas y seguras y en todos los lugares de trabajo sin violencia y sin acoso. La Ley de Seguridad en el Empleo que se ha propuesto ya ha sido aprobada por el Congreso filipino. Ahora está a la espera de su sometimiento al Presidente para que éste adopte las medidas apropiadas. La inseguridad laboral, el escaso cumplimiento de las normas laborales, las condiciones de trabajo inseguras y la insuficiente protección social son las causas próximas más frecuentes de los conflictos laborales en Filipinas, conflictos que, lamentablemente, en ocasiones dieron lugar a casos documentados de violencia y acoso. A este respecto, permítaseme asegurar a la Comisión que el órgano de seguimiento del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC-MB), institucionalizado, sigue funcionando eficazmente con la promulgación de la orden administrativa núm. 32 por la que se define la relación funcional entre el NTIPC-MB y los órganos tripartitos regionales de seguimiento. Hay 16 de estos órganos en todo el país, listos para ser movilizados en cualquier momento y en cualquier lugar cuando sea necesario. En caso de estar justificado, se puede hacer intervenir al equipo tripartito de validación, cuyos miembros voluntarios pueden contar con asistencia de seguridad y financiación. La movilización en las regiones de los órganos tripartitos regionales de seguimiento afectados da lugar a una respuesta inmediata y a una función adecuada y concreta. Hace muy poco, el órgano tripartito regional de seguimiento afectado, en coordinación con la PNP, fue movilizado inmediatamente para investigar y hacer el seguimiento de un caso surgido en Luzón Meridional.

Vale la pena señalar que, en vista del fortalecimiento de la colaboración entre los interlocutores sociales y del funcionamiento del mecanismo de seguimiento, observamos una marcada disminución de los casos notificados de asesinatos. Se notificaron 50 casos de enero de 2001 a junio de 2010, 16 casos de julio de 2010 a junio de 2016 y tres casos de julio de 2016 a diciembre de 2018. Como hemos indicado anteriormente, de los 66 casos de 2001 a junio de 2016, 11 se consideraron casos de la orden administrativa núm. 35. Con referencia específica a la observación que se hace en el informe, se está investigando el caso del Sr. Miralles en 2016. El examen digital forense realizado por el grupo de lucha contra la ciberdelincuencia de la PNP sobre las imágenes de videovigilancia presentadas no arrojó resultados positivos. Tampoco el investigador encargado del caso pudo encontrar ninguna información pertinente, por lo que la Dirección para la gestión de la investigación policial de la policía nacional de Filipinas (PNP-DIDM) sigue examinando el caso para la posible identificación de los sospechosos. Centrándonos ahora en el aspecto técnico de la investigación, se ha emprendido el examen balístico y de contrastación de las pruebas recuperadas. El caso del Sr. Abangan en 2016, también mencionado en el informe, ha sido investigado no sólo por la PNP sino también independientemente por la CHR. La PNP sigue haciendo un perfil del presunto sospechoso y tratando de convencer a los padres de los testigos menores de edad y a los familiares de la víctima para que testifiquen. En una resolución aparte, la CHR, órgano independiente, consideró que el incidente es un asunto privado. Se sigue trabajando en serio para reunir pruebas sólidas contra el autor. Estos dos casos particulares mencionados en el informe son objeto de continuo seguimiento por parte de los órganos tripartitos de

seguimiento de la región de la capital nacional y de la región VII. Continúa la investigación de los casos de los Sres. Embang en 2012, Pango en 2014 y Romano en 2015. Sin embargo, al igual que en otros casos anteriores, la falta o insuficiencia de pruebas obstaculiza el éxito de la investigación y el procesamiento. Los nuevos casos notificados, aunque menores en número, son muy de lamentar y son condenables en los términos más enérgicos posibles se mire por donde se mire. Estos casos y todos los demás fueron objeto de las oportunas actuaciones de los órganos competentes para la realización apropiada de las investigaciones, la acumulación de pruebas, el procesamiento y el juicio. Dichos casos ya están siendo objeto de un estrecho seguimiento por los órganos tripartitos de seguimiento competentes de las regiones, incluida la IAC de la orden administrativa núm. 35, que pronto se volverá a reunir tras la planificación estratégica llevada a cabo en el pasado mes de marzo de 2019 en relación con la inclusión del Departamento mediante esta representación en la IAC y la prestación de la asistencia y la protección adecuadas a los testigos en el marco del Programa de protección de testigos.

En consonancia con el Plan nacional de acción acordado de manera tripartita (2017-2022), el Gobierno filipino ha impartido de forma permanente cursos de formación para el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales, los fiscales, las fuerzas del orden y los actores pertinentes, especialmente en materia de investigaciones penales, el pasado noviembre de 2018 en Pampanga, el 15 de enero de 2019 en Cebú, el 25 de enero de 2019 en Davao y el 4 de febrero de 2019 en Manila. Ya estamos ultimando el «Manual de formación para los trabajadores sobre la libertad sindical», el «Diagnóstico de cumplimiento de las normas del trabajo» para los empleadores, el módulo de formación sobre libertad sindical para la CHR y el módulo de aprendizaje en línea sobre normas internacionales y derechos laborales para todos. Ya celebramos una reunión de tanteo y un taller el 17 de diciembre de 2018 y el 7 de marzo de 2019, respectivamente, con el Departamento pertinente, en particular con la Academia del Gobierno local para la incorporación de las normas internacionales del trabajo, concretamente la libertad sindical, y las directrices en materia de orientaciones y capacitación ordinarias de los directores ejecutivos locales, y otra reunión en enero y agosto de 2018 con la PNP y las AFP sobre la inclusión de las mismas materias en sus planes de estudio y de formación.

En este punto, y de nuevo con referencia al informe, deseamos aclarar que las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Derechos Humanos de las AFP en Mindanao fueron en realidad visitas de Barangay en el marco del Programa de apoyo a la comunidad de las Fuerzas Armadas de Filipinas. Se trata de un concepto operativo orientado a la comunidad y por tema que se emplea en las zonas de conflicto. No se trataba de diezmar a los sindicatos. Las fuerzas armadas han reafirmado su compromiso con las directrices. Incluso emitió directivas a todas las unidades militares para que respeten los derechos de los trabajadores. Asimismo, distribuyó las directrices entre el personal para orientarles en sus intervenciones. Recientemente, el 1.º de febrero de 2019 y el 7 de mayo de 2019 tuvieron lugar conferencias y actos de orientación sobre la libertad sindical y el sindicalismo a los que asistieron miembros de las fuerzas armadas y de la policía nacional.

Nuestro trabajo aún está sin acabar. En el espíritu del diálogo social, y dadas nuestras condiciones y circunstancias nacionales, exhorto a nuestros interlocutores sociales a que trabajen en las reformas significativas a nivel nacional y a que las prosigan para hacer realidad nuestro contrato social, recogido en el Plan nacional de acción. De modo que esta representación solicita, y con el apoyo habitual de nuestros interlocutores sociales, que le sea dada la oportunidad razonable y suficiente para completar y llevar a cabo las actividades y programas del Plan nacional de acción dentro de los plazos específicos acordados a nivel tripartito. Si bien es cierto que los sindicatos y los grupos de empleadores no son parte del Gobierno, todos somos socios en la gobernanza.

Para concluir, el Gobierno de Filipinas sigue afirmando su firme e inquebrantable compromiso de lograr progresos sustanciales en el cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, y de asegurar un entorno más propicio para el libre y pleno ejercicio de la libertad sindical en Filipinas. *Maraming Salamat, Ginoong Tagapangulo.*

Miembros trabajadores — Recordamos que en 2016 la Comisión examinó la aplicación del Convenio por el Gobierno. Esto dio lugar a una misión de contactos directos en 2017 con recomendaciones urgentes sobre las libertades civiles, los derechos sindicales y la promoción de un clima propicio para la libertad sindical. Sin embargo, desde entonces la protección de las libertades y los derechos civiles se ha deteriorado aún más y el Gobierno todavía no ha hecho ningún progreso en la modificación de su legislación nacional después de haber anunciado repetidamente sus esfuerzos a los órganos de control.

El creciente número de ejecuciones extrajudiciales es sencillamente estremecedor. La Comisión de Expertos tomó nota con pesar de que siguen existiendo numerosos casos de asesinatos de sindicalistas y otros actos de violencia por los que aún no se ha identificado y castigado a sus autores. Además, la Comisión de Expertos observa con profunda preocupación las nuevas y graves acusaciones de asesinato de dos dirigentes sindicales. De hecho, hace sólo dos semanas, Leonides Dennis Sequeña, un veterano organizador sindical, fue asesinado mientras se reunía con un grupo de trabajadores. Le disparó un pistolero que llegó en motocicleta. Antes de su asesinato, el Sr. Sequeña había estado trabajando en varias solicitudes para celebrar elecciones de certificación en tres empresas dentro de la zona franca industrial (ZFI) de Cavite en Rosario. El ambiente políticamente cargado que ha creado la guerra de los militares contra los denominados «rojos» es una receta para la violencia y recuerda a los años en que los sindicalistas eran blanco de ataques, acoso, detenciones, encarcelamientos, secuestros y asesinatos tras haber sido falsamente tildados de «rojos».

Instamos tanto al Gobierno como a los militares a que se abstengan de utilizar un lenguaje que pueda estigmatizar a los sindicalistas o condenar cualquier acto de represalia contra ellos por las opiniones que defienden. También tomamos nota con profunda preocupación de la intervención de militares en los conflictos del trabajo. Recordamos que entre el 26 de mayo y el 2 de junio de 2017, soldados armados amenazaron a los trabajadores en huelga de una empresa de frutas tropicales y rompieron un piquete. Estas intervenciones militares en los asuntos sindicales se llevan a cabo con la aprobación del Gobierno, que en varias ocasiones amenazó a los trabajadores en huelga con acciones militares y policiales. Como han destacado en repetidas ocasiones la Comisión y otras partes del sistema de control, un clima de violencia y de asesinato de dirigentes sindicales constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales y una grave violación de los principios de la libertad sindical. La constancia del Gobierno en no proteger de tales actos a los trabajadores y a sus dirigentes crea una atmósfera de impunidad que refuerza el clima de miedo e incertidumbre y perjudica el ejercicio de los derechos sindicales.

Las ejecuciones extrajudiciales y la violencia perpetrada contra los trabajadores tienen ya nivel de crisis humanitaria. Sin embargo, el Gobierno sigue absteniéndose de establecer mecanismos eficaces de seguimiento para hacer frente a esta impunidad y garantizar el rendimiento de

cuentas. Observamos que la IAC sobre ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas, torturas y otras violaciones graves del derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas (orden administrativa núm. 35) aún no se ha vuelto a reunir debido a los cambios de personal pendientes en el Departamento de Justicia. Observamos que el NTIPC-MB es un órgano no judicial o de investigación que hace seguimiento de las cuestiones de paz laboral. Es alarmante que el NTIPC presentara 65 casos de ejecuciones extrajudiciales que afectan a sindicalistas, pero que sólo 11 fueran verificados por la IAC. Los casos de los Sres. Florencio «Bong» Romano, examinado por la Comisión en 2016, y de Victoriano Embang, asesinado en 2014, aún están siendo investigados por la policía. A la IAC se le debe dotar de recursos para investigar y procesar todas las denuncias de ejecuciones extrajudiciales de sindicalistas. El NTIPC también debe contar con recursos para hacer el seguimiento del clima de justicia y seguridad de los sindicalistas. Pedimos al Gobierno que proporcione todos los recursos necesarios para la investigación rápida y eficaz de las graves denuncias de asesinatos de dirigentes sindicales y que garantice la seguridad de los testigos.

Lamentamos profundamente que a lo largo de muchos años varios aspectos de la legislación de Filipinas que no cumplen el Convenio permanezcan intactos y se apliquen en la práctica. Parece que el Gobierno no actúa de buena fe para trabajar con celeridad a fin de adoptar las medidas necesarias para que su legislación se ajuste al Convenio. Hace varios años que el Gobierno viene refiriéndose a varios proyectos de ley que siguen pendientes. Por ejemplo, los artículos 284 y 287, *b),* del Código del Trabajo prohíben a los extranjeros afiliarse a sindicatos en contravención del artículo 2 del Convenio. El Gobierno ha señalado los proyectos de ley de la Cámara de Representantes núms. 1354 y 4488 que, al parecer, cuando se aprueben, permitirán a los extranjeros participar en actividades sindicales, incluida la autoorganización. Como observó la Comisión de Expertos, estos proyectos de ley siguen pendientes a pesar de que en varios períodos de sesiones de la Cámara de Representantes se podrían haber aprobado.

Numerosas categorías de trabajadores están excluidas del derecho a constituir sindicatos o a afiliarse a ellos. Entre ellas figuran las de los trabajadores en puestos directivos o con acceso a información confidencial, los bomberos, los guardias de prisiones y otros trabajadores del sector público, los trabajadores temporales o subcontratados y los trabajadores sin contrato de trabajo. Estas exclusiones están en clara contradicción con el artículo 2, que reconoce el derecho a la libertad sindical a todos los trabajadores sin distinción. El Gobierno ha remitido a los proyectos de ley de la Cámara de Representantes núms. 4533 y 5477 y al proyecto de ley del Senado núm. 641, en los que afirma que se abordarán esas violaciones. Sin embargo, también debe tomar de buena fe las medidas necesarias para garantizar que estos proyectos de ley se conviertan finalmente en ley con la plena participación de los interlocutores sociales.

Además, hay aspectos de la legislación que restringen el derecho a constituir sindicatos sin autorización previa. En virtud del artículo 240, *c),* del Código del Trabajo, los sindicatos independientes deben satisfacer un umbral de afiliación del 20 por ciento para poder organizarse. La Comisión de Expertos ha dejado claro en repetidas ocasiones que el requisito mínimo de afiliación era excesivo y que, por lo tanto, constituía un obstáculo para la libre constitución de organizaciones de trabajadores. El Gobierno alude de nuevo a proyectos de ley pendientes encaminados a reducir el umbral mínimo sin dar una explicación creíble sobre el retraso en la aprobación de las enmiendas que hacen falta.

Además, nos preocupa profundamente que las protecciones del artículo 3 frente a las injerencias y a las intervenciones que obstaculizan el ejercicio de estas libertades se vean continuamente socavadas. En virtud del artículo 278, *g),* el Gobierno está facultado para intervenir unilateralmente en los conflictos laborales que afecten a los servicios esenciales y para ordenar el arbitraje obligatorio. Tomamos nota de la promulgación por el Gobierno de la orden núm. 40-H-13 para que la lista de industrias de interés nacional se corresponda con los servicios esenciales del Convenio. Sin embargo, el Gobierno mantiene una definición amplia, en lugar de estricta y limitada, de los servicios esenciales contemplados en el Convenio. La designación de los servicios esenciales debe corresponder a aquellos servicios cuya interrupción ponga directamente en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población. La Cámara de Representantes ha estado examinando cuatro proyectos de ley para abordar estas preocupaciones, los proyectos de ley núms. 175, 711, 1908 y 4447, y del Senado, el proyecto de ley núm. 1221. Subrayamos la necesidad de que el Gobierno tome medidas urgentes para garantizar que se adopte, en consulta con los interlocutores sociales, una definición de servicios esenciales que se ajuste al Convenio. En este contexto, también es profundamente preocupante que los artículos 279 y 287 del Código del Trabajo impongan sanciones penales a los trabajadores que participen en una huelga pacífica o la lleven a cabo. Esto es, sin duda, una violación de los artículos 3 y 8 del Convenio. Y lamentablemente, los proyectos de ley núms. 175, 711, 1908 y 4447 de la Cámara de Representantes, que tienen por objeto abordar esta cuestión, siguen pendientes de aprobación en la Cámara de Representantes. Lamentamos que estos proyectos de ley lleven ya varios años pendientes. El Gobierno debe adoptar medidas inmediatas y con plazos precisos para asegurar que no se impongan sanciones penales contra un trabajador por haber llevado a cabo una huelga pacífica, independientemente del procedimiento acordado. Asimismo, observamos que el requisito del artículo 285 del Código del Trabajo, que exige la aprobación previa del Secretario de Trabajo para que los sindicatos puedan recibir asistencia extranjera, viola el artículo 3 del Convenio. El Gobierno ha presentado los proyectos de ley de la Cámara de Representantes núms. 1354 y 4448 para levantar la prohibición y regular otros aspectos de la asistencia extranjera a los sindicatos filipinos. Una vez más, esto hace ya tiempo que está pendiente de aprobación en la Cámara de Representantes.

Por último, el Gobierno no ha dado pleno efecto al artículo 5 del Convenio. El artículo 244 del Código del Trabajo establece, como umbral para registrar una federación o sindicato nacional, la cifra excesivamente alta de organizar diez sindicatos de base o capítulos sindicales debidamente reconocidos como agentes de negociación colectiva. Una vez más, el Gobierno ha indicado que está pendiente de aprobación el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 1355, que reduce el requisito mínimo de afiliación, junto con el proyecto de ley del Senado núm. 1169. También nos preocupa profundamente el uso excesivo de contratos a corto plazo y su impacto negativo en la libertad sindical. Los procesos legislativos llevan demasiado tiempo pendientes sin que se haya tomado ninguna medida concreta. Reiteramos que los órganos de control han señalado que el diálogo social y la consulta tripartita tienen una importancia vital en cuestiones de legislación y políticas relacionadas con el trabajo. Exhortamos al Gobierno a que celebre consultas plenas, francas y significativas sobre estos proyectos de ley. Esperamos que se adopten sin más demora todas las medidas necesarias para asegurar la aprobación de las enmiendas.

Miembros empleadores — Damos las gracias al Gobierno por sus comentarios, y también a los trabajadores, porque en los comentarios que se acaban de hacer hubo muchos detalles útiles. Como sabemos, es éste un convenio fundamental que Filipinas ratificó en 1953. Filipinas

ha ratificado 37 convenios, incluidos los ocho convenios fundamentales, y esto es digno de mención porque significa que se toman en serio los principios de esos instrumentos fundamentales, o deberían hacerlo. Este caso ya lo ha examinado antes la Comisión en 2007, 2009 y 2016, y desde 1995 ha habido 15 observaciones de la Comisión de Expertos, siete de ellas en los últimos diez años, y eso también es digno de mención. Los países sobre los que se formulan observaciones con frecuencia plantean cuestiones cuya necesidad de tratarlas es más importante. Éste es un caso de larga data, como hemos oído decir al Grupo de los Trabajadores, que tiene múltiples características, y también es un caso que implica al Convenio, sobre el que, como todos sabemos por interminables observaciones, hay cuestiones con las que los empleadores tienen problemas. En resumen, los empleadores no están de acuerdo con las opiniones de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga en virtud del Convenio y opinamos que no existen normas de la OIT sobre las huelgas y, por lo tanto, que el alcance y las condiciones del ejercicio del derecho de huelga deberían regularse a nivel nacional. Así que, en lo que respecta al derecho de los trabajadores filipinos a la huelga, nos limitaremos a decir que corresponde al Gobierno regular esta cuestión.

A primera vista, este caso es un caso de discriminación sistémica por parte del Estado contra las organizaciones de trabajadores y sus afiliados. Digo a primera vista a sabiendas, ya que un examen más detenido de las cuestiones sugiere que el caso de Filipinas no es en realidad una historia, sino dos. La primera es la especificidad de las quejas de los trabajadores y los sindicatos, y la segunda son las respuestas del Gobierno y el contexto de esas respuestas. Así pues, examinemos por turno cada una de esas historias.

En relación con las quejas de los sindicatos y los trabajadores, durante muchos años la Comisión ha recibido quejas de violaciones de los derechos sindicales y cosas peores, como el presunto asesinato de dirigentes sindicales, detenciones y falsas acusaciones penales contra dirigentes sindicales, así como agresiones físicas a trabajadores en huelga. Hay demasiadas para detallarlas aquí en el tiempo disponible. Una vez más, las observaciones se refieren a graves denuncias de violaciones de los derechos humanos, entre ellas: las ejecuciones e intentos de asesinato de dirigentes sindicales; la represión violenta de huelgas y otras acciones colectivas por parte de la policía y las fuerzas armadas; el acoso a sindicalistas y los impedimentos para afiliarse a sindicatos en las ZFI. Permítanme ser claro, los empresarios no niegan en absoluto la gravedad de las cuestiones que se han señalado a la atención de la Comisión. Sin embargo, es importante señalar que éstas no son solamente cuestiones de libertad sindical, que es el tema de este caso. Hay también cuestiones de derechos humanos y, por definición, también hay casos de ley y orden. Casos como éstos no se pueden pasar por alto, pero hemos de procurar con cuidado afrontarlos aquí en el contexto de la libertad sindical. No tenemos jurisdicción en cuestiones relacionadas con la ley y el orden, en particular, ni tampoco presumiblemente en las de derechos humanos, aunque inevitablemente se producen solapamientos. Buena parte de los detalles del caso de este año es igual que la última vez que se discutió. Los asesinatos a los que se hizo referencia en 2016 se han discutido antes. Por lo tanto, tenemos que examinar no sólo los detalles, sino también si la situación está mejorando o empeorando y qué partes son mejores o peores. Este año las cuestiones que se plantean parecen ser igual de numerosas sino más, pero también el Gobierno tiene por delante un largo camino para ocuparse de ellas.

En relación con la respuesta del Gobierno, la segunda historia se refiere a cómo responde el Gobierno a las diversas alegaciones formuladas contra él. A lo largo de varios años, su respuesta ha sido multifacética y aparentemente extensa. Sin embargo, lamentablemente, se remonta a varios años atrás y poco parece haber cambiado entretanto. En resumen, el Gobierno lleva varios años proporcionando información sobre su labor de reformar las leyes laborales del país de conformidad con el Convenio. Dos elementos de importancia decisiva de esta actividad han sido lo que se ha denominado: i) el mecanismo nacional de seguimiento, que tiene el mandato de hacer el seguimiento de los progresos de la nación en la solución de las violaciones de los derechos humanos, dando prioridad a corto plazo a los casos de ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas y torturas, y de prestar servicios jurídicos y de otra índole. Reconocemos que como resultado de ello se han dictado varias condenas por homicidios ilegales, pero hay muchas, muchas cuestiones sin resolver, algunas de las cuales aún ni se han investigado, y ii) la IAC sobre ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas, torturas y otras violaciones graves del derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas, creada en noviembre de 2012 y encargada también de investigar los casos de ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas, torturas y otras violaciones graves de los derechos humanos perpetradas por fuerzas estatales y no estatales, así como de dar prioridad a los casos no resueltos y de crear equipos especiales de investigación. La acogimos con satisfacción en el momento de su establecimiento, pero observamos con pesar que desde la última vez que se discutió este caso parece haber quedado inactiva. Se trata de una preocupación grave y los empleadores instan al Gobierno a que sin demora reanude las actividades anteriores y aborde el creciente número de casos atrasados. También nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que el Gobierno informe sobre los progresos realizados para asegurar la recopilación y el procesamiento de información que lleve los casos de violencia a los tribunales, y para que informe sobre los resultados obtenidos en esos casos. Creemos que no basta con tener, como le hemos oído decir al Gobierno, 16 órganos tripartitos regionales a los que se puede recurrir cuando sea necesario para investigar cuestiones; cuando se los necesita es ahora y es ahora cuando deben estar activos.

Si bien las investigaciones de las alegaciones de actos contra afiliados y dirigentes sindicales son cuestiones de por sí graves, también lo es el contexto en el que el Gobierno debe investigar esas alegaciones. Esto hace que la Ley de Seguridad Humana de Filipinas sea quizás el corazón de la segunda historia. Esta ley refleja el compromiso del Gobierno de preservar la seguridad de sus ciudadanos en el marco de unos antecedentes de inestabilidad política y civil, incluso de insurrección armada, que se remontan a muy atrás. Los empleadores estimamos que en el examen de este caso, ahora y en el pasado, no se ha ponderado lo suficiente esos antecedentes. Esto es importante porque en la definición de ejecuciones extrajudiciales que contienen las directrices operacionales de la IAC se incluyen los casos en que la víctima era miembro de una organización laboral o estaba afiliada a ella, o aparentemente se la tuvo o se la identificó erróneamente como tal, y la víctima fue convertida en objetivo y resultó herida o muerta debido a su afiliación real o supuesta. No toda violación de los derechos humanos constituye una infracción de los derechos laborales, y así ocurre especialmente si en el momento de tal violación la víctima estaba cometiendo una ilegalidad o un crimen. Por lo tanto, es vital para el examen de los casos que se aclare qué ley se estaba transgrediendo y si esa ley se ajusta a las normas internacionales. Esto no siempre está claro y cualquier falta de claridad sólo puede inhibir el justo examen del caso. En el contexto de la libertad sindical, es importante distinguir entre los casos en que los sindicalistas fueron objetivos específicos debido a

su afiliación sindical o a sus actividades, o simplemente se convirtieron en víctimas, junto con otras víctimas y otros ciudadanos, de una violencia ejercida de manera más general. Tenemos un mandato con respecto a lo primero, pero no a lo segundo. Los sindicatos han expresado su preocupación por el hecho de que la Ley de Seguridad Humana pueda utilizarse indebidamente para reprimir las actividades sindicales legítimas. Por su parte, el Gobierno ha declarado que esta ley no puede utilizarse contra el ejercicio de los derechos sindicales, especialmente las actividades sindicales legítimas, y que existen directrices para garantizar que las fuerzas armadas y la policía sólo puedan intervenir en las actividades sindicales si así lo solicitan expresamente las autoridades. Las pruebas que tenemos delante y lo que hemos oído sugieren que puede tratarse más de palabras que de realidad. En cuanto al seguimiento y la investigación, en su momento los empleadores acogieron con satisfacción el establecimiento del mecanismo nacional de seguimiento y de la IAC. El problema es que, aunque inicialmente actuaron, parecen haber quedado inactivas. Entendemos que ha habido un cambio de régimen y que una serie de actividades se han interrumpido recientemente. Sin embargo esto, siendo un hecho, no es una excusa. Instamos al Gobierno a «volver al buen camino» lo antes posible.

El Gobierno ha indicado anteriormente que, en cooperación con la Oficina de la OIT en Manila, ha puesto en marcha un programa de cooperación técnica sobre formación y fomento de la capacidad de todas las partes interesadas pertinentes en relación con las normas internacionales del trabajo, incluida la libertad sindical y la negociación colectiva. Pedimos que el Gobierno proporcione información actualizada sobre la situación de esta labor y sobre los resultados que se hayan obtenido.

Con respecto al Código del Trabajo, tomamos nota de las propuestas del Gobierno de introducir cambios para garantizar una mayor coherencia con las normas internacionales del trabajo, en particular con el Convenio, y de que un equipo tripartito de revisión del Código del Trabajo participó en el proceso de redacción. Sin embargo, una vez más, se trata de un cambio que lleva mucho tiempo gestándose, es un cambio para alegrarse, pero, una vez más, es necesario completarlo.

Con respecto al artículo 2 del Convenio, que trata del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones y afiliarse a ellas, observamos que el proyecto de ley núm. 5886, si bien permite a quienes no son ciudadanos participar en actividades sindicales, sólo otorga el derecho a los extranjeros que tienen un permiso de trabajo válido. Tampoco aborda las preocupaciones que suscita la privación de los derechos sindicales a determinados funcionarios públicos, como los bomberos, los guardias de prisiones, etc., los empleados del sector público que ocupan cargos políticos o que tienen acceso a información confidencial.

Acogemos con satisfacción la noticia de que Filipinas ha ratificado el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Sin embargo, esto se queda a un paso de la realidad. Pues ahora lo que hace falta es acelerar las leyes nacionales que den efecto a estos convenios, y de nuevo instamos al Gobierno a que actúe con rapidez para hacer que esas leyes rindan fruto.

Los empleadores recuerdan que, si bien es posible en virtud del Convenio núm. 98 que trata del derecho de negociar colectivamente, excluir a determinados funcionarios públicos de la negociación colectiva, ésta no es una cuestión contemplada en el Convenio, que trata del derecho de sindicación. En consecuencia, los empleadores esperan que las enmiendas legislativas propuestas y cualquier otra medida legislativa pertinente se ajusten a los principios antes mencionados, a fin de garantizar que todos los trabajadores, incluso aquellos que están excluidos de la negociación colectiva, tengan derecho a organizarse. Los empleadores piden al Gobierno que facilite información sobre todas las novedades a este respecto.

Con respecto al artículo 3 del Convenio, relativo al derecho de las organizaciones a organizar su administración y sus actividades y a formular su programa de acción sin injerencias, tomamos nota de la indicación del Gobierno de que los cambios propuestos armonizarán la lista de industrias esenciales que son indispensables para el interés nacional. Como en años anteriores, saludamos esta iniciativa de limitar la intervención del Gobierno que conduce al arbitraje obligatorio. Sin embargo, una vez más queremos que se promulgue la legislación, llevamos demasiado tiempo oyendo hablar de ella, necesitamos que se haga. Una vez más, también saludamos las noticias de que los umbrales para constituir sindicatos se reducirán para que el ejercicio de la libertad sindical en términos de constituir organizaciones sea lo más libre posible. En relación con las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el principio según el cual no deben imponerse sanciones penales a los trabajadores por haber llevado a cabo huelgas pacíficas, tenemos efectivamente preocupaciones. Dadas mis observaciones anteriores sobre el Convenio, puesto que no existe consenso en torno a que haya un derecho a la huelga, las observaciones de la Comisión de Expertos sólo pueden interpretarse como una referencia a la medida en que la legislación nacional prevé la imposición de sanciones en caso de huelgas ilegales. Sólo podemos esperar que en estos asuntos el Gobierno adopte un enfoque equilibrado y justo.

En conclusión, lo que hace falta que veamos es sólo una cosa: acción. Nos gustaría ver que el trabajo de la IAC ha recobrado vigor y lo que resulte del mecanismo nacional de seguimiento. Quisiéramos que las enmiendas al Código del Trabajo se pusieran en plena conformidad con el Convenio, incluso permitiendo que todos los trabajadores y empleadores sin distinción constituyan y administren las organizaciones de su elección. Queremos que el Gobierno vele por que no se penalice a los trabajadores que ejercen sus derechos legales en virtud de la normativa nacional y que haya cuanto antes una actualización sobre la situación del proyecto de cooperación técnica establecido con la OIT, y esperamos que todas estas cuestiones se agilicen cuanto antes.

Miembro empleador, Filipinas — Los miembros empleadores están plenamente de acuerdo con el informe del representante del Gobierno sobre las importantes mejoras introducidas en la aplicación, en la legislación y en la práctica, de la libertad sindical en el marco del Convenio. También apoyan el Plan nacional de acción sobre la libertad sindical y la negociación colectiva de 2017 y sus puntos relativos a la acción concomitante con respecto a los derechos civiles y sindicales. En las cuestiones legislativas, en respuesta a las recomendaciones y observaciones de los órganos de control de la OIT hay sin duda varias reformas notables y consecuentes en materia de trabajo y empleo que previamente han sido expuestas por nuestro representante gubernamental. Los miembros empleadores desean añadir una ley histórica, aunque controvertida, que dio más cuerpo y significado al derecho de los trabajadores a organizarse e intervenir en la negociación colectiva, derechos garantizados por nuestra Constitución y por nuestra ley. Dijimos que es controvertida, ya que hay disposiciones que suscitan serias preocupaciones en las empresas. Esta ley relaja y reduce los requisitos previos, otrora demasiado estrictos y complejos, para el reconocimiento de sindicatos. Acelera la organización de los sindicatos de empresa locales permitiendo simplemente que una federación o un sindicato nacional le expida un certificado de constitución como sección local. Si bien la expedición de

un certificado de sección le da personalidad jurídica a la sección local sólo a los efectos de presentar una petición de elecciones de certificación, hay características en la ley que causan inquietudes a la comunidad empresarial, entre ellas las siguientes: i) en una petición para celebrar elecciones de certificación, el empleador es considerado meramente como un espectador. En tales procesos el papel del empleador se limitará a ser notificado o informado de la petición y a presentar la lista de empleados durante la conferencia previa a las elecciones. Crea el triste espectáculo de Gobierno y sindicato hablando sobre el futuro de la empresa mientras que su interlocutor social, el empleador, queda al margen de la conferencia, y ii) el sindicato del personal de base y el sindicato de supervisores que actúan dentro del mismo establecimiento pueden adherirse a la misma federación o sindicato nacional. Esto hizo que los empleadores expresaran preocupaciones sobre la cuestión del conflicto de intereses. ¿No afectaría esto a la objetividad del supervisor cuando se le pida que investigue a un trabajador de base que ha cometido una falta? En caso de que uno se declare en huelga, ¿mantendría el otro su independencia sin simpatizar con él?

Sea como fuere, los miembros empleadores aceptan esta ley como una cruda realidad. *Dura lex, sed lex* (La ley puede ser dura, pero es la ley). En su calidad de interlocutores sociales responsables, que suscriben este Convenio y el Convenio núm. 98, los empleadores respetarán y obedecerán la ley. Los miembros empleadores se congratularon de las visitas de la Misión de Alto Nivel de 2007 y de la misión de contactos directos de 2017 en relación con las denuncias de presuntas violaciones de este Convenio y del Convenio núm. 98. Sin embargo, con la debida deferencia, a los empleadores les preocupa que la mayoría de estas quejas hayan resultado ser falsas tras una investigación de la verdad. Si bien condenamos en los términos más enérgicos el tiroteo de un organizador sindical el segundo día de este mes mientras se reunía con un grupo de miembros de las Naciones Unidas, y esperamos que los culpables pronto estén entre rejas, vale la pena señalar que de los 71 asesinatos extrajudiciales y tentativas de asesinato notificados desde 2001 hasta el presente año, 27 (el 38 por ciento), se sospecha que están relacionados con cuestiones laborales. De estos 27, sólo dos están pendientes ante los tribunales, otros dos ocurrieron debido a riñas personales como discusiones de tráfico, etc. Los 23 restantes fueron desestimados, o siguen bajo investigación, o se han archivado por falta de pruebas directas. Con estos antecedentes, los miembros empleadores sugieren humilde y respetuosamente a la Comisión de Expertos que ejerza la debida diligencia para que asiduamente compruebe y valide cualquier queja por presunta violación de este Convenio y del Convenio núm. 98, a fin de determinar si existe realmente una causa probable para examinar dicha queja. Por último, los miembros empleadores ofrecen a la Comisión la seguridad de que le seguirán prestando apoyo y cooperación en el desempeño de sus funciones.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la UE y de sus Estados miembros. Se suman a la presente declaración Montenegro y Albania, países candidatos a la UE, y Noruega, miembro del Espacio Económico Europeo perteneciente a la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC). Estamos comprometidos con la promoción de la ratificación universal y la aplicación de los ocho convenios fundamentales como parte de nuestro Marco estratégico sobre derechos humanos. Exhortamos a todos los países a que protejan, promuevan y respeten todos los derechos humanos y laborales y atribuimos gran importancia a la libertad sindical y al derecho de sindicación. El cumplimiento de este Convenio y del Convenio núm. 98 es esencial a este respecto.

Deseamos recordar los compromisos contraídos por Filipinas en el marco del Acuerdo SGP+ y del Acuerdo marco de asociación y cooperación con la UE y sus Estados miembros, en particular el compromiso de ratificar y aplicar efectivamente los convenios internacionales sobre derechos humanos y laborales. En este sentido, la UE está llevando a cabo un proyecto conjunto con Filipinas para reforzar la capacidad de las administraciones públicas de aplicar los ocho convenios fundamentales de la OIT, poniendo el foco específicamente en la libertad sindical y la negociación colectiva.

A pesar de algunos avances en la promoción general del programa en materia de derechos sociales y laborales y de los compromisos de las autoridades de abordar las cuestiones que son motivo de preocupación, lamentamos profundamente que este caso vuelva a figurar en la lista de la Comisión tras su debate en 2016. Damos las gracias al Gobierno por su buen compromiso y por la detallada información adicionalmente facilitada. Sin embargo, observamos con gran preocupación que, tras varios años, siguen sin resolverse numerosos casos de violaciones de la libertad sindical, incluidos asesinatos de sindicalistas, violencia antisindical y violencia policial en el curso de huelgas pacíficas. También nos preocupa la falta de investigaciones y procesamientos adecuados de casos graves. Reiteramos que la impunidad no puede ni debe tolerarse en ninguna sociedad. Nos congratulamos de las medidas adoptadas en los últimos años para establecer órganos e instituciones de seguimiento, entre ellos la IAC, encargada de investigar las ejecuciones extrajudiciales, las desapariciones forzadas y las torturas, el NTIPC-MB y los órganos tripartitos regionales de seguimiento. Sin embargo, lamentamos que la IAC aún no se haya vuelto a reunir. Tomamos nota de que se han tomado disposiciones para establecer equipos tripartitos de validación que apoyen la labor de los órganos regionales de seguimiento. Instamos al Gobierno a que adopte sin tardanza medidas para reiterar el buen funcionamiento de la IAC y esperamos que los órganos establecidos investiguen adecuadamente todos los casos, castiguen a los autores e impidan la repetición de actos similares. Reconociendo la gravedad de las alegaciones y la complejidad de los casos, estamos cooperando con el Gobierno en la esfera de la protección de los testigos y el fomento de la capacidad de los fiscales, las fuerzas del orden y otros actores pertinentes. También instamos al Gobierno a que adopte nuevas medidas para fortalecer el funcionamiento de los órganos tripartitos nacionales y regionales.

Nos sumamos a la Comisión de Expertos para celebrar la ratificación por Filipinas del Convenio núm. 151 en 2017. Sin embargo, quisiéramos expresar nuestra preocupación por la persistencia de los aspectos legislativos del caso que los órganos de control de la OIT han venido planteando durante años. Observamos con preocupación la falta de progresos en la aprobación de varias propuestas legislativas para poner la legislación nacional en armonía con el Convenio núm. 87, a pesar de que en los últimos años se han reiterado los compromisos y las garantías de hacerlo. Instamos a las autoridades de Filipinas a que aprueben las enmiendas legislativas, en particular las relativas a: la concesión de derechos sindicales a todos los trabajadores y categorías de trabajadores del país; la reducción de los requisitos mínimos excesivamente elevados para la constitución de sindicatos; la reducción del requisito excesivamente elevado para el registro de federaciones sindicales; la limitación de la intervención del Gobierno en los conflictos laborales; la garantía de que no se impongan sanciones penales contra el trabajador por haber llevado a cabo una huelga pacífica; la eliminación de la necesidad de que el Gobierno autorice la ayuda extranjera a sindicatos, y la reducción del requisito excesivamente alto exigido a los sindicatos locales para registrarse a nivel federal o nacional.

Por último, las consultas tripartitas y un diálogo social significativo y eficaz son elementos esenciales de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular este Convenio fundamental de la OIT. Por lo tanto, alentamos firmemente a Filipinas a que redoble sus esfuerzos para fortalecer la cooperación con los trabajadores y los empleadores a fin de garantizar la aplicación efectiva del Convenio y el respeto de la libertad sindical. Para concluir, quisiéramos reiterar nuestro firme compromiso de seguir cooperando intensamente con el Gobierno de Filipinas en su esfuerzo por hacer frente a los desafíos y garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales en el país.

Miembro gubernamental, Tailandia — Tailandia formula esta declaración en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN). La ASEAN reconoce que desde la Misión de Alto Nivel de 2009 y la misión de contactos directos de 2017, tras su examen ante la Comisión durante la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016, Filipinas, como signataria del Convenio desde 1953 y en colaboración con sus interlocutores sociales, ha dado muestras de mejoras sustanciales y progresivas en la aplicación, en la legislación y en la práctica, de los principios de la libertad sindical.

La ASEAN toma nota de la información y la memoria sobre los progresos realizados hasta la fecha, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, en la observancia de la libertad sindical en Filipinas mediante el Plan nacional de acción sobre la libertad sindical y la negociación colectiva (2017-2022), aprobado en 2017 por los interlocutores tripartitos de Filipinas con el apoyo de la Oficina de la OIT en Manila y el SGP+ de la UE. Para aplicar plenamente el Plan nacional de acción en 2022, la ASEAN espera que los interlocutores tripartitos en Filipinas continúen la loable labor que habían iniciado. Filipinas, junto con sus interlocutores sociales, contará con la oportunidad de completar y llevar a cabo las actividades y programas incorporados en el Plan nacional de acción dentro de los plazos acordados a nivel tripartito. Por consiguiente, la ASEAN insta a Filipinas a que mantenga su compromiso con las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio y su saludable y constructivo compromiso con todos los interlocutores sociales.

Por último, la ASEAN pide a la OIT y a sus órganos de control que proporcionen la asistencia técnica y la orientación necesarias para resolver las cuestiones pendientes y asegurar un entorno más propicio para la aplicación efectiva del Convenio en Filipinas.

Observador, Federación de Trabajadores Libres (FFW) — Hablo en nombre de la Federación de Trabajadores Libres (FFW) y de la Coalición Laboral Nagkaisa de Filipinas. Filipinas es signataria del Convenio ya desde 1953. Como podemos recordar, en 2016 la Comisión de Expertos designó a Filipinas en este Convenio como caso de doble nota a pie de página. En nuestra opinión, esa opción fue una reacción adecuada a la violencia que se está ejerciendo contra los sindicalistas y a la falta de procesamientos por las ejecuciones extrajudiciales, a pesar del establecimiento de diversos mecanismos nacionales para el seguimiento y la investigación de estos delitos. Claro que la violencia antisindical no era sólo preocupación nuestra en 2016. La elusión de los sindicatos mediante sistemas irregulares de empleo, los defectos de la legislación vigente y el incumplimiento por el Gobierno incluso de esas leyes imperfectas han creado un clima en el que es muy difícil, si no casi imposible, ejercer la libertad sindical.

Desde que la administración Duterte llegó al poder han sido asesinados 43 sindicalistas. El primer líder sindical asesinado fue el Sr. Orlando Abangan, un organizador de la Central de Trabajadores Unidos y Progresistas (SENTRO) con sede en Cebú. Fue asesinado a tiros en septiembre de 2016. El más reciente es el del Sr. Dennis Sequeña, un veterano organizador sindical que fue abatido a tiros en Tanza, Cavite, el 2 de junio de 2019, mientras realizaba un curso básico de orientación sobre sindicalismo con los trabajadores de las ZFI. La policía local ni siquiera abrió formalmente un expediente sobre el caso. Durante el Gobierno anterior de Gloria Macapagal Arroyo fueron asesinados 68 sindicalistas. Sencillamente, el Gobierno ni se plantea seriamente responsabilizar a nadie por estos asesinatos. Por muy preocupante que sea, la violencia no es nuestra sola preocupación en Filipinas, y los trabajadores filipinos, encabezados por la Coalición Laboral Nagkaisa, lograron convencer al Gobierno de la República de Filipinas de que ratificara hace dos años el Convenio núm. 151, la primera ratificación en toda Asia; hasta el presente, sin embargo, todavía no se ha aprobado ninguna ley que ponga en aplicación el espíritu y la finalidad de dicho Convenio. Esta situación mantiene a los más de 628 000 empleados con órdenes de trabajo y contratos de servicios que están trabajando y desempeñando funciones básicas y servicios de primera línea en servicios de la administración local, organismos de la administración central, colegios y universidades estatales, incluso en empresas de propiedad estatal o controladas por el Estado, al margen de la negociación colectiva en el sector público y, por consiguiente, privados de los beneficios de la misma. El Gobierno debería predicar con el ejemplo.

La Comisión de Expertos vuelve a señalar otras cuestiones legislativas, entre otras los obstáculos para el registro, y que de hecho recientemente ha habido muchas reformas legislativas en materia de trabajo y empleo, como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley de Teletrabajo, la Ley de Reforma de la Seguridad Social, que prevé, entre otras cosas, una prestación por desempleo, y la Ley de Ampliación de la Licencia de Maternidad. Sin embargo, estas medidas están lejos de hacer realidad el derecho de los trabajadores a disfrutar plenamente de su libertad sindical.

Miembro gubernamental, Brasil — El Brasil agradece al Gobierno de Filipinas la información detallada proporcionada a la Comisión. El Brasil reitera su incomodidad con aspectos muy variados del sistema de control. Esta Comisión dista mucho de ajustarse a las mejores prácticas del sistema multilateral. A todos, gobiernos, trabajadores y empleadores, interesa una OIT fuerte, eficaz y legítima, que esté adaptada a los desafíos contemporáneos. Mirando a un futuro de prosperidad, trabajo decente y más puestos de trabajo, la OIT debería aumentar la cooperación y las asociaciones internacionales, revisando al mismo tiempo su sistema de control de las normas en pro de la transparencia, la objetividad, la imparcialidad y el verdadero tripartismo.

Tomamos buena nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre su compromiso de asegurar la libertad sindical y los derechos de los trabajadores en su conjunto. A este respecto, destacamos el informe sobre las mejoras en la observancia de la libertad sindical en Filipinas mediante la aprobación en 2017 del Plan nacional de acción sobre la libertad sindical y la negociación colectiva 2017-2022 por los interlocutores tripartitos filipinos con el apoyo de la Oficina de la OIT en Manila y la UE. Para la consiguiente aplicación del Plan nacional de acción, alentamos a los interlocutores tripartitos de Filipinas a que prosigan los esfuerzos que han iniciado. Confiamos en que a través del diálogo social y el tripartismo, Filipinas pueda impulsar un entorno propicio para la libertad sindical, incluida la negociación colectiva. Por último, pedimos a la OIT y a sus órganos de control que presten, si así lo solicita el Gobierno, asistencia técnica para resolver las cuestiones pendientes y seguir promoviendo la libertad sindical en Filipinas.

Miembro trabajadora, Filipinas — En nombre de la Coalición Laboral Nagkaisa, permítanme añadir algo a lo que

ha dicho el miembro trabajador de Filipinas. Además, la situación de los trabajadores de las ZFI sigue siendo tan mala como siempre. A los organizadores sindicales se les prohíbe entrar en las ZFI. La administración acosa a los trabajadores tan pronto como se corre la voz de que hay organización sindical, y a los trabajadores sospechosos de estar involucrados se los traslada arbitrariamente para aislarlos o se los despide. Cuando los tribunales ordenan la reincorporación, los empleadores ignoran rutinaria e impunemente esas órdenes. En algunos casos, la dirección colaborará con la policía para arrestar a los dirigentes sindicales con acusaciones penales amañadas sólo unos días antes de las elecciones de certificación. Entre las falsas acusaciones figuran las de incendio provocado, tráfico de drogas y asesinato. Incluso si el sindicato gana las elecciones de certificación, la administración de la fábrica reconocerá no obstante a un sindicato dominado por ella, con el que negociará. Algunas fábricas incluso han cerrado y trasladado su producción a una empresa hermana que opera en la misma ZFI. Por supuesto, los trabajadores y el sindicato no cuentan con ningún recurso efectivo cuando se violan sus derechos.

Nos preocupa mucho el empeoramiento de la situación, y eso a pesar de las observaciones periódicas y de las recomendaciones y conclusiones de la misión de alto nivel. No vemos otra opción que pedir una misión tripartita de alto nivel, con la esperanza de que ello sirva para acercarnos más a la solución de algunas de estas cuestiones. Sus objetivos incluirían, entre otros, que el Gobierno lleve a cabo investigaciones competentes sobre la violencia antisindical y enjuicie y castigue a los responsables. El órgano de seguimiento de alto nivel también debe fortalecerse dotándolo de los recursos y la capacidad que le permita validar los informes de asesinatos de sindicalistas y coordinarse con la IAC sobre ejecuciones extrajudiciales. Los miembros de las fuerzas armadas que estigmatizan a los sindicalistas deben ser castigados debidamente. El Gobierno también debe finalmente resolver las cuestiones legislativas que venimos planteando desde hace muchos años para garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer libremente su derecho de sindicación. Además, el Gobierno debería modificar la Ley de la Zona Económica Especial de 1995 de modo que incluya el cumplimiento de las normas laborales como requisito para que las empresas puedan seguir teniendo acceso a todos los incentivos ofrecidos por la Autoridad de las ZFI. Esta Autoridad debería convocar periódicamente consejos tripartitos en todas las ZFI para examinar las quejas y recomendar soluciones. El Gobierno y los empleadores también deben expresar públicamente su compromiso de respetar la libertad sindical y la negociación colectiva en las ZFI.

Así pues, los trabajadores de Filipinas esperan que sus reivindicaciones sean escuchadas y atendidas lo antes posible. Queremos destacar que el proyecto de ley sobre seguridad en el empleo, recientemente aprobado en el Congreso, no pondrá fin a la contractualización ni al empleo de duración determinada. No están entre las promesas del Presidente Sr. Rodrigo Roa Duterte. Para el cumplimiento de lo anterior, se solicita a la OIT y a sus órganos de control que presten la asistencia técnica necesaria para garantizar un entorno propicio para que los trabajadores disfruten de su libertad sindical. Si no se regulariza a los trabajadores de vuelta a casa, no pueden disfrutar plenamente de sus derechos a la libertad sindical.

Miembro gubernamental, India — Damos la bienvenida a la delegación del Gobierno de Filipinas y le damos las gracias por haber proporcionado la última actualización exhaustiva sobre esta cuestión. Nos felicitamos del compromiso de ese Gobierno de cumplir sus obligaciones internacionales en materia de trabajo, incluidas las relacionadas con el Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Tomamos positiva nota de las mejoras significativas introducidas respecto a la libertad sindical en Filipinas en el plazo de dos años a partir de la aprobación, por los interlocutores tripartitos de Filipinas con el apoyo de la OIT, del Plan nacional de acción sobre la libertad sindical y la negociación colectiva 2017-2022. Alentamos a los interlocutores tripartitos de Filipinas a que cooperen y colaboren entre sí en un verdadero espíritu de interlocución social para crear las condiciones necesarias que permitan la plena aplicación del Plan nacional de acción para 2022.

Valoramos las medidas que está adoptando el Gobierno de Filipinas, en cooperación con sus interlocutores en el diálogo social, que están dando lugar a una considerable disminución de los casos notificados de acoso y homicidios, ayudando a llevar ante los tribunales los casos de violencia pendientes y para hacer el seguimiento del proceso y acelerarlo de conformidad con el derecho constitucionalmente garantizado a un juicio rápido y a las debidas garantías procesales, proporcionando suficiente protección a los testigos y para el fomento de la capacidad de los fiscales, las fuerzas del orden y otros actores pertinentes. Además, son dignos de mención los constantes esfuerzos del Gobierno de Filipinas por abordar las cuestiones laborales incipientes y sus diversas iniciativas para promover la libertad sindical y la negociación colectiva, basadas en el entendimiento de que la seguridad en el empleo es el entorno más propicio para la libertad sindical, como parte de su gradual programa legislativo. En el cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con el trabajo, instamos a la OIT y a sus mandantes a que apoyen plenamente al Gobierno de Filipinas y le presten toda la asistencia técnica que solicite a este respecto. Por último, aprovechamos esta oportunidad para desear al Gobierno de Filipinas mucho éxito en sus esfuerzos.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) — Me pongo del lado de nuestros valientes trabajadores de Filipinas y de verdad doy las gracias a los empleadores y a los Gobiernos que han instado a Filipinas a que actúe de conformidad con las recomendaciones de la misión de contactos directos y del Comité de Libertad Sindical.

Hoy sacaré a la luz el Índice Global de Derechos de la CSI y, lamentablemente, uno de los diez peores países del mundo para los trabajadores sigue siendo Filipinas. Lo fue en 2017, 2018 y 2019 por casos de violencia y asesinato, represión brutal de las protestas públicas y leyes represivas. Han oído ustedes que sólo el año pasado, entre otras ejecuciones extrajudiciales, fueron asesinados diez sindicalistas, y este año ya van dos. Puedo decirles de primera mano que en el país se palpa la cultura del miedo a medida que crece la cultura de la impunidad. Han oído ustedes que la IAC no está funcionando, que registra un récord inconcebible de un solo caso procesado hasta la condena. Y cómo va a funcionar, si los consejos nacionales y regionales tripartitos para la paz laboral carecen de autoridades encargadas de investigar y procesar.

Con la injerencia del ejército y la policía en las relaciones laborales, la presencia militar en los lugares de trabajo, las huelgas, las búsquedas puerta a puerta de líderes sindicales, el secuestro, el acoso a los aldeanos para que abandonen el sindicato, las acusaciones inventadas contra los líderes sindicales que yo mismo he escuchado, este no es un país que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, ni siquiera de los empleadores. La ola de nuevas huelgas, los paros mediante sentadas, el estancamiento de las negociaciones, los despidos masivos en 2018 son una respuesta de nuestra parte a la opresión y al fracaso de la regularización de la contractualización ilegal y opresiva que pregona el Presidente. El actual proyecto de ley sobre seguridad en el empleo no solucionará el problema de los contratos explotadores de corta duración; no es el fin prometido por el Presidente de los acuerdos de trabajo inseguros y deshumanizadores que acompañan a esta práctica.

He recorrido las cadenas de suministro y quiero que los gobiernos y los empleadores comprendan la explotación deshumanizadora de esas cadenas en los lugares de trabajo donde los obreros trabajan a través de pequeñas y medianas empresas para algunas de las multinacionales más ricas del mundo. Aquí no existe la debida diligencia, se lo puedo decir, ni sanción alguna de esta práctica por parte del Gobierno. Cuando hay una mujer que tiene miedo por su hijo de 12 años; que carece de ayudas familiares; que se ve obligada a hacer horas extras con sólo unos minutos de preaviso y que puede estar trabajando hasta las 22, 24 ó 2 horas de la madrugada sin siquiera la comida que le permite un vale de la cantina que abre a las 6 horas de la mañana, eso sí que repercute en las circunstancias de ella y de su familia, eso sí que es aterrador. Y, de hecho, cuando he estado en las casas de trabajadores que han sido despedidos por intentar levantarse y organizarse colectivamente para obtener aumentos del salario mínimo de modo que pudieran vivir con dignidad con algunas de nuestras multinacionales más ricas, entonces puedo decirles que cuando en un país el salario de una jornada equivale a una semana de leche maternizada para un niño y el de dos jornadas, para dos niños, ese país no está respetando los derechos de los trabajadores.

Y para concluir no puedo abandonar esta sala sin llamar la atención sobre las acciones de un país que explota a los migrantes y pide que se respeten los derechos de los trabajadores migrantes en otros países, sobre lo hipócrita que es que en la práctica se siga negando la libertad sindical a categorías de trabajadores extranjeros y otras. Sólo podemos decir: por favor, actúen con el apoyo de la OIT, por favor, actúen ante el Gobierno de Filipinas para que de verdad se regularicen las leyes y se ponga fin a la cultura del miedo y la impunidad.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (ICM) — La ICM expresa su preocupación por lo desmesurado de las violaciones de los derechos de los trabajadores en Filipinas. Los fundamentos internacionales de los derechos laborales de esta casa siguen siendo violados impunemente, en acciones sutiles tanto de las direcciones como de los gobiernos mediante actos de violencia cuyos autores nunca han sido llevados ante la justicia. El asesinato no tiene cabida en las relaciones laborales, la vida de los trabajadores nunca debería sacrificarse al ejercicio de sus derechos. Este es nuestro principal mensaje a la Comisión. La víctima más reciente de estos ataques asesinos contra los sindicatos fue el Sr. Dennis Sequeña, que estaba impartiendo un seminario básico sobre sindicalismo para los trabajadores. El Sr. Dennis Sequeña no sólo es dirigente sindical, también es esposo y padre. El Sr. Dennis Sequeña no es sólo un nombre. El Sr. Nonoy Palma, un agricultor del sur de Filipinas, fue asesinado en su casa. El Sr. Orlando, organizador local en Cebú, fue asesinado mientras impartía un seminario sindical. Ryan, Nelly, Villegas, Angelipe, Peter, Dodong, Morena, Dumaguit, Bingbing y Jomarie son al menos 43 los sindicalistas y defensores de los derechos laborales asesinados durante el Gobierno de Duterte. Quiero que recuerden estos nombres como trabajadores y sindicalistas comprometidos como muchos de nosotros aquí en esta sala. No son estadísticas para ser contadas año tras año. Son personas que creyeron en el trabajo y en la lucha por un mundo mejor para ellos y sus familias. Los asesinatos deben terminar. Ya está bien.

Ha habido numerosas protestas y condenas públicas, tanto en Filipinas como en el resto del mundo, por las ejecuciones extrajudiciales de ciudadanos corrientes. En Filipinas se mata al menos a 33 personas cada día. La Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas estima que al menos se puede haber matado a 20 000 personas en el contexto de la campaña del Gobierno contra las drogas ilegales desde mediados de 2016. Ésta es una guerra contra los pobres. Ésta es una guerra contra los trabajadores. Tenemos una responsabilidad moral. ¿Cuántas reuniones más de la Comisión nos hacen falta antes de empezar a tratar este tema? ¿Cuántas reuniones tripartitas más convocamos antes de tomar medidas para poner fin a estos homicidios? ¿Cuántos discursos más daremos antes de escuchar de verdad las voces de familiares pidiendo justicia? Podemos expresar nuestra profunda preocupación por las declaraciones e informes, pero creo que ahora la fuerza moral de la OIT debería ser realmente la de la justicia. La construcción de un futuro de trabajo decente nunca se logrará si los numerosos casos de violaciones y ataques contra los sindicalistas siguen estando archivados. Ya está bien. Es hora de actuar.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) — La IAC establecida de conformidad con la orden administrativa núm. 35 (OA35) ha verificado sólo 11 de los 65 casos de ejecuciones extrajudiciales de sindicalistas que ha investigado. Nos preocupan seriamente los criterios establecidos en la OA35 para determinar las ejecuciones extrajudiciales. Permítanme compartir el ejemplo de un caso activo para demostrarlo. La Comisión ya ha oído hablar de los asesinatos de los Sres. Antonio Petalcorin y Emiliano Rivera, ambos dirigentes de la Confederación de Sindicatos del Transporte, afiliada a la ITF. El 28 de noviembre de 2012, los Sres. Petalcorin y Rivera presentaron una denuncia ante el Defensor del Pueblo de la nación contra el director de la junta de transporte, alegando corrupción. Sólo dos meses después, el 23 de enero de 2013, el Sr. Rivera fue asesinado por unos desconocidos cerca de la oficina de la junta. El 2 de julio de 2013, el Sr. Petalcorin recibió tres disparos mortales en el pecho mientras se dirigía a la junta de transporte. Es evidente que fueron blanco de fuerzas cercanas a las autoridades debido a sus actividades sindicales, lo que incluye los intentos de combatir la corrupción. Sin embargo, la IAC concluyó que ambos casos no reunían los criterios para determinar que eran ejecuciones extrajudiciales. Por lo tanto, es imperativo que el Gobierno vele por que los criterios utilizados por la IAC para determinar esos casos sean más amplios que los criterios judiciales utilizados por los tribunales, a fin de no excluir indebidamente posibles casos de libertad sindical y asegurar que las actividades sindicales den lugar a un examen a fondo de la posible motivación del delito o asesinato. También debemos subrayar la necesidad de identificar rápidamente a los autores de la violencia contra los sindicalistas y llevarlos ante la justicia para luchar contra la impunidad, incluso cuando los casos se tramitan a través del derecho penal ordinario. Las familias de los Sres. Rivera y Petalcorin llevan seis años esperando justicia.

Me referiré muy brevemente a una segunda cuestión. Si bien la Comisión de Expertos ha examinado la aplicación de los artículos 279 y 287 del Código del Trabajo en relación con la criminalización de las acciones colectivas, recientemente se ha utilizado otro instrumento legislativo que tipifica como delito la huelga. En diciembre de 2017, el Sr. George San Mateo, líder del sindicato PISTON, afiliado a la ITF, fue detenido en virtud de una ley de tiempos de la Segunda Guerra Mundial por apoyar el derecho de los trabajadores del transporte a emprender acciones colectivas. El Sr. San Mateo fue acusado de violar el artículo 20, *k),* de la Ley del Commonwealth de 1946 por «dar consciente y deliberadamente instrucciones a los afiliados de su sindicato para hacer huelga a nivel nacional». Recurrir a detenciones en relación con la organización de una huelga pacífica constituye una grave amenaza para la libertad sindical. El Gobierno debería revisar ya toda la legislación pertinente para asegurarse de que no se impongan sanciones penales contra un trabajador por haber organizado o llevado a cabo una huelga pacífica.

Observador, Internacional de la Educación (IE) — Soy secretario general del Sindicato de los Sectores del Personal Docente de Botswana, y hablaré en nombre de la IE y de la Alianza de Docentes Interesados (ACT) de Filipinas. Quiero denunciar las violaciones de los derechos laborales de los docentes en las escuelas públicas y privadas y, en concreto, la recogida ilegal de datos sobre la afiliación sindical de los docentes para conseguir el perfil de los miembros de la ACT y, en segundo lugar, la calificación de ésta como organización «terrorista» y el acoso y las amenazas contra sindicalistas y dirigentes de la ACT. En diciembre de 2018 la policía comenzó a visitar las escuelas para preguntar sobre los miembros de la ACT, solicitar listas de afiliados al sindicato e investigar sobre determinadas personas. La filtración de memorandos «confidenciales» de la policía fue una prueba de que la orden de recopilar datos sobre sindicalistas procedía de la dirección de información de la policía. A la recopilación de datos sobre la afiliación sindical y la elaboración de perfiles de los afiliados de los sindicatos les siguieron poco después actos de discriminación antisindical. Los afiliados y dirigentes locales y nacionales de la ACT han sido objeto de seguimiento, acoso e intimidación y han recibido misivas y llamadas amenazantes. Hasta la fecha, el sindicato de docentes ha documentado 45 casos de este tipo en diez de las 17 regiones de Filipinas, incluidas las amenazas de muerte recibidas por el secretario general de la ACT, el Sr. Raymond Basilio, en su teléfono móvil durante una conferencia de prensa de la ACT. Esta persona no puede pasar dos noches consecutivas en el mismo lugar y periódicamente cambia su teléfono celular. El Gobierno negó haber ordenado la elaboración de perfiles de sindicalistas, pero al mismo tiempo admite que la recopilación de información forma parte de sus operaciones contra la delincuencia y el terrorismo. Acusan a la ACT de ser una «organización de fachada» del Partido Comunista de Filipinas y de reclutar para el Nuevo Ejército Popular. Este etiquetado rojo de la ACT, que también se usa contra otras organizaciones e individuos críticos con el Gobierno, prosigue hasta la fecha. Este clima antisindical ha hecho que maestros de escuelas públicas y privadas teman por su libertad y seguridad, sobre todo desde que se tilda a sus sindicatos y organizaciones, sin fundamento legal ni fáctico, de «rebeldes», «comunistas» o «terroristas» y, por lo tanto, de «enemigos del Estado». Estas violaciones tienen un efecto paralizante que inhibe a los docentes en su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, así como en sus derechos conexos de negociación, asamblea y expresión. Constituyen una injerencia gubernamental en las actividades sindicales, y equivalen también a discriminación y represión. Tengo fe en que esta Comisión adopte en este caso recomendaciones de apoyo.

Miembro trabajadora, Finlandia — Hablo en nombre de los países nórdicos. Expresamos nuestra profunda preocupación por la situación en Filipinas, donde la violación de la libertad sindical sigue siendo grave. También nos preocupa la violencia y el acoso contra los activistas sindicales, así como que se tilde de rojos a dirigentes sindicales y se los asesine. Al parecer, el Gobierno no ha hecho nada para investigar estos asuntos a fin de llevar ante la justicia a los autores. La Comisión ha pedido anteriormente al Gobierno que siga adoptando medidas para garantizar un clima de justicia y seguridad para los sindicalistas en Filipinas. Para nuestro pesar, la información sobre nuevos asesinatos de dirigentes sindicales (como el reciente caso del Sr. Dennis Sequeña) demuestra que las medidas del Gobierno no han bastado. Si se utilizan los datos del Centro para los derechos sindicales, el Sr. Dennis Sequeña es el 43.º trabajador asesinado desde que el Sr. Duterte llegó al poder en 2016. Lo que resulta clave para poder convertir a los representantes sindicales en objetivo es que las fuerzas armadas de Filipinas sigan identificando determinada ideología como enemiga del Estado. A esto se debe que el etiquetado en rojo, además de otros despliegues de violencia y acoso, se convierta en una práctica mortífera que es necesario detener.

El artículo 2 del Convenio establece que los trabajadores tienen el derecho, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas. Como afirma el Comité de Libertad Sindical en muchas de sus decisiones, «un clima de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familiares no propicia el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos y libertades que consagran los Convenios núms. 87 y 98 y todo Estado tiene la ineludible obligación de fomentar y mantener un clima social donde impere el respeto a la ley, como único medio para garantizar el respeto y la protección a la vida».

Instamos al Gobierno a que demuestre la firme voluntad de adoptar todas las medidas necesarias para resolver esta situación preocupante. A que trabaje para que todos los casos restantes de presuntas violaciones de los derechos sindicales y muerte de sindicalistas se sometan a las debidas investigaciones y se adopten medidas eficaces para garantizar la rendición de cuentas.

Observadora, IndustriALL Global Union — Hablo en nombre de IndustriALL Global Union (que representa a 50 millones de trabajadores en todo el mundo) para expresar nuestra gran preocupación tras recibir informes de nuestras filiales en Filipinas relativos a casos de difamación y otros casos muy recientes de violaciones de los derechos de los trabajadores y sindicales simplemente a ejercer su libertad sindical. Siguen a continuación varios casos:

- Inmediatamente después de que la dirección y el sindicato de trabajadores de SPI llegaran a un acuerdo en noviembre de 2018 sobre el tema del cierre ilegal, la dirección cursó una denuncia contra 52 funcionarios sindicales y afiliados de SMT, acusándoles de coacción grave, allanamiento y daños intencionales. El caso fue desestimado en abril por el tribunal pero, con todo, en mayo de 2019, la dirección recurrió. Los trabajadores ya han presentado su escrito de contestación y la causa sigue su curso.
- En otra empresa, en enero de 2019, la mayoría de los trabajadores de una empresa manufacturera con contratos de larga duración solicitaron el registro de su sindicato, que fue aceptado. La empresa comenzó entonces a acosar a los trabajadores y despidió ilegalmente a 52 de ellos por haberse unido a las celebraciones del 1.º de mayo. El 3 de junio de 2019 se despidió ilegalmente a otros 22 trabajadores, entre ellos nueve dirigentes sindicales.
- En otra empresa más, en la que los trabajadores llevaban organizándose desde 2018, el 22 de abril de 2019 la dirección despidió por la fuerza a 27 de ellos, incluyendo a todos los dirigentes sindicales. Los trabajadores todavía registraron su sindicato el 29 de abril, aunque el día anterior la dirección registró una denuncia por insubordinación contra 200 trabajadores para impedirles asistir a la asamblea general del sindicato. Seis trabajadores más, tres de ellos dirigentes sindicales, fueron suspendidos preventivamente el pasado mes de mayo.
- El presidente del sindicato, Sr. Eugenio García, fue arrestado con pruebas fabricadas, tras llevar a cabo la policía una orden de registro en su casa la noche del 18 de marzo de 2019. La policía de Pasig sostiene que el Sr. García estaba en posesión de una pistola de 9 mm, que fue colocada por la policía en el curso de su supuesta búsqueda. La emisión de la orden de registro y la detención ilegal tuvieron lugar precisamente el día en que el sindicato estaba haciendo valer su convenio colectivo.

- La orden de registro en la residencia del Sr. Ricky García, el 20 de marzo de 2019, fue emitida y ejecutada por 50 miembros de la policía que llegaron en diez vehículos en busca de este líder. Sólo estaba su mujer, pero justo antes de la búsqueda el Sr. Chávez se había unido a la protesta de su sindicato en la Torre GT en Makati para conmemorar el 18.º aniversario de su lucha. El Sr. Chávez es uno de los 233 sindicalistas ilegalmente despedidos de la fábrica del gigante automovilístico en 2001.

En la ZFI de Cavite, la semana pasada, cientos de personas desfilaron en el funeral del Sr. Dennis Sequeña, miembro del partido y organizador sindical de la ZFI, muerto a tiros el 6 de junio mientras daba una conferencia sobre el movimiento sindical. Tras este asesinato, hacemos nuestra la declaración de la senadora Sra. Risa Hontiveros: «El derecho de nuestros trabajadores a organizarse, a manifestarse en defensa de su calidad de vida no debería ser a costa de su libertad ni, lo que es más importante, de su vida». Gustosamente facilitaremos a la Comisión, de ser necesario, los nombres de los trabajadores despedidos y de las empresas.

Observadora, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) — Lo que en Filipinas se conoce generalmente como «contractualización» es una práctica basada en la denegación de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva establecidos en este Convenio y en el Convenio núm. 98. Es conveniente y necesario que discutamos el tema en esos términos en una reunión de examen de la Comisión. A la trabajadora precaria «contractualizada» se le niega el derecho a una relación de negociación colectiva con la empresa o la entidad estatal que organiza el sistema, pero que ni es responsable de la trabajadora ni responde legalmente por ella. Se trata de una denegación masiva de derechos basada en lo que la OIT denomina «relación de trabajo encubierta» en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Es evidente que el Gobierno de Filipinas no garantiza el respeto de la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, y el alcance de ese fracaso en materia de derechos humanos aumenta a medida que los empleadores recurren cada vez más a relaciones indirectas de empleo con terceros. En los sectores de la UITA, un ejemplo elocuente es el incumplimiento por el Gobierno de una orden del Departamento de Trabajo y Empleo de regularizar a 6 400 trabajadores en una cadena de comida rápida.

El Comité de Libertad Sindical, en su respuesta de 2016 a nuestra reclamación núm. 3236 relativa a un importante conflicto en el sector pesquero, señaló que habían transcurrido más de cuatro años sin que el Gobierno hubiera adoptado ninguna medida significativa en respuesta a las alegaciones de despidos masivos como represalia por los intentos de los trabajadores de organizarse y afiliarse a sindicatos. Observamos que no se ha actuado en relación con las recomendaciones de 2016 de la Comisión.

El problema de la corrupción también debería examinarse en el marco de los derechos específicos de los Convenios núms. 87 y 98. Los trabajadores y sus sindicatos tienen derecho a un proceso judicial y administrativo justo, transparente, imparcial y rápido. Este derecho se ve socavado por las demoras y los prejuicios que tienen su clara raíz en la corrupción, con la consecuencia de que a los trabajadores se les niegan sus derechos.

Las ejecuciones extrajudiciales, incluido el asesinato de sindicalistas y dirigentes sindicales, y la impunidad judicial tienen múltiples repercusiones en los derechos, no siendo menor la repercusión en la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus derechos sindicales. El Comité de Libertad Sindical ha declarado, en términos algo eufemísticos, que «un clima de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familiares no propicia el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos y libertades que consagran los Convenios núms. 87 y 98». El asesinato es la amenaza definitiva. La lucha contra la corrupción y contra la impunidad es una lucha para asegurar el respeto de este Convenio y del Convenio núm. 98.

Miembro trabajadora, República de Corea — En 2016 hablé en nombre de los trabajadores coreanos sobre la violación crónica de la libertad sindical en las ZFI con ejemplos concretos de casos que sucedieron en empresas coreanas en Cavite y Laguna. Nada ha cambiado y, a día de hoy, la libertad sindical se sigue violando sistemáticamente en esas zonas. Lamentablemente, la Autoridad de las zonas es negligente a la hora de salvaguardar y promover el derecho de sindicación. Permítanme exponer algunos ejemplos claros. En la fábrica coreana Dong Seung de prendas de vestir en la ZFI de Cavite la dirección suspendió a los 16 dirigentes sindicales durante treinta días a mediados de 2018 con el pretexto de haber ensuciado el nombre de la empresa tratando de que la marca mundial de prendas de vestir que es su cliente actuara respecto de la violación de la libertad sindical y las normas del trabajo. Esta suspensión masiva sigue de cerca al acoso a trabajadores que se afiliaron al sindicato o que lo apoyan. Los sindicalistas no pudieron disponer de préstamos y fueron trasladados a diferentes líneas de producción y degradados de mecánicos a costureros. En otra fábrica coreana en la ZFI de Cavite los trabajadores comenzaron a constituir sindicatos en 2017. Los líderes sindicales identificados fueron trasladados a una línea de producción para separarlos del resto de los trabajadores. La empresa interrumpió la elección para la certificación del sindicato convocando una gran reunión de trabajadores en las instalaciones de la ZFI de Cavite para defender el voto contrario al sindicato, el cual perdió la elección. Pero, para acabar del todo con el sindicato, la empresa cerró y los trabajadores sospecharon que se estaban trasladando las órdenes a sus empresas hermanas y que el cierre tenía por objeto el acoso de los sindicalistas. En la tercera fábrica de propiedad coreana la dirección, al enterarse de que los trabajadores se estaban sindicalizando, se puso a amenazar y acosar a los dirigentes y los afiliados. La dirección amenazó con cerrar la empresa si votaban a favor del sindicato. Como resultado, el sindicato perdió la elección de certificación. En los casos extremos se asesina a los organizadores sindicales para cortar en seco el impulso sindical. Se cree que el asesinato del Sr. Dennis Sequeña, mencionado por el portavoz del Grupo de los Trabajadores, está relacionado con tres iniciativas de organización en la empresa coreana en estos últimos meses. El Gobierno prima a los inversores incluso a expensas de los trabajadores y de los derechos sindicales, y ahí está la raíz de la violación crónica de la libertad sindical en las ZFI. Por lo tanto, el trabajo de legislación debe continuar, por ejemplo con la enmienda de la Ley de Zonas Económicas Especiales de 1995 de modo que incluya el cumplimiento de las normas laborales como requisito para que una empresa pueda seguir teniendo acceso a los incentivos otorgados por la Autoridad de las ZFI.

Miembro trabajadora, Japón — Como se indica claramente en el Informe de la Comisión de Expertos, no se han logrado progresos en muchas de las leyes pendientes ni en las enmiendas de ley, lo que demuestra la debilidad o falta de voluntad del Gobierno para aplicar el Convenio ratificado en 1953. Ejemplos de leyes pendientes son: el artículo 240, *c),* del Código del Trabajo para reducir el requisito del 20 por ciento de afiliación para el registro de sindicatos; el artículo 278, *g),* del Código del Trabajo para limitar la intervención del Gobierno a fin de someter a arbitraje obligatorio los servicios esenciales; los artículos 279 y 287 del Código del Trabajo para garantizar que no se impongan sanciones penales a los trabajadores por haber llevado a cabo una huelga pacífica, y los artículos 284 y 287 del Código del Trabajo para reconocer el derecho a organizarse a todos los trabajadores que residen en Filipinas, incluidos

los extranjeros. Es lamentable que, a pesar de las promesas del Gobierno, no se haya avanzado en el gran número de leyes pendientes ni en la falta de aplicación del Convenio, lo que ha provocado muchos y graves problemas en torno a las actividades sindicales, incluso el asesinato de sindicalistas. También tengo que mencionar la cuestión de la contractualización, que es un obstáculo importante para el ejercicio de la libertad sindical en los sectores público y privado. A pesar de todo el bombo dado por el Departamento de Trabajo y Empleo sobre las reformas, ninguna hizo mella en la prevalencia de la contractualización en el país. El Gobierno adoptó varias medidas legislativas para reducir la contractualización, a saber, el decreto núm. 174-17 del Departamento de Trabajo, promulgado el 16 de marzo de 2017, y el decreto núm. 51, de mayo de 2018. Ni siquiera el proyecto de ley sobre seguridad en el empleo recientemente aprobado por el Congreso pondrá fin al «Endo», que es una práctica laboral abusiva en la que se contrata a un trabajador por un período de hasta cinco meses para eludir una ley del trabajo que otorga la permanencia en el empleo en el sexto mes de servicio. La práctica del «Endo» era tan nefasta que varios grupos sindicales la denunciaron de la forma más enérgica. La contractualización seguirá siendo la principal razón por la que la gran mayoría de los trabajadores de Filipinas no podrán ejercer su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Una vez más, quisiera reiterar mi petición al Gobierno de Filipinas para que adopte medidas inmediatas para enmendar el Código del Trabajo y ponerlo en conformidad con el Convenio, especialmente en lo que respecta a los estrictos requisitos sobre el registro de sindicatos y a la penalización de las huelgas pacíficas, entre otras cosas, y para que apruebe una ley que refuerce la seguridad en el empleo mediante la prohibición del empleo de duración determinada para los trabajadores tanto del sector público como del sector privado. Muchas de las alegaciones aquí referidas muestran cuán grave es la situación en Filipinas. Por lo tanto, hace falta actuar de verdad e inmediatamente.

Miembro trabajadora, Canadá — Hablo en nombre de los trabajadores de la Argentina, Canadá y Estados Unidos. Filipinas es a menudo descrita como la «capital mundial de los centros de llamadas», pues son cientos las empresas estadounidenses y otras multinacionales que dependen de los filipinos para el servicio de atención al cliente. Este amplio sector, conocido como industria de externalización de los procesos empresariales, es la segunda mayor fuente de ingresos para el país, da empleo a más de 1,3 millones de personas y genera más de 22 000 millones de dólares en ingresos anuales, una contribución a la economía que sólo es superada por la de las remisiones de los trabajadores en el extranjero. El Gobierno también ofrece a los operadores de centros de contacto con sede en el extranjero que comienzan sus actividades en Filipinas generosas exenciones fiscales de cooperación durante varios ejercicios. Es bueno que estos trabajadores puedan encontrar trabajo en su casa, pero ese trabajo debe hacerse para cumplir con el Convenio que Filipinas ha ratificado. Los trabajadores de este sector, tan importante para la economía filipina, afrontan problemas en la legislación y en la práctica que efectivamente impiden su libertad sindical y su derecho a organizar sus actividades y a formular sus programas, sobre todo en los últimos años. También se han enfrentado a menudo a un clima hostil para el ejercicio de la libertad sindical sufriendo amenazas y la presentación, demasiado habitual, de acusaciones falsas contra ellos por el simple hecho de anunciar la intención de hacer huelgas pacíficas y legales. Las amenazas contra los trabajadores que se organizan en este sector adoptan la forma de hostigamiento tanto a través del sistema legal como de amenazas de violencia, que en Filipinas han resultado ser muy reales. Los grandes empleadores multinacionales saben que están operando en este clima represivo que funciona favoreciendo sus beneficios a corto plazo. En 2018 y este año, un grupo de trabajadores que registró legalmente su sindicato en 2015 ha sufrido repetidamente la represión de estos derechos. En septiembre de 2018 estos trabajadores presentaron un aviso de huelga en respuesta a la quiebra del sindicato. Mientras los trabajadores intentaban negociar se llevaron a cabo varias acciones de protesta y la dirección tomó represalias despidiendo a los trabajadores y presentando acusaciones falsas contra el sindicato y sus aliados. Aunque algunas de estas acusaciones fueron retiradas en marzo de este año, hasta la fecha siguen pendientes las acusaciones de difamación grave y responsable presentadas por el empleador contra los dirigentes sindicales. Aunque son menos tratadas que las de la industria manufacturera, las cadenas mundiales de suministro en los servicios también deben cumplir con las normas internacionales y apoyar el trabajo decente, dado que los puestos de trabajo se trasladan desde los países en los que los trabajadores pueden haber sido capaces de organizarse y negociar en países en los que es difícil ejercer estos derechos debido a la hostilidad del entorno, las amenazas y la violencia y a las limitaciones de la ley. Filipinas es uno de esos países que constituye un importante destino para la labor de externalización de las centrales telefónicas y otros procesos empresariales que pueden y deben convertirse en trabajo decente.

Las acciones antes descritas se han tomado contra los trabajadores que intentan ejercer su libertad sindical en Alorica, con sede en Estados Unidos, la tercera empresa de centros de llamadas más grande del mundo que presta servicios desde Filipinas a importantes multinacionales de Asia, Estados Unidos y Europa. Un país no puede construir un desarrollo sostenible sobre la base de una industria que recibe grandes beneficios fiscales pero que niega sistemáticamente los derechos de los trabajadores.

Representante gubernamental — También nosotros agradecemos el espacio que se nos ha dado para informar a la Comisión sobre la labor de los interlocutores tripartitos filipinos en cumplimiento de la recomendación de la misión de contactos directos de 2017 prevista en el Plan nacional de acción sobre la libertad sindical y negociación colectiva (2017-2022).

Filipinas saluda los comentarios y opiniones de los trabajadores y los empleadores, así como de los gobiernos, con la intención de promover la aplicación de las disposiciones del Convenio en la legislación y en la práctica. Sin embargo, nos gustaría aclarar algunos puntos. En primer lugar, Filipinas es un hermoso lugar para la libertad sindical. No pertenecemos a esa lista de los peores países para los trabajadores. Nuestra oficina, en particular la mía, es incluso un lugar donde se dan regularmente piquetes y huelgas, así como consultas completas, francas y significativas tanto con los trabajadores como con los empleadores. La afirmación sobre la presunta impunidad es una afirmación de carácter muy general que no tiene su reflejo en la situación general de Filipinas. Si bien puede haber incidentes de violación de normas relativas a derechos de los trabajadores, pueden considerarse casos aislados, ya que no reflejan la situación real en el país. Y afirmar que nada ha cambiado desde 2016 es no querer ver el disfrute sustancial de las libertades de los sindicatos y trabajadores filipinos en los dos o tres últimos años.

Contrariamente a lo que se pretende, no se han registrado 43 nuevos casos de muerte de sindicalistas en Filipinas bajo esta administración. Por tanto, esta representación solicita a su vez la lista de los 43 casos notificados. Apreciaríamos contar con la lista para que pudiéramos responder en consecuencia. El Gobierno filipino condena la muerte del Sr. Dennis Sequeña. En razón de mi puesto, lo conozco en persona. Su presidente es amigo mío. Debe constar que este caso en particular no forma parte de la

memoria. Por tanto, no se nos pidió con antelación que proporcionáramos información detallada. Sin embargo, como ya se aludió a su caso, permítasenos informar a la Comisión de que ya se han puesto en marcha los mecanismos existentes de seguimiento e investigación. El mismo día del incidente, el domingo 2 de junio de 2019, se despachó inmediatamente al órgano tripartito de seguimiento de la región 4A para que, en coordinación con la secretaría del NTIPC-MB, recopilara información sobre el incidente. Actualmente se está preparando el informe para su examen por el órgano tripartito regional de seguimiento antes de su envío al órgano tripartito nacional de seguimiento. Mientras tanto, ya ha comenzado la investigación penal. En este contexto, permítaseme reiterar que el entorno más propicio para el libre y pleno ejercicio de la libertad en nuestro país es un empleo seguro en condiciones de trabajo sanas y seguras en todos los lugares de trabajo sin violencia y sin acoso.

En cuanto a la cuestión de la violencia y el acoso contra sindicalistas, permítanme volver a afirmar que en el país no está aumentando el número de muertes de sindicalistas. Lo que se está dando es un descenso de esa cifra. Sin embargo, en todos los casos la condena ha sido el reiterado problema que se impone ante la falta o la insuficiencia de pruebas, sobre todo habida cuenta de que en nuestra jurisdicción, como tal vez en muchas de las de ustedes, para condenar a los autores de delitos hace falta que el cúmulo de pruebas esté más allá de toda duda razonable en el marco de procedimientos estrictos dado que todos los acusados tienen derecho a la presunción de inocencia garantizada por la Declaración Universal de Derechos Humanos. Sin embargo, ese problema no es insuperable. Sólo necesitamos un apoyo importante en este aspecto. Cabe recordar también que el año pasado un tribunal filipino declaró culpable a un general retirado del ejército y lo condenó a él y a otros dos a 40 años de prisión. Hay otras condenas similares que demuestran que cuando hay pruebas suficientes, la impunidad nunca prevalece. Es muy oportuno mencionar que Filipinas toma nota del informe publicado el pasado mes de abril de 2019 por la Oficina de la OIT en Manila *(Report on Addressing Impunity: A Review of the Three Monitoring Mechanisms)*. Seguimos de cerca y nos tomamos muy en serio su conclusión y su recomendación. Reconocimos que los tres mecanismos de seguimiento existentes tienen sus propios puntos fuertes y sus debilidades. Es necesario revisar sus mandatos, estructuras y reglamentos internos. Es interesante observar que, en vista de la recomendación del informe particular publicado en abril de 2019, está teniendo lugar la elaboración y aplicación de un módulo para la defensa de la libertad sindical. Puede examinarse la creación de módulos sobre prescripción de la libertad sindical en las subvenciones en el marco del programa de desarrollo de las organizaciones de trabajadores. Se seguirá intensificando el sistema de inspección del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, incluida la libertad sindical. La orden administrativa núm. 35 debe reforzarse asegurando la apertura y la transparencia en el procesamiento y la agilización de los casos de ejecuciones extrajudiciales, adoptando un criterio inclusivo en el examen de esos casos, su relación con el ejercicio de la libertad sindical, el fomento de la capacidad en materia de libertad sindical y el fomento de la capacidad en materia de recopilación de pruebas físicas y pruebas forenses vitales para reducir la gran dependencia de las pruebas testimoniales.

En cuanto a las cuestiones legislativas, el pleno uso de los recursos gubernamentales para acelerar la promulgación de importantes reformas legislativas en materia de trabajo y empleo no es un indicio de que olvidemos tratar de conseguir la aprobación de otras enmiendas necesarias al Código del Trabajo que sean coherentes con los comentarios y recomendaciones de la OIT y sus órganos de control. Hubo proyectos de ley presentados en el último Congreso. Seguramente se presentarán en el próximo Congreso. Los recursos se reorientarán hacia este fin.

En relación con ello, cabe señalar que Filipinas ha ratificado un instrumento más, con lo que el número de convenios ratificados por Filipinas asciende a 39, incluidos los ocho convenios fundamentales. Antes de esto, nuestra última ratificación fue el Convenio núm. 151. Observamos que hay un renovado dinamismo organizador en el sector público. Los sindicatos del sector público, especialmente en las unidades de la administración local, han ido aumentando. Tenemos, me gustaría subrayarlo, una norma habilitadora, la orden ejecutiva núm. 180 sobre el derecho a organizarse autónomamente y a la negociación colectiva en el sector público. Para la Comisión, nuestra disposición a ratificar el Convenio significa que tenemos el compromiso y la obligación inequívocos de promover el trabajo decente, no para unos pocos sino para todos.

Por lo tanto, Filipinas confía en que, mediante un diálogo social franco, pleno y significativo, los interlocutores tripartitos se levanten todos unidos en lugar de tirarse abajo los unos a los otros. Nosotros, los filipinos, continuaremos aplicando el Plan nacional de acción sobre la libertad sindical y la negociación colectiva (2017-2022), con la asistencia técnica y la orientación constantes de la Organización Internacional del Trabajo, sus órganos de control y otros asociados para el desarrollo. Para terminar, recordemos que «una reforma con éxito no es un acontecimiento. Es un proceso sostenible que se levantará sobre su propio éxito, un círculo virtuoso de cambio».

Miembros empleadores — Damos las gracias al Gobierno por sus observaciones. Creo que lo que más llama la atención a lo largo de todo este debate es que no se trata de una situación nueva, que no estamos tratando de acontecimientos recientes, sino de acontecimientos que llevan ocurriendo mucho tiempo, y que otra de sus características es que el progreso ha sido bastante lento. Teniendo esto en cuenta, damos la bienvenida a las declaraciones del Gobierno de que ya está trabajando activamente en cuanto a la investigación de casos, y vuelvo a mis observaciones anteriores de cerciorarnos de que obremos con claridad al examinar los casos de los que estamos tratando, como en este caso cuestiones de libertad sindical, porque, como he señalado, hay situaciones, por ejemplo, en que los sindicalistas y los dirigentes sindicales están atrapados en el círculo de la violencia pero no necesariamente porque se trate de sindicalistas o de cualquier otro cargo sindical, es simplemente tal vez que en algunas ocasiones se trata de una coincidencia, por lo que tenemos que tener cuidado de distinguir entre las cuestiones que están realmente relacionadas con inhibir o limitar la libertad sindical y aquéllas que no son más que consecuencias colaterales de asuntos y cuestiones sociales más amplios.

Tratándose de estas cuestiones, tomamos nota del uso por parte del Gobierno de los mecanismos tripartitos de seguimiento y la IAC, y lo apoyamos. Lamentamos que últimamente esos mecanismos no parezcan haber estado tan activos como al principio, por lo que instamos al Gobierno a que los reactive, no «según sea necesario», sino «permanentemente». Evidentemente, hay mucho trabajo por hacer y, por lo tanto, no parece que haya necesidad de esperar.

En relación con algunos de los aspectos más detallados, tomamos nota una vez más del compromiso del Gobierno de asegurar que los sindicatos y las asociaciones de empleadores tengan plena libertad para constituirse y funcionar sin injerencia pública ni gubernamental, pero nuevamente los Códigos del Trabajo que activan esas disposiciones parecen estar todavía en proceso de elaboración y, una vez más, instamos al Gobierno a que los impulse para que den fruto, a que los culmine y a que les dé efecto de

manera abierta y transparente. Del mismo modo, en relación con la capacidad de los sindicatos para constituirse con umbrales razonables, volvemos a saludar el compromiso del Gobierno de reducir los umbrales para que los sindicatos y las asociaciones de empleadores puedan constituirse y también el de abrir las puertas a la asistencia de fuera del país para que las organizaciones puedan desarrollarse y mantenerse.

Teniendo presentes estas pocas cosas, creo que básicamente todo se reduce a un número relativamente pequeño de recomendaciones pero que, una vez más, son una repetición de las recomendaciones que hemos hecho en años anteriores. Simplemente esperamos que este año, una vez formuladas, no tengamos que volver a formularlas en el futuro; se trata de:

- ante todo, recurrir a la asistencia técnica de la OIT, fácilmente disponible, en particular a través de la oficina de país en Manila;
- volver a poner en marcha los mecanismos de seguimiento de la IAC y procurar que estén activos «permanentemente»;
- completar la enmienda de los Códigos del Trabajo para que estén en plena conformidad con el Convenio;
- asegurar que no se castigue a los trabajadores por ejercer los derechos de que disponen, y por último
- asegurar que los mecanismos de diálogo social de los que se ha hablado sean ellos mismos un proceso «permanente» y no un proceso «según sea necesario».

Miembros trabajadores — Hemos escuchado atentamente todas las intervenciones y, en particular, la información proporcionada por el Gobierno a la Comisión. Sin embargo, no puede haber justificación o explicación válida para la violencia sistemática ni por supuesto para los asesinatos perpetrados contra activistas sindicales. El Gobierno simplemente tiene la obligación de detener esta violencia. Sin embargo, la falta de investigaciones y castigos efectivos de esos casos de violaciones graves crea un clima de impunidad y pone en duda el compromiso del Gobierno de garantizar el Estado de derecho. El portavoz de los empleadores destacó que éste es también un caso de derechos humanos y de Estado de derecho. Estamos de acuerdo. Sin embargo, no podemos estarlo en que estas cuestiones queden fuera del alcance de nuestra discusión. A este respecto, recordamos al Grupo de los Empleadores la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970 relativa a los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. La resolución reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben basarse en el respeto de esas libertades civiles. Hemos recordado esta resolución en numerosas ocasiones y hemos adoptado las conclusiones pertinentes en la Comisión, incluso en relación con las quejas presentadas por las organizaciones de empleadores a este respecto. Es urgente que veamos que se actúa en la investigación y el debido castigo de las violaciones de los derechos sindicales y en particular de los actos de violencia. Esto debe convertirse ya en una prioridad para el Gobierno e implica la asignación de fondos y personal suficientes para poder llevar a cabo esa labor de manera eficaz y rápida y evitar una situación de impunidad. No basta sólo con el establecimiento de órganos de seguimiento. Para ganarse la confianza de los interlocutores sociales y de las víctimas se debe hacer que funcionen de manera eficiente y eficaz y que sean transparentes respecto de los progresos realizados. Hablando más en general, el Gobierno debe adoptar medidas preventivas para impedir que se repitan crímenes contra sindicalistas, incluida la institución de planes de protección para los sindicalistas.

En lo que respecta a la conformidad de la legislación nacional con el Convenio, sería un eufemismo recalcar que sigue siendo totalmente insuficiente para garantizar los derechos reconocidos en virtud del Convenio. Las medidas adoptadas hasta ahora para armonizar la legislación laboral con el Convenio parecen sufrir un estancamiento sin fin. Para demostrar su buena fe, el Gobierno debe asegurar la adopción oportuna de las medidas legislativas apropiadas. Debe convocar urgentemente a los interlocutores sociales para que elaboren un plan de acción global que corrija las numerosas deficiencias de su legislación. Este plan de acción debe incluir la eliminación del requisito de contar con permiso gubernamental para que los sindicatos reciban ayuda exterior y la reducción de diez a cinco agentes de negociación o capítulos locales debidamente reconocidos como requisito para el registro. Debe rebajarse el umbral excesivamente alto que se exige a los sindicatos que desean formar federaciones o sindicatos nacionales. Además, la legislación debe garantizar que todos los trabajadores sin distinción disfruten del derecho de libertad sindical. Se ha convertido en una necesidad urgente prestar atención específica a las medidas que aseguren el disfrute efectivo del derecho de libertad sindical de los trabajadores precarios. El Gobierno también debe adoptar medidas decisivas para evitar el mal uso de los contratos de corta duración y la clasificación incorrecta con el fin de obstaculizar la libre sindicalización de los trabajadores. Los servicios esenciales deben ser objeto de una definición estricta y limitarse a aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda la población o de parte de ella.

También pedimos al Gobierno que adopte medidas concretas y con plazos definidos para asegurar que se modifiquen las disposiciones que imponen sanciones penales a los trabajadores por participar en acciones de huelga o llevarlas a cabo. El derecho de huelga entra en el ámbito de aplicación del Convenio y nuestra posición sobre esa cuestión no ha cambiado. El Gobierno debe velar por que las enmiendas legislativas se ajusten a las obligaciones jurídicas internacionales de Filipinas y se aprueben rápidamente tras celebrar consultas plenas y francas con los interlocutores sociales. Esperamos que el Gobierno informe inmediata y plenamente a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados. Concluimos: dada la gravedad de las cuestiones que plantea este caso, el Grupo de los Trabajadores piden el envío de una misión tripartita de alto nivel.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de los numerosos alegatos de asesinatos de sindicalistas y de violencia antisindical, así como de los alegatos relativos a la falta de investigaciones en relación con estos alegatos.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno introdujo reformas legislativas para abordar algunas de las cuestiones, pero lamentó que no se hayan adoptado esas reformas e instó al Gobierno a que pusiera la legislación de conformidad con el Convenio.

Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión solicita al Gobierno que:

- **adopte medidas eficaces para impedir la violencia en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores;**
- **realice investigaciones inmediatas y efectivas de los alegatos de violencia en relación con los miembros de las organizaciones de trabajadores, con miras a establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores;**
- **haga operativos a los órganos de control, incluso dotándolos de recursos adecuados, y que comunique información regular sobre estos mecanismos y sobre los progresos realizados en los casos que se les asignaron, y**

■ **garantice que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, de conformidad con el artículo 2 del Convenio.**

La Comisión llama al Gobierno a que acepte una misión tripartita de alto nivel antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo y a que elabore y presente a la Comisión de Expertos, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, una memoria sobre los progresos realizados, antes del 1.º de septiembre de 2019.

Representante gubernamental — Una vez más, el Gobierno de Filipinas valora este espacio que se nos ha concedido, no sólo para informar sobre los progresos realizados por nuestro compromiso tripartito, sino también para aclarar los puntos planteados y el recurso en caso de conflicto, y las nuevas alegaciones sin fundamento escuchadas. Permítanme reiterar que no se han notificado 43 nuevas muertes en mi país. Por lo tanto, tomamos nota con reserva de las conclusiones alcanzadas por la Comisión, que son sorprendentes, en vista de la labor realizada por los interlocutores sociales filipinos con arreglo al Plan nacional de acción acordado de manera tripartita. En cualquier caso, seguimos comprometidos a asegurar que no se excluirá a ningún interlocutor social a nivel nacional, al igual que no se dejará atrás a ningún país, trabajador o empleador a nivel internacional, en nuestro empeño por asegurar el trabajo decente basado en la justicia social y un futuro más prometedor. Informaremos respetuosamente a esta Comisión de la respuesta oficial de la capital en lo que respecta a este tema.

HONDURAS (ratificación: 1956)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno de Honduras presenta sus observaciones de conformidad al Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones correspondiente al año 2019, mismo que en la aplicación del Convenio núm. 87, toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas en la OIT el 1.º de septiembre de 2018, relativas a cuestiones examinadas por la Comisión y que contienen en particular el *Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, mayo-junio 2018).*

Las observaciones de respuesta del Gobierno, siguen el orden de las presentadas por el informe y para una mejor comprensión se dividen en cuatro partes:

Parte I. Derechos sindicales y libertades públicas
Parte II. Problemas de carácter legislativo (reformas al Código del Trabajo)
Parte III. Enmienda de 2017 al artículo 335 del Código Penal
Parte IV. Aplicación del Convenio en la práctica (nuevas organizaciones sindicales)

Parte I. Derechos sindicales y libertades públicas

El Gobierno informa que a través de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT), se ha procedido con varias acciones con los operadores de justicia, entre las principales están:

Corte Suprema de Justicia:

a) Con fecha 28 de febrero de 2019 la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) envió oficio al Presidente de la Corte Suprema de Justicia, donde se le solicita:
— Nombrar un representante de la Corte (Sala Laboral) como enlace y punto de contacto en el seno de la MEPCOIT.
— Instruir a quien corresponda para que se le dé un grado de prioridad a estos casos, dando la celeridad que en derecho corresponda.
— Instruir a quien corresponda preparar un informe de avances en los casos judicializados que aparecen en el cuadro adjunto a más tardar el día 13 de marzo para ser enviado a la OIT.

b) Con fecha 19 de marzo de 2019 se recibió el oficio núm. PCSJ 89-2019 del Presidente del Poder Judicial, abogado Rolando Edgardo Argueta Pérez, donde informa lo siguiente:
— En relación al punto 1 de su petición tengo a bien notificarle, que se ha designado como punto de contacto de esta institución, al abogado Edgardo Cáceres Castellanos, Magistrado de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
— En relación al punto 2, se ha entablado comunicación con las autoridades competentes para que dentro de sus atribuciones puedan dar celeridad que en derecho corresponda.
— En relación al punto 3 se adjuntan informes de los órganos jurisdiccionales en los cuales se encuentran los casos.

Ministerio Público:

a) Con fecha 28 de febrero de 2019 la STSS envió oficio al señor Fiscal de la República, abogado Oscar Chinchilla, donde se le solicita:
— Nombrar un representante del Ministerio Público como enlace y punto de contacto en el seno de la MEPCOIT.
— Instruir a quien corresponda para que se le dé un grado de prioridad a estos casos, acelerando el proceso de investigación y/o nombrando un equipo especial para este fin.
— Instruir a quien corresponda para preparar un informe de avances en los casos que aparecen en el cuadro adjunto a más tardar el día 13 de marzo para ser enviado a la OIT.

b) Como resultado de esta petición y después de ser nombrada enlace y punto de contacto la Subdirectora General de Fiscales, abogada Loany Patricia Alvarado Sorto, se sostuvieron las siguientes reuniones:
— El 29 de marzo se llevó a cabo una reunión entre la MEPCOIT y el Director de Fiscales del Ministerio Público, abogado José M. Salgado, con la finalidad de establecer mecanismos de cooperación institucionales. Aquí se ratificó a la abogada Alvarado como enlace con la MEPCOIT.
— El 26 de abril se llevó a cabo la segunda reunión de trabajo, con la representación tripartita de los sectores, en la misma se definió darle prioridad a las investigaciones y para ello el Ministerio Público propuso que haría una comunicación a nivel nacional para la actualización de los casos y proceder a hacer una desagregación de la lista de los mismos, en función de la tipificación de los delitos y de aquellos que en virtud de no tener una denuncia de parte de los agraviados no podrían dar respuesta a las mismas.

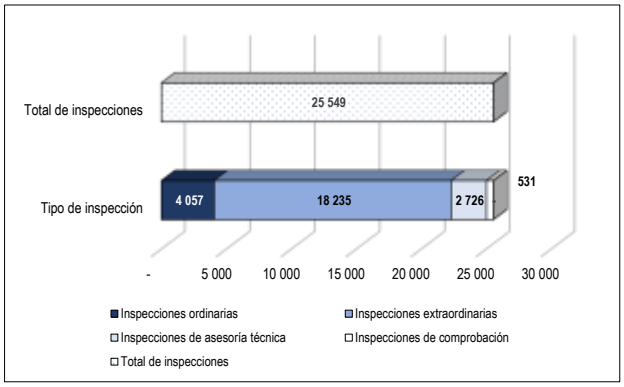
— El 9 de mayo se llevó a cabo una tercera reunión con el Ministerio Público, asistiendo el sector Gobierno y empleador, no así los representantes de los trabajadores. En esta reunión el Ministerio Público, explicó de la revisión de 22 casos, siete están en investigación, cinco judicializados, cinco no hay registro (no se encuentran denuncias interpuestas por los delitos objeto de la queja), el resto están en cierre administrativo o concluidos. Asimismo, se comprometieron a presentar en la brevedad un cuadro resumen con los avances en los mismos. En la parte final de la reunión se concluyó que, hasta la fecha no se podía establecer como móvil de los delitos la violencia antisindical hasta tanto se concluyeran las investigaciones en cada caso; sin embargo, en las investigaciones se tomara en consideración el posible carácter antisindical de estos delitos.

El Gobierno informa que con el fin de brindar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo existe una ley y un mecanismo, para lo que en el seno de la MEPCOIT se llevó a cabo un taller tripartito sobre el Sistema Nacional de Protección; con la finalidad de coordinar acciones y donde se destacaron los siguientes aspectos de su funcionamiento:

1) El Estado reconoce el derecho a defender los derechos humanos.
2) Honduras aprobó la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, Periodistas, Comunicadores Sociales y Operadores de Justicia (decreto núm. 34-2015), de 16 de abril de 2015, publicado en el *Diario Oficial La Gaceta,* el 15 de mayo de 2015.
3) El reglamento general de la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, Periodistas, comunicadores Sociales y Operadores de Justicia, se aprobó mediante acuerdo núm. 059-2016, publicado el 20 de agosto de 2016.
4) El objetivo del mecanismo de protección es: reconocer, promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas y contenidas en la Constitución de la República y los instrumentos de derecho internacional, de toda persona natural o jurídica dedicada a la promoción y defensa de los derechos humanos, a la libertad de expresión y a las labores jurisdiccionales en riesgo por su actividad.
5) Se destaca el deber de especial protección a las personas defensoras de derechos (obligación de respetar y prevenir).
6) La población beneficiaria u objeto de la ley es toda persona que ejerza el derecho, individual o colectivamente, de promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el marco del derecho nacional e internacional; entre éstos se encuentran comprendidos los defensores del medio ambiente y conservadores de los recursos naturales.
7) Se entiende por riesgo y riesgo inminente.
   — Riesgo: es la probabilidad de ocurrencia de un peligro o agresión al que se encuentra expuesta una persona, un grupo o una comunidad, como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades o funciones.
   — Riesgo inminente: es la existencia de amenazas o agresiones que representen la pronta materialización de dichas amenazas o de una nueva agresión que pueda afectar gravemente la vida, integridad física o libertad personal (procedimiento extraordinario en el cual se implementan medidas urgentes de protección).
8) Tipos de medidas de protección.
   — Medidas de protección: evacuación, reubicación temporal, escoltas, protección de inmuebles, botones de pánico, instalación de cámaras, cerraduras, luces u otras medidas de seguridad, chalecos antibalas, detector de metales, autos blindados y las demás que se requieran.
   — Medidas preventivas: instructivos y manuales de protección/autoprotección, cursos de autoprotección, reconocimiento por parte de las autoridades departamentales/municipales de la labor que estas personas realizan, acompañamiento de observadores de derechos humanos y periodistas, llamado a las autoridades.
9) Medidas frente a la existencia de riesgo extensivo.
   Las medidas preventivas y de protección para el núcleo familiar de la persona beneficiaria, se determinarán a partir del estudio de evaluación de riesgo realizado a las personas peticionarias o beneficiarias para lo que se establecerá si el riesgo se hace extensivo al cónyuge, concubina, concubino, ascendientes, descendientes y dependientes de las personas peticionarias o beneficiarias; igual criterio se aplicará respecto de las personas que participan en las mismas actividades, organización, colectivo o movimiento social de la persona beneficiaria.
10) Datos estadísticos a 2018.
    Desde 2015 se han atendido 427 solicitudes de medidas de protección, de las cuales, al 28 de febrero de 2019, se encuentran bajo la responsabilidad de la Dirección General del Sistema de Protección, 210 casos, distribuidos según población objeto de la ley de la forma siguiente:
    — 134 casos de defensores(as) de derechos humanos;
    — 28 periodistas;
    — 27 comunicadores(as) sociales;
    — 21 operadores(as) de justicia.
11) Casos actuales de sindicalistas bajo el Sistema Nacional de Protección.
    En la actualidad existen cuatro informes suscritos de sindicalistas acogidos al Sistema Nacional de Protección, información proporcionada en seguimiento a lo acordado en la mesa de trabajo interinstitucional llevada a cabo en el Ministerio Público el 26 de abril de 2019.
    Las personas beneficiarias con estas medidas de protección son:
    — Sr. Miguel Ángel López: residente en la ciudad de Tocoa, departamento de Colón;
    — Sr. Moisés Sánchez: residente en la ciudad de Choluteca;
    — Sr. Nelson Geovanny Núñez: actualmente fuera del país;
    — Sr. Martha Patricia Riera: expediente se encuentra archivado.

El Gobierno informa sobre las multas administrativas impuestas en virtud del decreto núm. 178-2016, así como sobre los procesos judiciales resultantes o relacionados con los procedimientos del decreto:

1) Multas impuestas por inspección en 2018:
   — por obstrucción: 17 750 000,00 lempiras.
   — por libertad sindical: 8 286 209,28 lempiras.
   — otros: 240 512 050,84 lempiras.
   — monto total recuperado a favor de los trabajadores: 1 100 000 000,00 lempiras.



2) Inspecciones realizadas en 2019: 7 306.
   — Casos remitidos a la PGR 2018, 95 expedientes: 6 964 467,03 lempiras
   — 212 sanciones por un monto total de: 266 548 260,12 lempiras en Tegucigalpa, SPS, Ceiba, Choluteca.
   — 22 empresas sancionadas en 2019 por un monto total de 2 549 115,00 lempiras.
   — 12 denuncias a los inspectores en recursos humanos en lo que va de 2019.

El Gobierno ha tomado debida nota de la indicación de la Comisión de Normas de que se utilice la MEPCOIT para establecer un canal de información entre las autoridades y el movimiento sindical en materia de violencia antisindical, en ese sentido se informa que se han tomado todas las medidas necesarias para que:

a) todas las autoridades competentes y, especialmente las fuerzas policiales, el Ministerio Público y el Poder Judicial afronten de manera coordinada y prioritaria las violencias que afectan a los miembros del movimiento sindical;

b) se ha solicitado al Ministerio Público, que en la concepción y desarrollo de las investigaciones, se tome plena y sistemáticamente en consideración el posible carácter antisindical de los homicidios de miembros del movimiento sindical, los posibles vínculos existentes entre los homicidios de miembros de una misma organización sindical, y que las investigaciones se dirijan a la vez a los autores materiales e intelectuales de los hechos;

c) a través de la MEPCOIT se está logrando el fortalecimiento del intercambio de informaciones entre el Ministerio Público y el movimiento sindical;

d) se están destinando recursos presupuestarios dedicados tanto a las investigaciones de los actos de violencia antisindical como a los esquemas de protección a favor de miembros del movimiento sindical.

El Gobierno informa que se encuentra en investigación los alegatos formulados por la CSI sobre violencias policiales y órdenes de captura. El oficio núm. SEDS-DDHH-911-2019 del Departamento de Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad establece lo siguiente:

a) Se realizó la pertinente solicitud de información a la Dirección Policial de Investigaciones (DPI), quien en respuesta, mediante oficio núm. D-DPI-N-0766-2019, de fecha 15 de mayo de 2019, informa que según la base de datos únicamente se reflejan datos relacionados con varias personas con el mismo nombre y apellidos a lo solicitado; por lo cual, sugieren brindar datos más específicos como el número de identidad o pasaporte para poder individualizar la información en relación a la persona cierta.

b) Respecto a la alegada represión policial, al respecto hacemos de su conocimiento que este departamento realizo búsqueda en el Sistema Policial en Línea (SEPOL), plataforma digital donde se suben diariamente las novedades policiales a nivel nacional de todas las operaciones que ejecutan los miembros de la carrera policial y de conformidad con las novedades subidas a la plataforma de SEPOL, el 9 de marzo de 2018, no hay coincidencias de novedades relacionadas con la disolución de manifestantes donde se mencione la empresa agrícola transnacional, ya que la información adjunta en su solicitud es indeterminada en relación a los datos como el lugar de los hechos, nombres propios de las personas involucradas en los hechos, lo que dificulta encontrar datos fehacientes sobre información requerida, por lo cual sugerimos se proporcione información concreta sobre los hechos alegados para dar respuesta de manera específica.

c) No obstante, esta Secretaría de Seguridad, recalcamos el compromiso y el interés de esta institución en garantizar los derechos de las personas consagradas en la Constitución de la República que dicta los fundamentos que deben orientar la labor y razón de ser de la Policía Nacional de Honduras, siendo éstas: preservar la seguridad de las personas y sus bienes, la conservación del orden público, prevenir y combatir el delito, asistir a los demás operadores de justicia y la ejecución de las disposiciones legales emanadas de la autoridad competente, así como otras actividades susceptibles de ser instrumentadas para la comisión de delitos, todo lo anterior con estricto apego a los derechos humanos.

El Gobierno informa que la Dirección General del Sistema de Protección según expediente núm. DGSP-2018-012/D inició las acciones en el caso del presidente y vicepresidente del Sindicato de Trabajadores de STAR (SITRASTAR). En dicho informe establecen que en reunión del comité técnico se tomó la decisión de suspender las medidas de protección asignadas a favor del Sr. Lino Rosa Hernández Garmendia, en vista de encontrarse fuera del país y no conocer su fecha de regreso.

Parte II. Problemas de carácter legislativo: reformas del Código del Trabajo

Artículos 2 y siguientes del Convenio relativos a la constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales

Situación actual

a) El Gobierno de Honduras reitera su voluntad política de adoptar las acciones conducentes para materializar las reformas al Código del Trabajo vigente, de tal forma de armonizarlo con los convenios ratificados con la OIT, proceso que se ha venido realizando de forma gradual mediante el diálogo social y de forma tripartita en el Consejo Económico y Social (CES) tal y como sucedió con el capítulo III del mismo, referente a la nueva Ley de Inspección del Trabajo, decreto núm. 178-2016, de fecha 23 de enero de 2017 y publicado en el *Diario Oficial La Gaceta.*

b) En atención a las reformas pendientes para armonizar el Convenio núm. 87 y recordando lo sucedido en 2014 donde las centrales de trabajadores expresaron sus reservas, como ya es de conocimiento de la OIT, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social elaboró una nueva propuesta retomando los articulados dejados en suspenso en 2014, para que sirvan de línea base en las discusiones.

c) Mediante oficio núm. STSS-416-18, de 9 de agosto de 2018, fue enviada la propuesta del Gobierno de reformas al Código del Trabajo a los sectores, para su análisis y discusión en el seno del CES, misma que fue trasladada a la MEPCOIT, instancia técnica tripartita responsable de facilitar los espacios necesa-

rios para que las partes involucradas en conflictos laborales derivadas del incumplimiento de los convenios de la OIT, dialoguen y alcancen acuerdos que solucionen sus diferencias.

d) La MEPCOIT inició sus funciones en el mes de septiembre de 2018, estableciendo como prioridad, la revisión técnica de la propuesta de reformas del Código de Trabajo, tomando como documento base para la discusión, la propuesta presentada por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

e) La propuesta de armonización del Código del Trabajo con el Convenio núm. 87 y con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT, presentada por el sector gubernamental, comprende modificaciones a 14 artículos, a saber: artículos 2, 472, 475, 495, 510, 511, 534, 536, 537, 541, 554, 555, 558 y 563.

f) Pese a lo anterior, las subsiguientes sesiones de la MEPCOIT, se orientaron al establecimiento de un marco que normara su operatividad y a la definición de un plan de trabajo de corto y mediano plazo.

g) El plan de trabajo resaltaba la necesidad de fortalecer las capacidades de los miembros de la MEPCOIT en materia de libertad sindical, entre otros temas, para dar paso posteriormente, al proceso de concertación de las mencionadas reformas.

h) Así, se dispuso realizar la primera jornada de formación en el mes de enero de 2019, con el objetivo de hacer un análisis comparado, que permitiera a los participantes comprender la falta de armonía entre el Convenio núm. 87 y el Código del Trabajo de Honduras. Esta jornada fue realizada, gracias a la asistencia técnica que fue solicitada por el CES a la Oficina Regional de la OIT de San José, Costa Rica.

i) Posteriormente, en una reunión sostenida con la misión preparatoria de la misión de contacto directo, la MEPCOIT hizo hincapié en la necesidad de continuar recibiendo el apoyo técnico de la OIT, para impulsar el proceso de concertación de las reformas, principalmente porque la representación del sector laboral advirtió sus reservas por las implicaciones que el tema conlleva para el movimiento sindical, anticipando el desarrollo de un período de profunda reflexión a lo interno de las organizaciones de trabajadores, al tiempo que se hicieron valoraciones sobre la importancia de realizar el proceso de diálogo en el seno del CES.

j) En 2019, el tema de las reformas al Código del Trabajo fue retomado por la MEPCOIT, con el compromiso inicial de los sectores de remitir en un tiempo perentorio a la secretaría técnica del CES, los comentarios y propuestas de cada sector en torno a las reformas planteadas por la representación gubernamental, con el fin de facilitar el intercambio de información y el inicio de las conversaciones.

k) En subsiguientes reuniones programadas para tratar este mismo tema, el sector obrero compartió su visión de hacer una revisión integral del Código del Trabajo, no circunscribirse a atender observaciones puntuales derivadas de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas, argumentando el peligro de plantear únicamente estas reformas ante el Congreso Nacional, por las dificultades enfrentadas en el pasado. Del mismo modo, el sector empresarial externó su disposición de concertar las reformas al Código del Trabajo, apegándose estrictamente a los artículos 2, 472, 475, 510 y 541, en virtud de ser las normas señaladas en las conclusiones del Informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

l) Confiamos en que los sectores al más alto nivel continuarán priorizando el diálogo y harán esfuerzos adicionales para continuar la ruta trazada, de suerte que en el corto plazo puedan alcanzarse avances sustanciales.

Parte III. Enmienda de 2017 al artículo 335 del Código Penal

El Gobierno informa que la derogación del artículo 335-B del Código Penal, conocido como «Ley Mordaza», fue publicada mediante decreto núm. 49-2018, en el Diario Oficial La Gaceta de fecha viernes 14 de septiembre de 2018, luego que el Poder Ejecutivo la sancionara.

El artículo 335-B señalaba que «quien públicamente o a través de medios de comunicación o difusión destinados al público hiciere apología, enaltecimiento o justificación del delito de terrorismo o de quienes hayan participado en su ejecución o, incitare a otro u otros a cometer terrorismo o financiamiento de éste, debe ser sancionado con pena de cuatro a ocho años de prisión».

Parte IV. Aplicación del convenio en la práctica (nuevas organizaciones sindicales)

Inscripciones sindicales 2014-2019

El Gobierno de Honduras informa que se han presentado varias solicitudes para el otorgamiento de las personalidades jurídicas, siendo un total de 39 inscritas de 2014 a marzo de 2019, la cual se detalla a continuación:

— en 2014 se inscribieron cinco personalidades jurídicas todas del sector privado;
— en 2015 se inscribieron seis personalidades jurídicas todas del sector privado;
— en 2016 se otorgaron ocho personalidades jurídicas, seis del sector privado y dos del sector público;
— en 2017 se otorgaron siete personalidades jurídicas, tres del sector público y cuatro del sector privado;
— en 2018 se otorgaron ocho personalidades jurídicas, siete del sector privado y uno del sector público, y
— de enero a marzo de 2019 se otorgaron cinco personalidades, todas del sector privado.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — El Gobierno de Honduras tiene el honor de comparecer de nuevo ante esta Comisión, como ha sido una costumbre en los últimos años, considerando que esta instancia es una oportunidad única para ofrecer resultados a la OIT en el orden de políticas, leyes, normativas o nuevas instancias de diálogo social entre otros. En ese sentido, este día nos permitimos informar sobre las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio y los principales avances en materia de su cumplimiento.

El Gobierno recuerda que en las conclusiones de la Comisión de mayo de 2018, sobre el caso de Honduras referente al Convenio núm. 87, se instó al Gobierno, entre otras consideraciones, a aceptar una misión de contactos directos antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo de 2019.

Esta misión se desarrolló hace exactamente tres semanas, antes de esta Conferencia, en el período del 20 al 24 de mayo de 2019, misma que fue presidida por el Dr. Rolando Murgas Torraza, a quien, al final de la misma, el Gobierno a través del Secretario de Trabajo y Seguridad Social, Sr. Carlos Madero, entregó un informe detallado siguiendo la orden del Informe de la Comisión de Expertos en su página 98. Ese informe también fue enviado a los sectores trabajador, empleador y a los órganos de control. Actualmente el mismo está publicado por esta Comisión en la página web de la OIT, donde se puede acceder para constatar los avances logrados hasta la fecha.

En virtud de lo anterior y que el caso de Honduras es un caso de progreso, sin menoscabo de que todos los avances están consignados en el informe que ahora es de dominio público, como Gobierno nos limitaremos a destacar el acuerdo tripartito logrado al final de la misión de contactos directos en el seno del Consejo Económico y Social (CES), mismo que daré lectura de forma íntegra:

Acuerdo tripartito para la búsqueda de mecanismos para la aplicación correcta y efectiva del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

En presencia de los miembros de la misión de contactos directos de la Organización Internacional del Trabajo, y reconociendo la importancia que tiene para el fortalecimiento de un diálogo social efectivo, el respeto y la promoción de la libertad sindical, el Gobierno, el sector empleador y el sector trabajador de Honduras, representados por la Secretaría de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social; el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP); y las centrales obreras, Central General de los Trabajadores (CGT), Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) y Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) respectivamente, suscriben a los veinticuatro días del mes de mayo de 2019 el presente acuerdo dirigido a la búsqueda de mecanismos para la correcta y efectiva aplicación al Convenio núm. 87, ratificado en 1956 por Honduras.

Violencia antisindical

Conscientes de que los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, presiones o amenazas de toda índole y que la protección contra la violencia antisindical constituye un aspecto integral de la política de defensa de los derechos humanos, las partes acuerdan:

- La creación urgente de una comisión de violencia antisindical conformada, por una parte, por las autoridades de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG), la Secretaría de Estado en el despacho de Derechos Humanos, la Secretaría de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social; y por otra, el sector trabajador representado por la CGT, CTH y CUTH; y el sector empleador representado por el COHEP. La Comisión invitará a ser parte de la misma a los operadores de justicia del país.
  La Comisión deberá estar integrada treinta días después de la firma del presente acuerdo, debiendo las partes acreditar formalmente los representantes ante el Secretario de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social.
  La comisión de violencia antisindical tendrá como funciones:
  a) establecer un mecanismo de comunicación directa entre las organizaciones sindicales y las autoridades del Estado;
  b) apoyar la agilidad en la aplicación de medidas de protección para los miembros del movimiento sindical en situación de riesgo;
  c) procurar el eficaz acompañamiento de las investigaciones de los casos de violencia antisindical para el esclarecimiento expedito de las mismas;
  d) informar semestralmente a las centrales obreras, el COHEP, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y a la OIT sobre los resultados y seguimiento de las denuncias recibidas;
  e) socializar los mecanismos de protección de defensores de derechos humanos.
- Asegurar la participación de los representantes del movimiento sindical en el mecanismo nacional de protección de defensores de derechos humanos.
- El Estado de Honduras por medio de la STSS instará al Ministerio Público a tomar las medidas y acciones necesarias para investigar de manera prioritaria las denuncias de actos de violencia antisindical en contra de sindicalistas que actualmente están presentadas y las que a futuro pudieran presentarse.
- La comisión de violencia sindical deberá presentar al CES un informe situacional a más tardar sesenta días después de la fecha de constitución.

Reformas legislativas

En el marco del CES y con base en los pronunciamientos pertinentes de los órganos de control de la OIT, la STSS y representantes del sector empleador a través del COHEP; y el sector trabajador, a través de la CGT, CTH y CUTH, acuerdan realizar un amplio proceso de discusión y consenso tripartito, que bajo la existencia de condiciones adecuadas permita armonizar la legislación laboral con el Convenio núm. 87 de la OIT.

Fortalecimiento del Consejo Económico y Social (CES), en materia de libertad sindical

Reconociendo el papel clave del CES en el desarrollo del diálogo social y la necesidad de seguir consolidando la confianza entre las partes por medio de la promoción de la libertad sindical, las partes acuerdan:

- Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT), con el fin de apoyar su efectivo funcionamiento como instancia de resolución de los conflictos que puedan surgir de relaciones laborales, sin perjuicio del derecho que tiene cada organización de presentar cualquier queja ante la OIT, a través de los mecanismos establecidos.
- Reconocer como buena práctica la experiencia de la Comisión Bipartita del Sector Maquila e impulsar en la medida de lo posible esta buena práctica en los diferentes sectores de la economía nacional.
- Solicitar la asistencia técnica de la OIT, en todos los aspectos pertinentes para la promoción del diálogo social.
- Plazo: dos meses.

Las partes son conscientes que el fiel cumplimiento del presente acuerdo tripartito será examinado por los órganos de control de la OIT en el marco del control regular de la aplicación del Convenio núm. 87.

Y siguen las firmas de los representantes del sector obrero campesino, empresarial, gubernamental y como testigo de honor el Dr. Rolando Murgas, presidente de la misión de contactos directos.

Todos estos compromisos consignados en este acuerdo se han asumido para ser cumplidos de forma gradual y tripartita en un contexto de diálogo social, para lo cual desde ya solicitamos el acompañamiento y asistencia de la OIT.

Finalmente, el Gobierno de Honduras quiere reafirmar la voluntad política, el respeto y cumplimiento de los convenios y la normativa laboral vigente y particularmente de este Convenio.

Miembros trabajadores — Nos encontramos una vez más ante esta Comisión debido a que el Gobierno de Honduras no ha conseguido proteger ni respetar el derecho a la libertad sindical y de asociación tanto en la ley como en la práctica. El año pasado, la Comisión de Expertos señaló este caso con una doble nota a pie de página en vista del elevado nivel de violencia antisindical, la casi total impunidad de estos delitos y la falta de protección efectiva para los sindicalistas bajo amenaza de violencia. Lamentablemente, esta situación no ha mejorado en el último año. El Gobierno no ha tomado medidas concretas para garantizar que su legislación laboral cumpla con el Convenio, ni tampoco para hacer cumplir efectivamente las leyes que ya tiene promulgadas.

De hecho, el Gobierno de Honduras, no ha cumplido ni una sola de las conclusiones enunciadas por la Comisión el año pasado. En efecto, sólo unos días antes del inicio de esta Conferencia, el Gobierno desplegó tropas armadas con gases lacrimógenos y munición real para sofocar las protestas de maestros y médicos que habían salido a la calle para denunciar las reformas de privatización que socavarían la educación pública y los servicios de salud.

La educación y la atención médica ya han sido objeto de severos recortes y múltiples escándalos de corrupción bajo el Gobierno actual, ambos sectores enfrentan una grave escasez de personal y de equipo básico, de modo que estos sistemas están al borde del colapso.

Es de esperar que el informe final de la misión de contactos directos de la OIT, que visitó Honduras a principios de este mes, confirme lo que ya sabemos: que los trabajadores y los sindicatos de todo el país siguen haciendo frente a obstáculos insalvables para el ejercicio de su derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación.

La Red contra la Violencia Antisindical ha verificado de manera independiente 109 actos de violencia antisindical en Honduras entre enero de 2015 y febrero de 2019. Sólo en el año 2018, se registraron 38 actos de violencia contra sindicalistas, entre ellos 11 amenazas de muerte, y como lo ha señalado la Comisión de Expertos, el Gobierno no ha informado de ningún progreso en la investigación de estas amenazas de muerte ni de ninguna otra anterior.

En términos generales, el Gobierno no se ha ocupado de resolver los delitos antisindicales, creando así un clima de impunidad. Como se refleja en el Informe de la Comisión de Expertos, el Gobierno no ha hecho casi ningún progreso en llevar a los responsables del asesinato de sindicalistas ante la justicia. La Comisión señala en su informe un solo caso en el que se ha condenado a una persona, y esta sentencia se encuentra en apelación. Coincidimos con la Comisión de Expertos cuando insta al Gobierno a «intensificar sus esfuerzos», así como a «investigar todos los actos de violencia contra líderes y miembros de sindicatos, con el objetivo de identificar a los responsables y castigar tanto a los perpetradores como a los instigadores de estos delitos». Aun cuando el Gobierno señala el reciente establecimiento de la MEPCOIT, este órgano aún no ha producido ningún resultado.

Además, los sindicatos nos informan que la Fiscalía General y el Ministerio Público de Honduras no han hecho nada para formalizar la cooperación mutua con el fin de garantizar que estos casos se aborden, teniendo plenamente en cuenta el posible carácter antisindical de los homicidios de miembros del movimiento sindical. Este es un elemento esencial para la adecuada investigación y procesamiento de estos casos. Asimismo, y en concordancia con lo expresado por la Comisión de Expertos, exigimos «brindar protección rápida y efectiva a los líderes y miembros sindicales en riesgo».

Hoy observamos con especial preocupación que los sindicatos de Honduras no confían en el sistema. Esto se debe en parte a que no están representados en la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que es el organismo responsable de la elaboración de políticas nacionales para la prevención y protección de la vida y la integridad de los grupos de población en riesgo, incluidos los sindicalistas. Esta ausencia impide la adopción de medidas que satisfagan las necesidades de los dirigentes y activistas sindicales en riesgo.

Los sindicatos hondureños consideran necesario que el Gobierno establezca una entidad específicamente dedicada a los delitos cometidos contra sindicalistas, con representación de las organizaciones de trabajadores más representativas.

Los trabajadores de todo el país han experimentado violaciones constantes de su derecho a la libertad sindical y de asociación. En algunos casos, los sindicatos ya han pedido la intervención del Comité de Libertad Sindical y, de hecho, las conclusiones recibidas respaldan sus reclamos e instan al Gobierno de Honduras a respetar su derecho a la libertad sindical y de asociación. Sin embargo, caso tras caso, el Gobierno ha incumplido las conclusiones del Comité.

Por ejemplo, en el caso núm. 3287, el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS), presentó una queja contra su empleador, una compañía de aceite de palma, que había despedido y acosado a líderes sindicales con la intención de socavar el sindicato local. El empleador presentó por su parte una queja para anular la notificación del sindicato, recibida el 9 de febrero de 2016. La notificación requería que la empresa entablara negociaciones colectivas con el sindicato. El 27 de septiembre de 2018, el Ministerio de Trabajo de Honduras invalidó el sindicato local en contravención de la ley e inmediatamente reconoció dos sindicatos amarillos. Dos de los líderes también fueron brutalmente agredidos con machetes. A pesar de las claras conclusiones del Comité de Libertad Sindical, con respecto a estas violaciones, ninguna de ellas ha sido resuelta.

En términos generales, los sindicatos siguen enfrentando graves represalias antisindicales sin que se aporte una solución. En uno de los casos, un sindicato ha estado luchando por el reconocimiento del empleador por más de seis años y ha pedido la intervención del Ministerio de Trabajo en varias ocasiones. De hecho, desde que el sindicato presentó la notificación de su formación hasta la fecha, la empresa ha despedido a seis juntas ejecutivas diferentes del sindicato.

El Ministerio tiene abierto seis expedientes contra la empresa y sin embargo, hasta la fecha, no se ha tomado ninguna medida para reintegrar a ninguno de estos líderes sindicales. El caso se ha incluido incluso en una queja internacional en virtud del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA), y aún no se ha observado ningún progreso.

De acuerdo con el informe de seguimiento del CAFTA de enero de 2019, la inspección del trabajo llevó a cabo en 2018 un total de 25 549 inspecciones en todo el país a través de sus diversas oficinas regionales. En estas inspecciones, se identificaron como violaciones a la libertad sindical y la negociación colectiva a 212, totalmente focalizadas. En conjunto, el total de las multas por estas infracciones es de 266 548 260,12 de lempiras, unos 10 901 769 dólares de los Estados Unidos. Sin embargo, de acuerdo con la información proporcionada por la Oficina del Fiscal General, sólo cinco empresas pagaron las multas en 2018, por un monto aproximado de 100 000 lempiras o sea 4 089 dólares de los Estados Unidos.

En casi todos los casos, el empleador ha presentado un recurso de apelación sin fundamento, lo que inicia un proceso de un año mínimo de duración cuyo propósito único es evitar el pago de la multa.

No se vislumbra ningún esfuerzo por parte del Gobierno para responsabilizar a estas compañías de las multas que deben, o para proporcionar los recursos necesarios a los trabajadores cuyos derechos fueron violados. De hecho, tenemos conocimiento de que no hay un sólo trabajador sindicalizado despedido y protegido por el fuero sindical o la protección del Estado que haya sido reintegrado por su empleador. Peor aún, los inspectores señalan que tienen temor a proponer la reincorporación de trabajadores sindicalizados, ya que los empleadores ahora presentan sistemáticamente quejas contra los inspectores utilizando pretextos diversos, incluida la imparcialidad.

Hemos tenido conocimiento que el Ministerio de Trabajo ha llegado a alentar activamente a los empleadores, a utilizar el procedimiento de quejas contra los inspectores que denuncian violaciones de la legislación nacional. El

proceso de quejas fue creado para corregir justamente las deficiencias de los inspectores cuando hacen su trabajo, pero ahora no se debiera utilizar exactamente para lo contrario, en estos procesos internos no se cumple o no se respeta el debido proceso y como resultado se expulsa a los mejores inspectores, solamente por tratar de hacer cumplir la ley.

Además de la preocupación de los expertos sobre la ambigüedad de la terminología relativa al antiterrorismo contenida en la sección 335, observamos que, en la publicación de 10 de mayo de 2019, del Código Penal, se incluyó por primera vez la responsabilidad penal de las personas jurídicas, incluidas los sindicatos por delitos tales como el desorden público. De usarse indebidamente, lo que es una posibilidad real, los sindicatos podrían ser objeto de sanciones que van desde la multa a la prohibición de negociar convenios colectivos con empresas estatales, el cierre de su sede y la disolución de las organizaciones sindicales.

Por último, existen numerosas importantes lagunas en la legislación nacional que niegan a los trabajadores su derecho de libertad sindical y de asociación. Durante más de treinta años la Comisión de Expertos ha comentado la necesidad de enmendar el Código del Trabajo; sin embargo, aun cuando los sindicatos hondureños desean que se reforme el Código del Trabajo, advierten que actualmente existe una ausencia total de diálogo social efectivo en el país, que permita generar un consenso tripartito sobre las reformas recomendadas. De hecho, a los sindicatos les preocupa que se inicie un proceso de este tipo de reforma, ya que el Código del Trabajo resultante podría ser peor.

Además, cuando aún pudiera alcanzar un consenso tripartito, los sindicatos temen razonablemente y basándose en experiencias pasadas, que el Congreso no respete dicho consenso e introduzca enmiendas en detrimento de los trabajadores; por lo tanto, el Gobierno y así lo deseamos debe trabajar para recuperar la confianza de los sindicatos que participarán en el diálogo social de buena fe y que su proceder respetará las prioridades de los trabajadores y los principios de libertad sindical y de asociación.

Señor Presidente, como tendrá la ocasión de escuchar de parte de los trabajadores hondureños y de sus colegas del Grupo de los Trabajadores, la situación en Honduras es grave y no mejora. En mis observaciones finales haré recomendaciones sobre las medidas que proponemos que tome el Gobierno y la OIT.

Miembros empleadores — Agradecemos al Gobierno de la República de Honduras por la información proporcionada en relación al cumplimiento del Convenio. Por segundo año consecutivo nos encontramos en esta sala revisando el caso de Honduras, en cuanto al cumplimiento del Convenio, y queremos partir manifestando nuestra disconformidad con esta decisión, debido a la gran cantidad de acciones que se han venido desarrollando desde entonces, destinadas a dar cumplimiento a las observaciones que el año pasado realizo la Comisión y que en unos minutos más pasare a describir en detalle.

Es importante que los criterios para la selección de casos de estudio por país sean objetivos, claros y transparentes, para que refuercen la confianza de todos los interlocutores sociales en los mecanismos de control de la OIT, incluida su Comisión de Aplicación de Normas.

Una segunda nota previa de la que queremos dejar constancia se refiere a la persistencia de la Comisión de Expertos en hacer referencias e interpretaciones sobre el derecho a huelga, en circunstancias que el grupo empleador y una gran cantidad de Estados constituyentes de la OIT hemos sido categóricos en señalar que se trata de un derecho que no está contenido en ningún convenio de la OIT, y que cada país regula de la manera que resulta más apropiada a su contexto nacional.

Por tanto, y *ex profeso,* no haremos ninguna referencia a los comentarios que sobre el derecho a huelga, y sin competencia para ello, hace la Comisión de Expertos.

En relación con el contexto del país, el sector empleador manifiesta su preocupación por la inseguridad e impunidad que aún se vive en Honduras, que en algunos casos se manifiesta en hechos de violencia que afectan la integridad física de las personas, incluidos trabajadores y empleadores. Como ha manifestado el Gobierno, la violencia y la inseguridad son problemas muy profundos y con graves consecuencias para Honduras; y si bien se aprecia una disminución de la tasa de homicidios, sigue siendo un tema de la mayor preocupación para todos los hondureños.

Inspirados por la resolución sobre las libertades civiles y los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, consideramos que los derechos de libertad sindical y de asociación sólo pueden ser ejercidos en forma plena por parte de los trabajadores y de los empleadores en un clima exento de violencia, presiones o amenazas y en el que se respeten los derechos humanos, e incumbe al Gobierno garantizar el respeto de estos principios.

En relación a las recomendaciones que efectuó la Comisión en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, queremos resaltar la presentación realizada par parte del COHEP, en julio de 2018, ante la Asamblea del CES — instancia de diálogo tripartito —, de su informe del caso de Honduras, en donde expuso su preocupación por los temas de supuesta violencia antisindical, y las reformas a los artículos 2, 472, 475, 510 y 541 del Código del Trabajo, proponiendo de forma proactiva las siguientes medidas:

a) que el Gobierno de Honduras busque el acercamiento y apoyo del Ministerio Público y de la Corte Suprema de Justicia, a efecto que estas entidades dieran prioridad a los casos de supuesta violencia antisindical que son objeto de denuncia ante la OIT, y que se brindara un informe detallado únicamente de estos casos, con el propósito de aclarar su situación, y

b) que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, solicite la asistencia técnica de la OIT para la conformación de una mesa técnica tripartita a lo interno del CES, destinada a conocer en forma previa, posibles denuncias ante la OIT, y con ello prevenir la conflictividad social en el país, facilitando el cumplimiento de los artículos señalados por la Comisión en sus conclusiones de 2018 con relación al caso de Honduras.

En relación con las recomendaciones brindadas por COHEP ante el CES, es importante resaltar el compromiso tripartito manifestado en:

a) la constitución de la MEPCOIT y de la cual ha tomado nota la Comisión de Expertos en sus observaciones de 2018. Esta mesa dio inicio a sus funciones a partir del mes de septiembre de 2018, invitando desde su conformación a representantes del Ministerio Público, Corte Suprema de Justicia y Secretaría de Derechos Humanos, como miembros *ex oficio* de dicha mesa, a efecto que estas entidades presentaran los avances e informes correspondientes en relación con los casos objeto de denuncia ante la OIT;

b) como parte de las primeras acciones ejecutadas por la MEPCOIT, se propuso un marco normativo para el funcionamiento de la mesa, que aún se encuentra en discusión por parte de los actores tripartitos, el cual fue entregado a la misión preparatoria de la misión de contactos directos en la visita desarrollada a Honduras entre el 23 y el 26 de octubre de 2018, igualmente, se acordó en esta mesa la necesidad de solicitar la asistencia técnica de la OIT para dar cumplimiento a adecuar el Código del Trabajo a lo establecido en el Convenio;

c) como parte de los esfuerzos de la MEPCOIT y de las acciones ejecutadas a partir del año 2019 se sostuvieron tres reuniones con el Ministerio Público, donde se presentaron los avances e informes con relación a las denuncias presentadas por supuesta violencia antisindical, lo que en consideración del COHEP representa un avance significativo para aclarar los casos denunciados ante la OIT.

El sector empleador de Honduras ha manifestado en diversas ocasiones que no puede pronunciarse de manera individual sobre los casos de las 21 personas a las que hace referencia el Informe de la Comisión de Expertos, dado que el seguimiento y resolución de dichos casos le corresponde al Estado de Honduras a través de sus autoridades públicas y operadores de Justicia. Sin embargo, reitera el firme compromiso del sector empleador hondureño, a efecto que se garantice el pleno respeto a la libertad sindical, deplorando cualquier acción antisindical que atente de forma directa o indirecta contra la autonomía del movimiento sindical, así como, contra la integridad física de sus líderes sindicales.

Es importante expresar que el sector empleador de Honduras siempre ha estado disponible para participar y contribuir en las discusiones legislativas y regulatorias en materia económica y social en el país, y en especial dispuesto para aportar en materia laboral. Así por ejemplo, entre los años 1992 a 1995, el sector empleador privado, representado por medio del COHEP, participó de manera tripartita en la elaboración de un proyecto de Código del Trabajo, contando con la asistencia técnica de la OIT. En esa oportunidad lo que se buscaba era adecuar todo el Código a los convenios de la OIT vigentes en el país. Esa discusión y propuestas de reformas las apoyó el sector empleador porque eran integrales y junto con garantizar la seguridad de las inversiones, otorgaba plenas garantías a los derechos de los trabajadores.

Con esto lo que deseo resaltar es que el sector empleador de Honduras siempre ha estado dispuesto a participar en los procesos de reformas que conlleven al fortalecimiento de la seguridad jurídica en el marco del cumplimento de las normas internacionales del trabajo.

El COHEP ha manifestado de manera pública su firme compromiso con los derechos de los trabajadores, en el sentido de que puedan participar libremente en las organizaciones que tengan a bien, con el quórum que ellos deseen en cada empresa o institución, sin ningún tipo de discriminación o restricción más que las voluntariamente establecidas en sus estatutos; razón por la que ha expresado su anuencia, apoyo y disposición con la implementación de las conclusiones que fueron señaladas por la Comisión en la 107.ª reunión de la Conferencia, en relación a reformar los siguientes artículos del Código del Trabajo:

— artículo 2, en cuanto a la exclusión de las explotaciones agrícolas o ganaderas con diez o menos trabajadores de la aplicación del Código del Trabajo;
— artículo 472, que prohíbe la conformación de más de una organización sindical en el caso de los sindicatos de empresas o base, vulnerando con ello el derecho de libertad sindical, y prohibiendo la pluralidad sindical;
— artículo 475, que establece que para la constitución de organizaciones sindicales de trabajadores es requisito un número de al menos 30 trabajadores, lo que señala la Comisión de Expertos, es que el número es muy alto y que se revise;
— artículos 510 y 541, que establecen los requisitos para ser parte de las juntas directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones, en donde se exige contar con la nacionalidad hondureña, saber leer y escribir, y trabajar de forma permanente en la empresa.

Lo antes expuesto consta en comunicaciones oficiales que durante el presente año el COHEP ha hecho llegar a la Comisión, así como, en la nota entregada por el COHEP a la misión de contactos directos, en donde adicionalmente pidió que se proporcionaran lo antes posible las conclusiones y recomendaciones de la misión de contactos directos, las que hasta la fecha aún no se conocen.

Finalmente, y derivado de la visita oficial de la misión de contactos directos de la OIT que tuvo lugar del 20 al 24 de mayo del presente año, los actores tripartitos suscribieron un acuerdo denominado, «acuerdo tripartito para la búsqueda de mecanismos de una aplicación correcta y efectiva del Convenio, en Honduras», donde se acordó lo siguiente:

1) la creación urgente de una comisión de violencia antisindical conformada por una parte, por las autoridades de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG), la Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social; y, por otra el sector trabajador representado por la CGT, CTH y CUTH; y el sector empleador representado por el COHEP. Esta comisión debe invitar a formar parte de la misma a los diferentes operadores de justicia del país coma la Corte Suprema de Justicia y el Ministerio Público. La instancia, debe estar conformada treinta días después de la firma del acuerdo, hecho que ocurrió el 24 de mayo del presente año, por ende, debe conformarse a la brevedad para cumplir con este acuerdo;
2) se comprometen los sectores a realizar un amplio proceso de discusión y consenso tripartito, que permita armonizar la legislación laboral al Convenio, tomando coma referencia las conclusiones adoptadas por la Comisión en el marco de la 107.ª reunión de la Conferencia, y
3) fortalecer al CES, reconociendo su papel clave en el desarrollo del diálogo social; fortalecer la MEPCOIT aprobando su reglamento de funcionamiento; y solicitar la asistencia técnica de la OIT en lo que sea necesario, esto último en un plazo de dos meses contados desde la firma del acuerdo tripartito.

El Grupo de los Empleadores considera importante que el caso de Honduras se destaque como un caso en progreso, donde las diversas acciones puestas en marcha para dar cumplimiento a las recomendaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT evidencien el compromiso de los actores sociales por dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio.

Por último, reiteramos, que no entendemos, y por tanto no compartimos, los criterios de selección de casos que tomó en cuenta este año la Comisión para seleccionar a Honduras dentro de su lista de casos; y que al igual que hicimos el año pasado, recordamos que el derecho de huelga no está regulado en el Convenio, ni en ningún otro convenio de la OIT, y que por tanto, no existe base legal para discutir los comentarios de la Comisión de Expertos sobre esta materia; por lo que esperamos que las conclusiones de este caso prescindan de hacer referencia al derecho de huelga.

Al respecto, recordamos la declaración conjunta de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores, así como la de los gobiernos (ambas del 23 de febrero de 2015), esta última indica que «el ámbito y las condiciones de ejercicio de este derecho son regulados a nivel nacional». En tal sentido cualquier solicitud de la Comisión de Expertos a los gobiernos para alinear su legislación y práctica con sus propias reglas sobre el derecho de huelga, no son vinculantes.

Miembro trabajador, Honduras — La libertad sindical es un derecho humano fundamental que junto con el derecho de negociación colectiva y el derecho a la huelga es esencial para la existencia del sindicalismo en el mundo.

En los últimos años la organización sindical y la negociación colectiva en los sectores público, privado, y en las instituciones descentralizadas y desconcentradas del Estado de Honduras, han sufrido severas restricciones y obstáculos generando: 1) la eliminación de sindicatos; 2) atentados contra la estabilidad laboral; 3) despidos antisindicales masivos; 4) asesinatos y persecución contra líderes sindicales (violencia antisindical); 5) impunidad y ausencia de justicia laboral; 6) desprotección de las organizaciones obreras y violación de su autonomía sindical; 7) insuficiencia e inefectividad del diálogo tripartito; 8) paralelismo sindical y competencia desleal de algunas organizaciones bajo el control de los empleadores, y 9) modalidad de empleo precario y tercerización, que impiden la sindicalización (incluido el empleo temporal por horas), con serios déficits en materia de inspección y administración del trabajo en un contexto de vulnerabilidad creciente para los derechos fundamentales del trabajo.

La recién creada MEPCOIT hasta el momento no ha tenido resultados en virtud de que es reciente, no ha resuelto ningún caso.

Referente a la violencia antisindical, el Ministerio Público no ha hecho ninguna actividad para: formalizar una deseable y mutua cooperación para que se asegure que en la concepción y desarrollo de las investigaciones, se tome plena y sistemáticamente en consideración el posible carácter antisindical de los homicidios de miembros de los movimientos sindicales, los posibles vínculos existentes entre los homicidios de miembros de una misma organización sindical, y que las investigaciones se dirijan, a la vez, a los autores materiales e intelectuales de los hechos. Muchas veces esto resulta en un impedimento para las denuncias de las víctimas en virtud de no tener credibilidad y poca confianza en ellas.

No ha habido avances en la adopción de medidas para garantizar que se lleven a cabo con prontitud investigaciones sobre los asesinatos y para determinar las personas responsables, y que se castigue a los culpables de estos delitos. Hay muchas deficiencias para proporcionar una protección rápida y efectiva a todos los dirigentes y afiliados sindicales que se encuentran amenazados. Sigue inalterado el entorno de violencia que impide que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad sindical, libre de violencia, por ejemplo, de los 14 homicidios de dirigentes miembros del movimiento sindical denunciado ante la Comisión de Expertos y ocurridos entre 2010 y 2016, tan sólo un caso ha dado lugar hasta la fecha a una sentencia condenatoria que se encuentra pendiente de un recurso.

Es importante también resaltar que si bien algunos dirigentes se han acogido al mecanismo de protección del Ministerio de Derechos Humanos, las víctimas señalan que dichas medidas no son efectivas, prontas ni expeditas. En los últimos cuatro años más de 109 casos de violencia antisindical se encuentran debidamente registrados por el movimiento sindical.

La voluntad política, la transparencia y el compromiso institucional del Gobierno y el Congreso Nacional, así como las organizaciones de patronos, son factores esenciales para la construcción de una reforma legal que permita el verdadero ejercicio de las libertades sindicales y los derechos fundamentales, lo que no ha existido en la práctica.

En las actuales circunstancias del país no hay condiciones políticas e institucionales que garanticen que un proyecto de reforma del Código del Trabajo consensuado tripartitamente vaya a ser respetado en la corriente legislativa del Congreso Nacional. Lo que seguramente va a ocurrir, como en otras ocasiones citadas, es que el Congreso no va a respetar el tripartismo y va alterar arbitrariamente a su antojo e intereses sesgados la propuesta que se logre consensuar. La falta de diálogo social efectivo y con resultados no permite tener una mínima confianza en las instituciones públicas para dejar en sus manos un proceso de reforma tan trascendente.

A esto se suma que un nuevo Código Penal, publicado el 10 de mayo de 2019, que entrará en vigor a partir de noviembre próximo, plantea la inclusión, por primera vez, de la creación de responsabilidades penales a personas jurídicas y el tratamiento que se da a algunas figuras delictivas como la usurpación, delitos como desórdenes públicos, algunas tipologías del terrorismo, entre otras. Esto es una verdadera alarma para el movimiento sindical, pues con esta ley, las personas jurídicas como los sindicatos, serán consideradas responsables penalmente, es decir, susceptibles de la imposición de penas que van desde la imposición de multas, impedimentos para no poder negociar contratos colectivos con las empresas estatales, la clausura de sus sedes, e incluso hasta la disolución de sus correspondientes personerías.

En cuanto al reconocimiento de las organizaciones sindicales, es necesario evidenciar que existen graves impedimentos para las organizaciones sindicales, cuando éstas solicitan su respectiva personería jurídica; y estamos en capacidad de demostrar estos hechos, cuando los mecanismos de protección lo estimen pertinente.

En cuanto a la negociación colectiva, es importante señalar que algunos patronos aprovechan el momento de la denuncia de pliegos de peticiones para presentar un contra-pliego patronal con propósito dilatorio y de desmejora de los derechos ya adquiridos. A pesar de eso, la Secretaría del Trabajo los admite, contrariando su papel de vigilancia y garante del cumplimiento de los contratos colectivos, sumando a ello, la dilatación del proceso de evacuar las etapas de mediación y conciliación, cuyo nombramiento por parte de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social oscilan entre seis meses a un año, permitiendo con ello que las negociaciones colectivas demoren de dos a tres años.

En la actualidad se ha creado una plataforma para la defensa de la educación y la salud pública, que surgió en el mes de abril de 2019, como una respuesta organizativa ante la inminente privatización de la salud y la educación pública en el país. La plataforma está en disposición de desarrollar diálogos que sean propositivos, concretos y resolutivos, para lo cual, le ha planteado al Gobierno ochos condiciones previas al diálogo, mismas que no son aceptadas.

Organizaciones de derechos humanos han denunciado que durante las protestas se han registrado, al menos, las siguientes violaciones, cuatro muertes en contexto de las protestas, tres actos constitutivos de tortura, 33 personas heridas, 36 personas golpeadas, 48 detenciones ilegales, 32 amenazas de muerte, una persona criminalizada por razones políticas, cinco defensores de derechos humanos afectados, 18 periodistas afectados, tres comunidades militarizadas y 143 víctimas individualizadas.

Además, se debe mencionar que cuatro organizaciones miembros de la plataforma han sido acechadas, sus líderes han sido víctimas de vigilancia y persecución. Aprovechamos a denunciar que policías cobras entraron a los edificios de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, específicamente en la Facultad de Química y Farmacia, sin orden judicial, para desalojar tomas y detener a los estudiantes rompiendo puertas de vidrio, hiriendo varios estudiantes e intoxicándolos con bombas lacrimógenas.

Finalmente, condenamos la actitud del Ministro del Trabajo, quien desde Ginebra declaró ilegal la huelga de los trabajadores de la salud y la educación por la no privatización de estos derechos fundamentales de la población en general.

Miembro empleador, Honduras — El Convenio fue ratificado por el Estado de Honduras en el año 1956. Este Convenio se ha examinado en cuatro ocasiones anteriores por esta Comisión, en 1987, 1991, 1992 y en 2018. Desde

1998, la Comisión de Expertos ha formulado más de 20 observaciones sobre la aplicación del Convenio. En el informe del año 2017 se incluyó el caso de Honduras con una doble nota a pie de página por existir la preocupación de la Comisión de Expertos por la supuesta violencia antisindical en el país, lo anterior derivado de la denuncia, ante esta casa, por supuestos crímenes antisindicales y de amenazas de muerte entre los años 2010 y 2014.

Como muy bien lo señala el portavoz del sector empleador en relación a este caso, como sector empleador de Honduras hemos expresado que estamos en contra de cualquier crimen o acto de violencia en contra de líderes sindicales o empleadores por razón del ejercicio del derecho fundamental de sindicación o asociación, por lo que consideramos de alta importancia que se dé cumplimiento, con carácter urgente, a la creación de la Comisión de violencia antisindical acordada en el denominado «Acuerdo tripartito para la búsqueda de mecanismos de una aplicación correcta y efectiva al Convenio núm. 87 en Honduras», que se suscribió con ocasión de la misión de contactos directos que visitó Honduras del 20 al 24 de mayo de 2019.

Hoy resaltamos el esfuerzo tripartito que ha existido en Honduras para dar cumplimiento a las conclusiones de esta Comisión en 2018. Reconocemos el esfuerzo de los sectores sociales en Honduras en ejecutar acciones que garanticen los principios fundamentales del Convenio.

La preocupación por el tema de la violencia es generalizada en todo el país y ha afectado a todos los sectores, por lo que instamos al Gobierno de Honduras, así como a los diferentes operadores de la justicia, a seguir trabajando para combatir la criminalidad, pero sobre todo, a que ejecuten estrategias efectivas para que la impunidad en Honduras no continúe siendo uno de nuestros principales problemas y, de esa forma, resolver con celeridad los casos denunciados por supuesta violencia antisindical que hoy son objeto de conocimiento de esta Comisión.

Como sector empleador de Honduras hemos sido responsables en proponer medidas para que se dé cumplimiento efectivo a las conclusiones de esta Comisión en 2018. Saludamos las iniciativas tripartitas, como la conformación de una mesa especializada en atención de los casos que pueden ser denunciados ante la OIT, y de esa forma, a través de una instancia nacional voluntaria, permitir a los sectores empleador y trabajador buscar soluciones a los problemas sociales que se podrían suscitar en materia del ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, con lo que esperamos contar con la asistencia técnica requerida de la OIT para tales efectos por parte del Gobierno.

Asimismo, como organización empleadora más representativa de Honduras, hemos estado dispuestos a llevar a cabo las discusiones tripartitas de las propuestas de reforma legislativas al Código del Trabajo, en un ámbito de concertación y diálogo ante el CES, misma que estamos seguros que alcanzaremos, pero que requieren estar garantizadas de un amplio proceso de discusión.

Como lo explicábamos en nuestras observaciones a las memorias enviadas en años anteriores, creemos que es importante señalar que en la reforma al Código del Trabajo deben destacarse los siguientes aspectos:

— el sector empleador de Honduras cree en los principios de la libertad de sindicalización y en el respeto a la autonomía de los trabajadores y de los empleadores;
— constatamos con preocupación, que las observaciones de la Comisión de Expertos hacen referencia a un número de cuestiones legislativas relativas al derecho de huelga, en tal sentido reiteramos lo ya expuesto por nuestro vocero y la postura del Grupo de los Empleadores en cuanto consideran que el derecho de huelga no se encuentra regulado en el Convenio y, por lo tanto, no existe base para discutir este tema en esta Comisión, y
— las conclusiones de este caso no deberían hacer referencia al derecho de huelga y el Gobierno no está obligado a seguir las recomendaciones de la Comisión de Expertos en relación a este tema, ya que corresponde a cada Estado, en su legislación nacional, regular esta figura jurídica.

Para tales efectos, nuevamente recordamos a esta Comisión que en la declaración conjunta del Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental de marzo de 2015, se establece que el ámbito y las condiciones de ejercicio del derecho de huelga son regulados a nivel nacional.

En tal sentido, consideramos que cualquier solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno de Honduras y a cualquier Estado, relacionada con el derecho de huelga no es de carácter vinculante y está fuera del alcance de los órganos de control y supervisión de la OIT.

Como sector empleador, creemos en la democratización de las organizaciones de empleadores y trabajadores, dónde la mayoría sea la que tome las decisiones en condiciones de igualdad, libertad e independencia, sin injerencia alguna.

El Código del Trabajo de Honduras fue aprobado en 1959, bajo una realidad totalmente distinta a la que hoy se vive en la sociedad hondureña y es por eso que desde el año 1992, como sector empleador hemos asumido la decisión de apoyar una reforma general al Código del Trabajo, por lo que, de ser así, hay que acordarlo con los sectores y estamos dispuestos a apoyar no sólo las reformas que correspondan a la libertad sindical, sino de manera integral, con el objeto de promover y generar el empleo para Honduras, así como garantizar el derecho económico del ejercicio de la libre empresa, buscando la garantías necesarias para la sostenibilidad de las mismas.

Finalmente, creemos que para lograr una efectiva reforma y adecuación de la legislación laboral hondureña a los convenios, es necesario el acompañamiento técnico de la OIT, a través de la Oficina para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, quien debe colaborar con el fortalecimiento del diálogo a través del CES, teniendo por objetivo garantizar el buen funcionamiento de la MEPCOIT, así como de la comisión de violencia antisindical.

Confiamos en que el informe de la misión de contactos directos será presentado a la brevedad posible y que sea un insumo más que permita dar cumplimiento a las conclusiones de la Comisión del año 2018. Valoramos este caso como un caso en progreso, gracias a los esfuerzos de los actores sociales de Honduras que se pueden evidenciar indubitadamente desde junio de 2018 a la fecha.

Por lo tanto, consideramos que el caso de Honduras no debió haber sido conocido por esta Comisión este año. Es importante y urgente que los criterios para la selección de los casos de estudio por país sean revisados ya que éstos deben responder a criterios objetivos claros y transparentes para que refuercen la confianza de todos los constituyentes de la OIT, basándose en los mismos en aspectos técnicos.

Miembro gubernamental, Brasil — Realizo esta intervención en nombre de la significativa mayoría de los Estados de América Latina y el Caribe, damos una cordial bienvenida a los representantes de la delegación del Gobierno de Honduras, quienes han expuesto las informaciones actualizadas a la Comisión que constan en el documento C.App./D/Honduras-C-87 de fecha 29 de mayo de 2019.

En ese sentido, agradecemos al Gobierno de Honduras por la presentación de su informe de avances significativos al seguimiento de las conclusiones de la Comisión,

adoptadas en las 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, que conciernen a la observancia del Convenio. Vemos como un hecho de carácter positivo la instalación de la MEPCOIT desde septiembre de 2018, la cual tiene categoría de instancia tripartita dentro del CES para el intercambio de información de casos de líderes sindicalistas y de protección en materia de libertad sindical y que también cuenta con un mandato para la revisión de la legislación laboral.

Asimismo, valoramos la iniciativa del Gobierno de Honduras en la elaboración de un nuevo proyecto de reformas pendientes al Código del Trabajo, de conformidad con el Convenio, y la expectativa de que a través de la MEPCOIT, los resultados y las discusiones tripartitas de esta nueva propuesta estén acompañados de la asistencia técnica ya solicitada a la Oficina de la OIT y concertados mediante el diálogo social.

Destacamos el compromiso mostrado por el Gobierno de Honduras y su anuencia de haber recibido a la misión de contactos directos de la OIT, que estuvo en Tegucigalpa del 20 al 24 de mayo de 2019, la cual fue solicitada mediante invitación oficial del Gobierno de Honduras, desde octubre de 2018, comenzando con la misión de preparación de la misión de contactos directos de este año.

En el marco de la misión de contactos directos de la OIT en Honduras, saludamos la reciente firma del acuerdo tripartito dirigido a la búsqueda de mecanismos para la correcta y efectiva aplicación del Convenio, dando lugar a la creación de una Comisión de violencia antisindical con el referente central de adopción de mecanismos tripartitos en materia de violencia antisindical, reformas legislativas laborales y el fortalecimiento del CES.

La misión de contactos directos pudo constatar los avances significativos del Gobierno de Honduras a la fecha, por lo que confiamos que el acuerdo tripartito sea la base primordial de la Hoja de ruta a seguir, y alentamos al Gobierno de Honduras a continuar redoblando esfuerzos en los progresos de este caso.

Deseamos reiterar, muy categóricamente, nuestra preocupación con respeto a los criterios para la selección de casos en esta Comisión. Consideramos inconveniente el posicionar a un país de manera tan anticipada a la presunción de resultados inmediatos y en su totalidad cuando un gobierno ha recibido en menos de un mes a una misión de contactos directos de la OIT, y recién avanza progresivamente en un proceso de solución tripartita, como es el caso que nos ocupa. Bajo esta observación, reiteramos que este sistema está lejos de conformarse a las mejores prácticas del sistema multilateral, no es transparente, no es imparcial ni objetivo. No es tripartito en la casa del tripartismo. No favorece el diálogo social en la casa del diálogo social.

Miembro gubernamental, Rumania — Intervengo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembro del Espacio Económico Europeo (EEE), subscribe esta declaración. Otorgamos mucha importancia al respeto de los derechos humanos, incluidas la libertad sindical de los trabajadores y la libertad de asociación de empleadores y la protección del derecho de sindicación, y reconocemos la importante función que desempeña la OIT en la elaboración, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Queremos recordar el compromiso contraído por Honduras con arreglo al capítulo sobre «Comercio y desarrollo sostenible» del Acuerdo de Asociación UE-América Central, de dar cumplimiento efectivo en la legislación y la práctica a los convenios fundamentales de la OIT.

Lamentamos profundamente tomar nota de que el caso de Honduras ya se discutió el año pasado en esta Comisión como un caso de grave incumplimiento. Como resultado de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas, se pidió al Gobierno que tomara ciertas medidas para:

- garantizar que se llevan a cabo las investigaciones pertinentes sobre los asesinatos de sindicalistas así como el enjuiciamiento de los responsables, y proporcionar protección adecuada a los dirigentes sindicales y sindicalistas;
- realizar investigaciones sobre los actos de violencia antisindical y enjuiciar a los responsables;
- crear un entorno libre de violencia contra los trabajadores en el que éstos puedan ejercer su derecho de sindicación, y
- modificar ciertas disposiciones del Código del Trabajo que no están en conformidad con el Convenio en consulta con los interlocutores sociales.

Tomamos nota de que en el informe se acogen con agrado las iniciativas adoptadas por el Gobierno para hacer frente a la situación general de violencia e impunidad. Sin embargo, sigue existiendo preocupación por la falta de progresos en la investigación de los casos de violencia y amenazas contra sindicalistas y en la adopción de medidas específicas centradas en la violencia antisindical. Además, a pesar de las repetidas solicitudes de la Comisión, no se ha realizado progreso alguno en lo que respecta a la enmienda del Código del Trabajo.

Asimismo, expresamos nuestra profunda preocupación por los recientes actos de represión de huelgas, así como por las amenazas y actos de violencia contra sindicalistas, incluidos los alegatos de la CSI sobre una represión policial violenta que puso fin a una huelga organizada por los trabajadores de la empresa agrícola transnacional, dando lugar a la tortura de varios sindicalistas y a la emisión de 34 órdenes de captura.

Acogemos con agrado que recientemente visitara el país una misión de contactos directos de la OIT y el hecho de que en esta ocasión se pudiera alcanzar un acuerdo tripartito. Esperamos que este acuerdo se aplique con celeridad, incluido el establecimiento de una comisión de violencia antisindical.

Queremos recordar que la libertad sindical y la negociación colectiva no son sólo un derecho sino que también constituyen un medio fundamental para garantizar la estabilidad social y el desarrollo económico del país, así como para resolver los conflictos económicos y sociales. Por consiguiente, reiteramos las solicitudes que realizamos al Gobierno el año pasado.

En primer lugar, le pedimos que garantice que se llevan a cabo con prontitud investigaciones y enjuiciamientos adecuados de los responsables e instigadores de los delitos contra sindicalistas. Habida cuenta de que los representantes sindicales constituyen un grupo vulnerable frente a la violencia, también solicitamos al Gobierno que tome medidas para garantizar la debida protección de este grupo. La lucha contra la impunidad debería seguir siendo una prioridad para el Gobierno. Para alcanzar este objetivo resulta fundamental consolidar y asegurar la imparcialidad de la policía y las instituciones judiciales nacionales.

En segundo lugar, le pedimos que enmiende el Código del Trabajo en consulta con los interlocutores sociales y en particular lo referente a las restricciones al derecho a establecer un sindicato relacionadas con: i) la prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa; ii) el requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato; iii) el requisito de la nacionalidad para los dirigentes de los sindicatos, y iv) la exclusión de las organizaciones de trabajadores de aquellas explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen en forma permanente a más de diez trabajadores.

En tercer lugar, señalamos que el Código del Trabajo también debe enmendarse en lo que respecta al derecho de sindicación e instamos al Gobierno a garantizar que se respeta el derecho de huelga de todos los trabajadores.

Solicitamos al Gobierno que próximamente presente al Congreso un proyecto de ley sobre esos dos aspectos. Alentamos a Honduras a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para llevar a cabo este proceso.

Instamos al Gobierno a garantizar que en la práctica todos los trabajadores puedan realizar huelgas pacíficas. A este respecto, pedimos al Gobierno que garantice que la aplicación de las nuevas enmiendas al Código Penal no limita el derecho de los sindicatos a ir a la huelga y a protestar de manera pacífica.

Reconocemos que Honduras está atravesando una situación social, económica y política compleja y difícil. Asimismo, tomamos nota de que durante algunas huelgas se han producido graves actos de violencia. Por consiguiente, pedimos a todas las partes interesadas del país que faciliten el diálogo nacional con un espíritu constructivo. Continuaremos siguiendo de cerca la evolución de la situación en Honduras y apoyando los esfuerzos del Gobierno para cumplir los convenios de la OIT.

Miembro empleador, España — A diferencia de otros casos de seguimiento tratados en la presente Comisión, el de Honduras que analizamos de acuerdo con el Convenio pone de manifiesto la utilidad de los mecanismos de supervisión de la OIT.

Como resultado de las conclusiones adoptadas el año pasado en la Comisión, en el mes de agosto del año pasado se constituyó la MEPCOIT, una instancia tripartita responsable de facilitar los espacios de diálogo para que las partes implicadas solucionen sus diferencias laborales derivadas del incumplimiento de los convenios de la OIT.

A esta instancia tripartita impulsada por el CES se le encomendó la importante tarea de iniciar los trabajos de armonización del Código del Trabajo, en concreto a través de la reforma de sus artículos 2, 472, 475, 510 y 551, con los Convenios núms. 87 y 98, atendiendo así a las conclusiones de la Comisión y de la Comisión de Expertos.

Por otro lado, como resultado de la misión de contactos directos, efectuada en país centroamericano en mayo de este año dando cumplimiento a una de las recomendaciones de la Comisión de Aplicación de Normas, se firmó un acuerdo donde se establecieron las bases de trabajo encaminadas a impulsar la reforma del Código del Trabajo, al tiempo que se puso en marcha una instancia con el doble objetivo de recabar informes sobre la violencia sindical y permitir, en coordinación con el Gobierno hondureño, un seguimiento de los casos judiciales.

Se trata de un caso de progreso al que está contribuyendo de forma decidida el COHEP, mediante su pleno respaldo al proceso de consultas tripartitas abiertas para dar cumplimento a las conclusiones de la Comisión, así como su plena implicación en los trabajos encaminados a reformar el Código del Trabajo y esclarecer los hechos de violencia antisindical.

Considerando los expuesto, alentamos a la Comisión a seguir apoyando al Gobierno hondureño, así como a los empleadores y trabajadores en sus esfuerzos orientados a cumplir las conclusiones de la Comisión.

Miembro trabajador, España — Quiero empezar diciendo que como organización fundadora de la OIT estamos alarmados por el cuestionamiento y el ataque constante que se está llevando a cabo en estos días en esta sala contra el sistema de control de normas y contra su Comisión de Expertos.

Dicho esto, queremos expresar que la sociedad internacional y los trabajadores observamos con preocupación y ansiedad como en Honduras continúa la violencia, cómo se siguen reprimiendo policialmente las manifestaciones sindicales y extendiendo la tortura, la amenaza y el asesinato contra miembros sindicales, vulnerándose con ello las libertades públicas en general y las libertades sindicales en particular.

Este contexto de violencia antisindical institucionalizada que se produce en el conjunto del país se muestra con especial crudeza en el sector del cultivo industrial del aceite de palma africana del que Honduras es el octavo mayor productor del mundo y que vende a importantes multinacionales de la alimentación o del biodiesel europeos, corresponsables, por tanto, de esta situación y que por ello merecen también el máximo de los reproches.

Los trabajadores y trabajadoras de palma africana reciben unos salarios indecentes, se enfrentan a herbicidas altamente tóxicos y están expuestos a graves lesiones y cuando se afilian a un sindicato para luchar contra esta precariedad, injusticia y desigualdad que sufren, son gravemente reprimidos.

Lo mismo sucede con las organizaciones sindicales que agrupan a los trabajadores y las trabajadoras de las plantaciones de palma. Sus miembros y dirigentes sindicales son forzados a procesos judiciales injustos y arbitrarios; son vigilados, amenazados y perseguidos; son hostigados reiteradamente, detenidos ilegalmente, agredidos, disparados e incluso, asesinados.

El ejército, la policía, los guardias de seguridad de los terratenientes y los grupos paramilitares son responsables de esta campaña de terror que:

— somete a los trabajadores y a las trabajadoras, impidiendo su afiliación a sindicatos y disuadiéndoles de denunciar, y
— oprime la organización sindical en las plantaciones, reprimiendo la formación y el crecimiento de sindicatos y atacando la labor sindical.

El Gobierno de Honduras, en aquellas regiones donde se cultiva industrialmente el aceite de palma, no ha tomado las medidas oportunas específicas y eficaces ni para proteger a los trabajadores que se afilian a un sindicato, ni para investigar las amenazas y la violencia antisindical, ni para salvaguardar la integridad física de los sindicalistas y sus familias. Sin embargo, se han tomado medidas para reconocer a sindicatos creados y dirigidos por la empresa.

La última información proporcionada por el Gobierno de Honduras a esta Comisión demuestra el escaso interés de cumplir con inmediatez y eficacia el contenido del Convenio y atajar el grave problema de vulneración de los derechos humanos que representa la intimidación, la violencia y la muerte que sufren los y las sindicalistas en el conjunto del país, y en especial aquellos que defienden a los trabajadores del aceite de palma. Esta inacción e indiferencia por parte del Gobierno de Honduras merece el mayor de los rechazos y la máxima sanción de esta Comisión.

Quiero, por último, reiterar nuestra petición de que cese el ataque al sistema de control de normas garante de los fundamentales principios de esta casa.

Miembro empleador, Chile — Este caso de Honduras resulta de interés dado que se refiere a una materia fundamental para esta casa; en efecto, esta materia se vincula al tema de la libertad sindical de que da cuenta el Convenio.

El año recién pasado, esta Comisión hizo notar al Gobierno de Honduras que debía realizar ingentes esfuerzos para investigar todos los actos de violencia que habían asolado la vida y seguridad de numerosos dirigentes sindicales — más de 60, incluyendo 13 homicidios sin condena desde 2014 — como asimismo brindarles una protección rápida y eficaz a todos aquellos dirigentes que se encontraban en situación de riesgo.

Las informaciones existentes dan cuenta que dichos trabajadores no sólo han padecido altos niveles de inseguridad, desigualdad y pobreza, sino que además han sufrido una violencia antisindical extraordinaria.

En nuestro orden de ideas, esta Comisión ha hecho saber al Gobierno la necesidad de modificar ciertas disposiciones legales a fin de eliminar diversas restricciones a la libertad sindical y ajustar su Código del Trabajo de 1959 a las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98.

Es del caso destacar que el sector empleador hondureño ha declarado que cree en el principio de la libertad de sindicación y en la democratización de las organizaciones de trabajadores, como asimismo en la necesidad de reformar el Código del Trabajo, el que ha quedado desfasado en el tiempo, con el objeto de promover y generar empleo en el país.

En efecto, unas relaciones de trabajo sólidas y duraderas, y un diálogo social que se desarrolle con confianza y seguridad, constituyen uno de los factores claves para el desarrollo sostenible de una economía.

Observamos con preocupación que no obstante los esfuerzos del Gobierno para combatir la violencia, ello pareciera ser aún insuficiente, ya que la situación anotada continúa siendo muy grave; la impunidad es un problema grave y constituye un peligroso incentivo para la violencia y la inseguridad. El Gobierno debería aumentar los recursos humanos y materiales necesarios para garantizar la vida y la integridad de la población.

En razón de lo anteriormente expuesto, nos permitimos respetuosamente solicitar al Gobierno de Honduras para que, sin demora, acelere los procesos de investigación sobre los actos de violencia sindical, a fin de que éstos concluyan con el sometimiento de los responsables ante la justicia y su condena posterior.

Asimismo, instamos respetuosamente al Gobierno a proceder a la reforma del Código del Trabajo, a fin de que no tan sólo adaptar sus disposiciones a los Convenios núms. 87 y 98, sino para procurar incorporar al mismo las nuevas formas de trabajo que demanda el desarrollo actual.

Miembro gubernamental, India — Damos las gracias a la delegación del Gobierno de Honduras por proporcionarnos la última actualización general sobre esta cuestión. La India aprecia la voluntad política y el compromiso del Gobierno de Honduras de cumplir sus obligaciones internacionales en relación con el trabajo, en particular en lo que respecta al Convenio.

Tomamos nota de manera positiva de las medidas adoptadas por el Gobierno de Honduras, incluida la respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos, para crear un entorno propicio y establecer mecanismos institucionales para el diálogo social, así como para establecer acuerdos de trabajo apropiados con la autoridad judicial, cuando sea necesario.

Cabe señalar que el Gobierno de Honduras ha adoptado algunas medidas. En primer lugar, quiero mencionar el sistema nacional de protección rápida y eficaz de todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo. En segundo lugar, los esfuerzos realizados por el Gobierno a través del diálogo social y la colaboración tripartita para frenar la violencia antisindical, fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales, y emprender la reforma de los tribunales del trabajo a fin de lograr la conformidad con los convenios ratificados de la OIT, incluido este Convenio. Y, en tercer lugar, la voluntad del Gobierno de recurrir a la asistencia técnica de la OIT y de colaborar de forma constructiva con la OIT.

Instamos a los interlocutores sociales de Honduras a continuar cooperando con el Gobierno a fin de hacer avanzar el proceso y asegurar que tenga éxito. Pedimos a la OIT y a sus mandantes que apoyen y asistan plenamente al Gobierno de Honduras para que pueda cumplir con sus obligaciones relacionadas con el trabajo. Aprovechamos esta oportunidad para desear al Gobierno de Honduras el mayor éxito en sus iniciativas.

Miembro empleador, El Salvador — Sin duda el Convenio es fundamental para el funcionamiento armonioso de las relaciones laborales en cualquier país. Reconocer y ejercer los derechos de libertad sindical por parte de los trabajadores y los empleadores permite tener y mantener organizaciones sociales fuertes y capaces de dialogar y lograr acuerdos sostenibles.

Hemos escuchado atentamente las informaciones presentadas por el Gobierno de Honduras, así como las valoraciones de los trabajadores y los empleadores de ese país. Apoyamos lo expresado por el representante empleador de Honduras. Estamos ante un caso en el cual han sucedido progresos, de los cuales nos permitimos destacar los siguientes aspectos: en primer lugar, nos complace la conformación en septiembre de 2018 de la MEPCOIT, con el propósito de tener en ese país una instancia nacional que evite este tipo de quejas y poder fortalecer el diálogo en los temas relacionados a la libertad sindical y negociación colectiva. La experiencia positiva de ese tipo de instancias en otros países como Colombia, nos hace pensar que Honduras ha tomado una decisión acertada; en segundo lugar, es una buena noticia que el Gobierno haya presentado al Congreso reformas a varios cuerpos legales para adaptar su legislación a lo establecido en las conclusiones de la Comisión del año pasado. Aunque es un paso en la dirección correcta, esperamos que el Gobierno conjuntamente con los interlocutores sociales, continúen haciendo gestiones para lograr su aprobación, y en tercer lugar, entendemos que aún no está disponible el informe final de la reciente misión de contactos directos, esperamos que sus recomendaciones contribuya para que el Gobierno de Honduras tome las decisiones en la dirección acertada.

En este caso se habla de muertes de personas, la vida es lo más valioso que todos tenemos, por ello, independientemente de cual sea la causa de estos crímenes, lo menos que podemos hacer es demandar respetuosamente al Gobierno de Honduras la investigación de estas muertes y el castigo a los culpables. La impunidad no puede ni debe permitirse en nuestros países.

Confiamos que un país hermano como Honduras, liderados por su Gobierno, tenga la capacidad de resolver y cumplir a plenitud lo establecido tanto en el Convenio, como en las conclusiones de la Comisión del año pasado y las que se acuerden este año, así como las recomendaciones de la misión de contactos directos.

Miembro trabajador, Estados Unidos — Los trabajadores canadienses se adhieren a nuestra declaración. Nuestros comentarios se centran en el incumplimiento por Honduras del Convenio y en las extensamente documentadas infracciones cometidas por los empleadores en el sector de la maquila.

Junto con sindicatos hondureños, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) presentó en 2012 una queja solicitando que se investigaran las violaciones de los derechos laborales establecidos en el Tratado de Libre de Comercio entre los Estados Unidos y Centroamérica.

Con arreglo al acuerdo, Honduras debe cumplir sus leyes nacionales y las normas de la OIT cuya observancia controla esta Comisión. El acuerdo exige concretamente que Honduras y Estados Unidos respeten la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Lamentablemente, el Gobierno de los Estados Unidos tardó casi tres años en responder a la queja. Sin embargo, estuvo de acuerdo en que la gran mayoría de los alegatos de violación de derechos laborales eran ciertos. Si bien los Gobiernos de los Estados Unidos y de Honduras establecieron un plan para vigilar las violaciones y tomar medidas al respecto, la mayor parte de las violaciones específicas confirmadas en la respuesta del Gobierno de los Estados Unidos

a la queja siguen impunes. Estos problemas son especialmente graves en los sectores clave de la exportación. En el sector de la maquila, nos centraremos en la industria de fabricación de componentes para automóviles, una importante cadena mundial de suministro.

Los trabajadores informan de que en este sector se llevan a cabo prácticas y despidos antisindicales, así como de los procedimientos lentos e ineficaces para abordar las quejas en relación con esas prácticas y del incumplimiento de las órdenes judiciales de reintegro de sindicalistas durante los últimos diez años. Tal como ponen de relieve los casos mencionados en la queja en relación con el Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Centroamérica y su seguimiento, actualmente siguen produciéndose las mismas violaciones y sigue imperando la misma impunidad, y se continúa reprimiendo de forma ilegal a los trabajadores que intentan reivindicar sus derechos.

Una fábrica de componentes para automóviles en la que 4 000 trabajadores producen para la exportación se ha negado rotundamente a reconocer al sindicato durante al menos ocho años aunque los trabajadores lo constituyeron legalmente y presentaron propuestas en cumplimiento de la ley en 2011. Este empleador ha despedido en siete ocasiones a los dirigentes elegidos en el lugar de trabajo. En vez de responder al registro del sindicato y a la propuesta de negociación debidamente presentada, el empleador se negó a recibir la notificación del registro del sindicato y despidió ilegalmente a todos los primeros dirigentes electos. En los años siguientes, los trabajadores se reorganizaron, celebraron elecciones y seis veces más la empresa infringió la ley y despidió a cada nuevo grupo de dirigentes. El Gobierno no ha aplicado las leyes en lo que respecta a reintegrar de forma sistemática a esos dirigentes sindicales. Tras años de negarse a ello, la empresa sólo permitió que los inspectores entraran en el lugar de trabajo después de que la memoria del Gobierno de los Estados Unidos confirmara los alegatos de los trabajadores. Aun así, el empleador se ha negado firmemente a pagar las multas que se le han impuesto o a reconocer al sindicato legalmente registrado y entretanto ha intentado repetidamente establecer sindicatos controlados por la empresa y ha amenazado tanto a los trabajadores como al Gobierno con la clausura de la planta debido a la existencia del sindicato.

La intransigencia de este empleador, Kyunshin-Lear, una iniciativa conjunta de empresas coreanas y estadounidenses del sector, se ha documentado durante más de ocho años y el Gobierno no ha logrado hacer cumplir las leyes nacionales ni los convenios de la OIT. Sin embargo, Honduras y la empresa continúan recibiendo los beneficios comerciales. Durante la misión de la OIT que visitó el país el mes pasado, resultante del examen que el año pasado realizó la Comisión, se creó un comité tripartito para discutir el caso. Este comité podría reunirse por primera vez en julio, aunque hay pocos motivos para esperar que estas últimas promesas arrojen resultados. Mientras tanto la empresa, sus compradores de componentes para automóviles y el Gobierno de Honduras obtienen los beneficios del acuerdo comercial. Agradecemos a la Comisión de Expertos su atención constante a este caso que no es de progreso sino de parálisis.

Miembro gubernamental, Nicaragua — Mi delegación se suma a la declaración leída por la distinguida delegación del Brasil en nombre de una significativa mayoría de los Estados de América Latina y el Caribe, igualmente agradecemos a la delegación de Honduras por la presentación de su informe de avance.

Saludamos las consultas que mantiene el Gobierno con los sectores e interlocutores sociales involucrados y la instalación de la mesa sectorial para la prevención de conflictos, desde septiembre del año pasado. Destacamos los esfuerzos del Gobierno y su anuencia de trabajar conjuntamente con la OIT, y alentamos a la Organización a seguir trabajando en conjunto con el Gobierno y brindar toda la cooperación y asistencia técnica necesaria para lograr progresos palpables en el país. Tomamos nota positivamente de la firma del acuerdo tripartito en Honduras y confiamos que dicho acuerdo sea la base primordial de una Hoja de ruta a seguir, y alentamos al Gobierno a continuar redoblando esfuerzos en los progresos de este caso. Instamos al Gobierno, a la hermana República de Honduras, a continuar implementando todos los esfuerzos posibles para la aplicación efectiva e integral del Convenio.

Miembro empleadora, Costa Rica — En nombre del sector empleador costarricense, quisiera apoyar la intervención del sector empleador de Honduras, específicamente en los siguientes puntos:

- Los criterios que la Comisión toma en cuenta para escoger los casos que se discutirán en la Conferencia Internacional del Trabajo, deben ser objetivos, claros y transparentes. Lo anterior, le dará seguridad al proceso y confianza a los interlocutores sociales en los mecanismos de control de la Organización; consideramos que este caso no debió ser conocido, por esta Comisión, por ser un caso en progreso en donde existe evidencia de los avances en relación a las conclusiones de 2018.
- Si bien la libertad de asociación es sumamente importante debido a que permite conformar grupos que procuran un fin común, es importante señalar que ningún derecho se encuentra por encima de otro. Todos los derechos están sujetos a limitaciones y deben ejercerse en un ámbito de respeto mutuo, es por ello que estamos de acuerdo con la posición que ha adoptado el sector empleador de Honduras y apoyamos sus acciones proactivas para dar cumplimiento al Convenio.
- Quisiéramos que esta Comisión tome en consideración los esfuerzos que han llevado a cabo las partes en Honduras con el fin de cumplir con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.
- El sector empleador de Honduras ha mostrado una actitud de colaboración y ha propuesto soluciones en bien de los derechos de los trabajadores y de la seguridad jurídica para el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Existe un compromiso por defender la libertad de asociación y por fortalecer las instancias claves en el desarrollo del diálogo social.
- Finalmente, quisiera enfatizar al igual que hizo el señor representante del sector empleador de Honduras, que quede constancia sobre la persistencia de la Comisión de Expertos en hacer referencias e interpretaciones sobre el derecho a huelga, el cual no está contenido de forma explícita en ningún convenio de la OIT. Cada país es soberano para regular este derecho; que no desconocemos, pero que debe ser regulado de la manera más apropiada de acuerdo con su contexto nacional, por lo que pedimos que en las conclusiones no se tome ninguna consideración en relación con el derecho a huelga.

Miembro trabajador, Guatemala — Los trabajadores de Nicaragua se suman a nuestro planteamiento. Vemos con preocupación que a pesar de que la Comisión recuerda que desde hace numerosos años pide al Gobierno que tome medidas para modificar el Código del Trabajo, no obstante, los numerosos reclamos y observaciones de la Comisión, tales modificaciones no se han dado.

Respecto a la prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa atenta contra la libertad sindical. Distinto es el caso que la legislación reconozca a un sindicato más representativo, en tal caso el Comité de Libertad Sindical se ha expedido en cuanto su legitimidad, Pero este supuesto es incompatible con el Convenio e inhibe la voluntad constitutiva.

En cuanto al requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato, en reiteradas ocasiones, se han pronunciado los órganos de control de la OIT. En el párrafo 285 de la *Recopilación* de 2006, se ha señalado que «el número mínimo de 30 trabajadores para la constitución del sindicato puede ser admitido en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en los casos de sindicatos de empresa para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeños establecimientos y la estructura sindical se base en el sindicato de empresa».

Otro aspecto son los requisitos para ser miembro de la junta directiva de una organización sindical relativos a: tener nacionalidad hondureña, es de flagrante discriminación en razón de la nacionalidad, viola no sólo el Convenio sino también instrumentos internacionales ratificados por Honduras; el pertenecer a la actividad correspondiente, es entendido por los organismos de control como discriminatorio, en todo caso es materia que corresponde a los estatutos sindicales, pero no a la ley, y saber leer y escribir, también en este caso se trata de una discriminación por analfabetismo que no sólo viola el Convenio sino también las normas referidas a discriminación e igualdad de trato.

Estas observaciones se reiteran desde hace numerosos años, sin embargo, el Gobierno no ha adecuado el Código del Trabajo a las observaciones de esta Comisión. No hubo ningún avance en la adopción de medidas para garantizar que se lleven a cabo con prontitud las reformas, creemos firmemente que el Gobierno dilata permanentemente las modificaciones a fin de reafirmar su clara política antisindical.

Debemos decir que tal y como ha sucedido en el caso de Guatemala, esta Comisión pidió al Gobierno de Honduras en 2018 que investigue los asesinatos de dirigentes sindicales y se castigue a los responsables, se proporcione protección a los dirigentes y afiliados sindicales y además que se investiguen los actos de violencia antisindical.

Por todo ello, hacemos un llamado a las autoridades de Gobierno para que dichas conclusiones y recomendaciones sean acatadas con celeridad, seriedad y responsabilidad para preservar el derecho a la vida, y con ello garantizar el libre ejercicio a la libertad sindical y negociación colectiva, en fiel cumplimiento efectivo al Convenio.

Miembro gubernamental, Panamá — Panamá se suma a la aclaración pronunciada por la coordinación del GRULAC en nombre de una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe.

Agradecemos las valiosas informaciones presentadas por el distinguido delegado del Gobierno de Honduras, Sr. Mario Villanueva y, por ello, deseo resaltar algunos elementos fundamentales del caso que nos ocupa, el cual Panamá valora como un caso donde consta el interés no sólo del Gobierno sino de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores por procurar encaminar acciones concretas, y lo más importante, de forma progresiva, la recomendación vertida por la Comisión de Expertos e incluso las observaciones provenientes de organizaciones representativas de los interlocutores sociales en torno a la correcta aplicación del Convenio.

Planteo la siguiente interrogante: ya desde la semana pasada, en esta Comisión, gira una duda y una reflexión de muchos de los actores presentes que han intervenido ante esta Comisión. ¿No era importante para la Comisión, en el marco del centenario de la OIT, dar apertura e innovar, dando un mensaje claro al mundo del trabajo de espíritu de consenso y dar muestras de los esfuerzos, no sólo de los gobiernos sino del tripartismo, del importante rol que desempeñan los órganos de control, y la valiosa asistencia técnica que brinda la Oficina a los países para presentar casos concretos donde se evidencian avances positivos en la aplicación de las normas internacionales del trabajo?

Honduras es un caso con matices muy positivos que requiere acciones a implementar, y estamos seguros de ello, con un adecuado seguimiento que estaba en curso. Recordemos algo: la más larga caminata comienza con un paso.

Se han evidenciado así muchos pasos: la instalación de la MEPCOIT, el proyecto de reformas laborales de conformidad con el Convenio y la reciente misión de contactos directos que, orgullosamente para mi país, contó con la participación de nuestro moderador de las mesas tripartitas, el Dr. Rolando Murgas Torraza, con lo que se constata la creciente utilidad y valor que las instancias nacionales representan para la resolución de conflictos o asuntos laborales, sin la necesidad de ser sometidos estos asuntos a la consideración de esta Comisión.

América Latina cuenta con muchos casos de avances de progresos encaminados a la más eficaz aplicación y armonización de nuestros sistemas laborales a los estándares de los instrumentos internacionales del trabajo.

Miembro empleador, Guatemala — Este caso fue discutido ampliamente durante nuestra reunión del año pasado, las conclusiones se refieren a dos temas fundamentalmente. Por una parte, actos de violencia que pudieran tener un carácter antisindical, y por la otra, falta de adecuación de la legislación nacional a las normas del Convenio.

En cuanto al primer tema, sabemos que los países de nuestra región enfrentan un clima de violencia común que lamentablemente afecta a toda la población, incluidos trabajadores y empresarios. Dicho lo cual, apoyamos los llamados al Gobierno para que se investiguen en profundidad, cada uno de los casos de violencia que afectan a los trabajadores.

Al respecto, felicitamos a los actores sociales y al Gobierno por la instalación de la comisión de violencia antisindical, esperamos que el Ministerio Público y tribunales, presten todo su apoyo a los esfuerzos de esta Comisión y confiamos en que pronto veremos los resultados de tales esfuerzos.

Nos parece que la instalación de la MEPCOIT en el seno del CES también es un paso muy importante en la dirección correcta para el manejo de la conflictividad laboral en Honduras, con lo cual, saludamos este esfuerzo tripartito. Estamos convencidos que este tipo de soluciones generan confianza entre los actores y potencian el diálogo social. Todo lo cual abona a la gobernabilidad.

En cuanto a las reformas legislativas solicitadas, vemos con buenos ojos las consultas tripartitas para avanzar en propuestas de modificación en los temas señalados por la Comisión de Expertos en su informe. Hacemos un llamado a los actores sociales de Honduras para acudir al diálogo sin ideas preconcebidas, condicionamientos y con el fin de alcanzar consensos. Estamos seguros que nuestros colegas de COHEP, actuarán en el sentido indicado como hasta la fecha lo han venido haciendo. En todo caso, si el consenso no fuera posible, agotadas consultas de buena fe, el Gobierno deberá tomas las decisiones que correspondan y enviar un proyecto de ley al organismo legislativo.

Los actos concretos del Gobierno encaminados a resolver los problemas señalados por la Comisión de Expertos, con base en el diálogo social, nos permiten constatar los progresos alcanzados, y así, debería destacarse en las conclusiones de este caso.

Miembro trabajador, Argentina — Desde la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA Autónoma), venimos a expresar que el derecho de huelga, es parte de la libertad sindical en su faz dinámica y junto a la negociación colectiva es un derecho fundamental incorporado por la Declaración de 1998, este derecho no puede prohibirse a los sindicatos segundo y tercer grado, porque no sólo atenta contra el Convenio, sino también, inhibe a los trabajadores de crear un programa de acción y organización conforme a como lo estimen convenientes.

En tal sentido, el Comité de Libertad Sindical en los casos núms. 2528, 2562 y 2566, ha reconocido el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

La prohibición impuesta a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga no es compatible con el Convenio, respecto del requisito de mayoría de dos tercios de los votos de la totalidad de los miembros de las organizaciones sindicales para declarar la huelga, artículos 495 y 562 del Código del Trabajo, hay que recordar que la imposición de mayorías especiales y todo tipo de requisito que imponga la ley para inducir o injerir en la libre determinación de las organizaciones sindicales en el ejercicio de este derecho fundamental debe ser entendido como violación al Convenio, en cuanto limita la posibilidad de ejercer el derecho de organizar su programa de acción, casos núms. 2698, 2988 del Comité de Libertad Sindical.

En lo que se refiere a una mayoría exigida por una legislación para la declaración de una huelga, dos tercios de la totalidad de los miembros, el Comité recordó las recomendaciones de la Comisión de Expertos en el sentido de que la disposición legal aludida constituye una intervención de la autoridad pública en la actividad de los sindicatos, intervención que tiende a limitar los derechos de estas organizaciones.

La autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa o indirectamente del Estado, artículo 558, la imposición de los plazos excesivos en la obligación de dar aviso a la autoridad de aplicación, es atentatorio del Convenio, ya que impide el libre ejercicio de un derecho fundamental.

En cuanto, al sometimiento de arbitraje obligatorio sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral, dos años de los conflictos colectivos en los servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término, artículos 554, párrafos 2 y 7, 820 y 826, el Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado en muchas ocasiones que el procedimiento de arbitraje obligatorio atenta contra el derecho de huelga, en la medida que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho a la organización sindical a organizar libremente sus actividades y sólo podría justificarse en el marco de la función pública en los servicios esenciales.

La Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores, había lamentado tomar nota de que no habían concretado los avances registrados en 2014 con respecto a la discusión y adopción de un proyecto de ley para poner el Código del Trabajo en conformidad con el Convenio.

Para terminar, por todo ello, solicitamos una Comisión de encuesta, que elabore un informe respecto a las violaciones de los derechos humanos, derechos a la vida, derecho a la integridad física, derecho a la libertad sindical en sus diversas formas.

Miembro gubernamental, Canadá — El Canadá agradece al Gobierno de Honduras la información que ha proporcionado hoy, así como la información detallada que proporcionó por escrito a la Comisión antes de que se iniciara la discusión de hoy. En reuniones anteriores de esta Comisión, el Canadá expresó su profunda preocupación por las violaciones continuas del Convenio en Honduras. Lamentamos tener que reiterar esa preocupación de nuevo este año.

Reconocemos que el año pasado el Gobierno de Honduras realizó esfuerzos para abordar las cuestiones previamente discutidas en esta Comisión que son motivo de preocupación. En particular, acogemos con agrado los esfuerzos para reforzar la capacidad institucional a fin de hacer frente a los crímenes violentos, y en particular el aumento del presupuesto para la Policía de Investigación Criminal, el Ministerio Público y el Poder Judicial. El Canadá también acoge con agrado que recientemente se hayan reanudado las consultas tripartitas sobre las reformas de la legislación del trabajo, y le complace que hace unas semanas se llevara a cabo con éxito una misión de contactos directos de la OIT.

Si bien reconocemos que se han logrado algunos progresos, es evidente que queda mucho más por hacer. En Honduras siguen existiendo problemas graves, incluidos la violencia omnipresente contra sindicalistas y los escasos progresos que se realizan en las investigaciones de los delitos antisindicales y en lo que respecta a llevar a los responsables ante la justicia. La libertad sindical sólo puede ejercerse en un clima desprovisto de violencia y de presiones o amenazas de cualquier índole, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.

Por consiguiente, el Canadá insta al Gobierno de Honduras a intensificar más sus esfuerzos para: investigar todos los actos de violencia contra sindicalistas, identificar a los responsables y garantizar que los autores materiales e intelectuales sean sometidos a la justicia respetando el Estado de derecho y las garantías procesales; garantizar la protección rápida y coordinada de los dirigentes y afiliados sindicales que están en situación de riesgo; y proteger el derecho de las personas a realizar protestas pacíficas. Asimismo, instamos al Gobierno a seguir llevando a cabo, sin demora, las modificaciones necesarias de la legislación del trabajo señaladas por la Comisión de Expertos, y a garantizar que todas esas modificaciones están de conformidad con las normas internacionales del trabajo y son el resultado de un diálogo tripartito auténtico y eficaz. Por último, también instamos al Gobierno a continuar recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

El Canadá espera sinceramente que en la próxima memoria que el Gobierno envíe a la Comisión de Expertos se pongan de relieve cambios positivos en todos estos aspectos, y desea que el Gobierno tenga éxito a medida que avanza.

Miembro empleador, Panamá — El caso de Honduras relativo al Convenio es un caso en progreso.

En la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se conoció este mismo caso, por parte de la Comisión de Aplicación de Normas y se discutió ampliamente por violación al Convenio, específicamente se trataron dos temas: la violencia antisindical, en el que se destacaron 22 supuestos casos de violencia antisindical, y la necesidad de reformar la legislación laboral para ponerla en consonancia con el Convenio.

En las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas, se estableció una misión de contacto directo, que visitaría a Honduras antes de la 108.ª reunión de la Conferencia, o sea, de ésta Conferencia.

La empresa privada de Honduras, antes, durante y después de la misión de contactos directos, ha manifestado su reconocimiento a que la paz social es la mayor garantía para el desarrollo y la inversión, por lo que rechaza la violencia venga de donde venga. Que está totalmente de acuerdo con la reforma a la legislación laboral, específicamente en los artículos 2, 472, 475, 510, 541, en base a un ejercicio concertado de manera tripartita y de ser necesario a una reforma integral del Código del Trabajo que permita al país ser más competitivo y productivo.

En el mes de septiembre de 2018 se instaló, como mecanismo de diálogo tripartito la MEPCOIT, y en esa mesa se depuraron los casos de supuesta violencia antisindical, quedando claro los ya judicializados, los que no han tenido ningún tipo de acción por parte de los trabajadores y los pendientes (que fueron 14 que están pendientes de judicialización).

Como resultado de la misión se firmó un acuerdo que fue leído por el representante del Gobierno y por el representante del sector empleador.

Sin embargo, queda claro totalmente que éste es un caso de progreso que se han tomado las previsiones necesarias, que es necesario que el diálogo siga incentivándose y, por lo tanto, en ese sentido, debe ser considerado un caso de progreso.

Observadora, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) — Como algunos de ustedes pueden recordar, en 2015, la Comisión de Aplicación de Normas recibió un informe titulado *Dar una voz a los trabajadores rurales* en el que se documentaban «las duras condiciones de vida y trabajo en las que se encuentra el sector rural». En el informe se identificaban los obstáculos para el establecimiento, la expansión y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores rurales, incluidos el grave desequilibrio de poder entre los trabajadores y los empleadores, que hace que muchos trabajadores sean más vulnerables y estén más marginados, las desventajas particulares que deben afrontar las mujeres y las condiciones de vida insalubres, inestables y aisladas. Éstos son precisamente los problemas a los que tiene que hacer frente nuestro afiliado el STAS de Honduras que, durante varios años, ha estado luchando por el derecho a representar a las trabajadoras y los trabajadores a fin de que puedan sindicarse y negociar para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Las deficiencias en la legislación del trabajo de Honduras, que no está de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98, han planteado obstáculos sistemáticos al establecimiento y funcionamiento del STAS, cuya situación es representativa de las dificultades a las que tienen que hacer frente en general los trabajadores rurales de Honduras.

Además, los trabajadores luchan para ejercer sus derechos en un escenario de violencia e impunidad que está bien documentado. El STAS también ha tenido problemas similares en el sector del aceite de palma en el que las violaciones de los derechos fundamentales son habituales.

Pedimos al Gobierno de Honduras que elimine todos los obstáculos para el funcionamiento del STAS y el registro de sus subsecciones.

Miembro trabajador, Colombia — En nombre de los trabajadores de Colombia, hemos querido intervenir ante esta Comisión en relación con el nuevo llamado a Honduras por su sistemático incumplimiento del Convenio, por los hechos que han sido seguido por la Comisión de Expertos y esta misma Comisión en los recientes años, y que denotan la concurrencia y permanencia en Honduras de una grave crisis social que afecta directamente al movimiento sindical, víctima de todo tipos de amenazas, secuestros, e inclusos asesinatos, en donde el sector de la salud y la educación son especialmente golpeados.

Los órganos de control de la OIT han llamado reiteradamente la atención del Gobierno de Honduras por la continuidad en los ataques, la falta de la protección efectiva de los sindicalistas y la mínima judicialización, situación que vergonzosamente también persiste en mi país.

Siendo la libertad sindical el primer principio internacional de trabajo estatuido en el tratado que dio nacimiento a la OIT, es aterrador que, ahora que celebramos sus cien años de existencia, existan países como Honduras en los cuales, desde 2011, varios sindicalistas han perdido la vida de forma violenta, cientos han sido amenazados por ser sindicalistas o han sido privados de su libertad, como también ocurre en nuestro país. Además de la gravedad de las violaciones al derecho a la vida e integridad que sufren los dirigentes sindicales y dirigentes mujeres, en Honduras llama la atención que ésta, en cierta forma, se mantenga con la connivencia del Gobierno ante la no investigación efectiva de los delitos, la negativa del reconocimiento de su naturaleza antisindical y no imposición de fallos ejemplificantes. Todas estas conductas pasivas derivan en complicidad estatal para brindar un espacio propicio de continuidad de los crimines contra los dirigentes sindicales. De esto podemos hablar con autoridad porque es muy visto continuamente en nuestro país.

El Gobierno hondureño comparte una máscara de falso respeto a la OIT, mientras ignora durante años las recomendaciones de sus órganos de control que al unísono le formulan una agenda de reformas legales que en la práctica cambiarían sustancialmente el estado de incumplimiento del Convenio. Los pronunciamientos de los órganos de control, siendo el resultado de la autoridad que los mandantes hemos depositados en éstos, deben revestir el mayor respeto y acatamiento por partes de los gobiernos y las autoridades públicas nacionales, que representan a los Estados Miembros de esta casa y en eso si concordamos con los empleadores.

Miembro trabajador, Uruguay — Hablo en nombre de la Central Sindical del Uruguay (PIT-CNT). Nos vamos a referir al punto denominado problemas de carácter legislativo del Informe de la Comisión de Expertos, relativo al Convenio y la legislación de Honduras.

Trátese aquí de la inadecuación de la legislación interna al Convenio, una cuestión previa, es sabido que conforme al artículo 19, 8), de la Constitución de la OIT, en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio por la Conferencia o su ratificación menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio de que se trate.

Al contrario, debe interpretarse que ninguna norma interna sin importar rango o jerarquía puede menoscabar un convenio internacional del trabajo más favorable y menos cuando ese convenio integra el elenco de los convenios fundamentales.

Realizada esta precisión, cabe pasar a lo que se considera por los sindicatos hondureños y nosotros una violación al Convenio y ello tiene que ver con las disposiciones legislativas que excluyen de los derechos y garantías sindicales para ciertos trabajadores: literal *a)* la restricción y la libre sindicalización; literal *b), c), d), e)* y *f)* el arbitraje obligatorio; literal *e)* y la facultad del ministerio competente de poner fin a un litigio de la industria petrolera; literal *g),* así como la autorización o aviso previo de seis meses para toda suspensión de trabajo de los servicios públicos; literal *h)* esto surge del Informe de la Comisión de Expertos páginas 100 y 101, dichas disposiciones legales vulneran los principios de autonomía y autarquía sindical consagrados en el Convenio, más específicamente artículos 2, 3 y 6. Según el artículo 2, los trabajadores pueden constituir organizaciones sindicales sin autorización previa.

En resumidas cuentas, se solicita al Gobierno de Honduras poner en funcionamiento en forma inmediata y sin más dilaciones la mesa sectorial para la prevención de conflictos ante la OIT, instancia tripartita con el fin de adoptar las medidas necesarias que adecúen la legislación interna al Convenio; y, sobre todo, que instrumente las acciones pertinentes pendientes a garantizar el pleno ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, así como la protección efectiva de la vida e integridad física de los sindicalistas.

Por último, este tema no es un tema de competitividad o de productividad, es un tema de dignidad, los derechos sindicales son inherentes a los derechos humanos, por lo tanto, es un tema de dignidad humana, sin ello no es posible hablar ni de democracia ni de libertad sindical.

Representante gubernamental — El Gobierno de Honduras ha tomado debida nota de todos y cada uno de los comentarios expresados sobre nuestro caso este día. En particular nos referiremos a la indicación de la Comisión de que se utilice la MEPCOIT para establecer un canal de información entre las autoridades y el movimiento sindical

en materia de violencia antisindical. En ese sentido se informa de que se han tomado todas las medidas necesarias para que:

a) Todas las autoridades competentes y, especialmente las fuerzas policiales, el Ministerio Público y el Poder Judicial afronten de manera coordinada y prioritaria las violencias que afectan a los miembros del movimiento sindical.

b) Se ha solicitado al Ministerio Público, que en la concepción y desarrollo de las investigaciones, se tome plena y sistemáticamente en consideración el posible carácter antisindical de los homicidios de miembros del movimiento sindical, los posibles vínculos existentes entre los homicidios de miembros de una misma organización sindical, y que las investigaciones se dirijan, a la vez, a los autores materiales e intelectuales de los hechos.

c) A través de la MEPCOIT se está logrando el fortalecimiento del intercambio de informaciones entre el Ministerio Público y el movimiento sindical.

d) Por acuerdo tripartito se está creando una comisión de violencia antisindical como canal de comunicación directo entre trabajadores y autoridades del Estado, esperamos la participación decidida de los trabajadores en esta instancia.

e) se están destinando recursos presupuestarios dedicados tanto a las investigaciones de los actos de violencia antisindical como a los esquemas de protección a favor de miembros del movimiento sindical.

Señor Presidente, en relación a las reformas pendientes al Código del Trabajo, en el marco del Consejo Económico y Social (CES) y con base en los pronunciamientos pertinentes de los órganos de control de la OIT, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y representantes del sector empleador a través del COHEP y el sector trabajador, a través de la CGT, CTH y CUTH, se ha acordado realizar un amplio proceso de discusión y consenso tripartito, que bajo la existencia de condiciones adecuadas permita armonizar la legislación laboral con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT.

El Gobierno alienta a los sectores trabajador y empleador a acreditar, en la brevedad del caso, a sus representantes en la comisión de violencia antisindical creada en el acuerdo tripartito. El Gobierno espera con optimismo las conclusiones y recomendaciones de la misión de contactos directos para proceder a su cumplimiento en el marco del diálogo social y tripartismo.

Finalmente, Honduras seguirá siendo un Estado respetuoso de los derechos humanos. Reafirmamos que el respeto, protección y promoción de los derechos humanos, están en el centro de todas las acciones del Estado, además que somos un socio con causas comunes con la OIT, ya que compartimos valores e intereses en un afán de seguir haciendo importantes aportes a la consecución de los objetivos internacionales de justicia social con equidad y un mejor ámbito de trabajo.

Miembros empleadores — Queremos agradecer las informaciones brindadas por los representantes del Gobierno de la República de Honduras, y la información que ha brindado el Grupo de los Trabajadores, las que hemos escuchado con mucha atención y tomado nota.

También, claramente como Grupo tenemos que empatizar con las dificultades que se ven en Honduras en materia de inseguridad y violencia, efectivamente esto afecta a todos, tanto trabajadores, empleadores, como a todas las personas que hay en Honduras. Parece que es un tema importante para todos y, efectivamente, esperamos que se hagan mayores esfuerzos para que haya mayor certeza, mayor tranquilidad, mayor paz social.

Respecto a los derechos sindicales y las libertades públicas, se valoran los esfuerzos del Gobierno por fortalecer las instituciones de seguridad pública, para que combatan la criminalidad en Honduras.

Reconocemos que los esfuerzos realizados son importantes, pero es necesario profundizar en los mismos, solicitando el auxilio de los operadores de justicia en la solución de los casos que se han denunciado ante la OIT, para agilizar las investigaciones y el sometimiento de los responsables ante la justicia, mediante sentencias condenatorias.

En relación al artículo 2 y siguientes del Convenio, relativos a la constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales, es fundamental reformar el Código del Trabajo, no sólo para adaptarlo al Convenio, sino también a las nuevas formas de trabajo.

El esfuerzo plural de acuerdos que hemos realizado, mediante el diálogo social, todos los actores sociales de Honduras deben ser reconocidos por esta Comisión, y seguramente se constatará y evidenciará en el informe de misión de contactos directos que recientemente visitó Honduras.

Instamos al Gobierno de Honduras para que, sin demora, proceda a la creación de la comisión de violencia antisindical, para que a través de su funcionamiento solicite información de los casos que hoy son investigados, y de esa forma se determinen y aclaren las causas y móviles de los casos aquí denunciados, informando en forma debida a los trabajadores y empleadores de Honduras.

También instamos al Gobierno de Honduras, para que sin demora, solicite la asistencia técnica de la OIT, a efectos de aprobar el reglamento de funcionamiento de la mesa de prevención de conflictos ante la OIT, y por medio de esa instancia, realice las consultas necesarias para realizar las modificaciones legislaciones pendientes al Código del Trabajo para alinearlo con las disposiciones del Convenio de la OIT.

Reconociendo que el diálogo tripartito debe realizarse de buena fe y con ánimo de llegar a acuerdos, pero sin que necesariamente asegure consensos. Por lo anterior, instamos tanto a los representantes de los trabajadores como a los de gobierno a hacer honor a la palabra tripartita empeñada de manera pública, y que a través del diálogo social demos cumplimiento a las recomendaciones de la Comisión en particular a lo referido a introducir modificaciones al Código del Trabajo, para que las normas se adecuen al Convenio.

A su vez pedimos a la Comisión que considere el presente caso como un caso en progreso, en vista de existir avances significativos que dan cumplimiento a las conclusiones de 2018 de esta Comisión, y tomando en consideración que aún no se cuenta con el informe de la misión de contactos directos, que recientemente visitó Honduras.

En relación a posibles dudas que tuvieran las organizaciones sindicales hondureñas en relación a posibles reformas legislativas, esto sólo será superado mediante el diálogo con los dirigentes sindicales, este diálogo puede continuar siendo fortalecido con la colaboración técnica de la OIT y las observaciones de los órganos de control de la OIT.

Reiteramos, como sector empleador, que el diálogo sincero y transparente es la herramienta para la paz social, cuando las partes piensan en el bien común y actúan de buena fe.

Por último, en el centenario de la OIT tenemos la oportunidad de hacer cosas distintas para lograr mejores resultados, y más allá de las desconfianzas que se puedan tener con los resultados de los debates legislativos, es fundamental trabajar los acuerdos de los actores sociales para intentar incidir en los intereses que válidamente representamos.

Miembros trabajadores — En relación a los comentarios de varios empleadores sobre la inclusión de Honduras en la lista de casos individuales, es necesario observar que la lista fue decidida de manera consensuada. Los empleadores acordaron que esta discusión sobre Honduras se realizara, por lo tanto, consideramos que dicho comentario, al menos no resulta adecuado. Repetimos, la lista, es consensuada por trabajadores y empleadores.

También, en segundo lugar, si bien no hemos aludido al derecho de huelga en nuestra intervención inicial, no lo hemos hecho, pero al Grupo de los Empleadores le pareció necesario recordar, y hacer comentarios al respecto. Debemos así, desde el Grupo de los Trabajadores, expresar y ratificar, una vez más, que nuestra posición sobre el derecho de huelga se mantiene firme. El derecho de huelga está plenamente contenido en el Convenio, por lo tanto, los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a la huelga, son absolutamente apropiados. Así pues, la Comisión de Expertos debe continuar examinando todos los asuntos relativos a la libertad sindical y al derecho de huelga.

Durante muchos años hemos sido testigos de constantes y severas violaciones de los derechos sindicales en Honduras. Graves hechos nos exigen, y le piden al Gobierno que sean resueltos. El flagelo de la corrupción de la administración pública, la violencia y la impunidad endémicas, incluidas contra sindicalistas y líderes de la sociedad civil, y la ausencia general del Estado de derecho no permiten a los trabajadores hondureños y a su pueblo tener esperanza en el futuro.

Honduras debe tomar medidas inmediatas y serias para abordar estas fallas sistémicas, o es de temer, y que no queremos, que el orden social siga deteriorándose como se ha comprobado este mismo mes, y tal como se ha reconocido en esta sesión. Lamentablemente, se puede avizorar que hondureños se pueden ver obligados a tomar la decisión de abandonar su hogar y emigrar a otro lugar para conseguir una vida mejor para ellos y sus familias.

Los trabajadores instamos al Gobierno de Honduras a tomar medidas inmediatas y efectivas para proteger la cabida y la integridad física de todos los líderes y activistas sindicales; así como a acelerar las investigaciones sobre los delitos antisindicales y castigar a los culpables de esos delitos. También esperamos que el Gobierno de Honduras proteja y respete en la práctica el derecho de la libertad sindical y asociación, y trabaje con el fin de ganarse la confianza de los sindicatos en el diálogo social que se requiere para armonizar el Código Laboral con el Convenio. Ese diálogo social con trabajadores y empleadores que le resultará beneficioso para obtener un Código Laboral efectivo en la práctica y de conformidad con nuestro Convenio.

Como dijimos anteriormente, una vez más el Gobierno de Honduras no ha conseguido proteger ni respetar el derecho a la libertad sindical y de asociación, por lo tanto, reiteramos las conclusiones de esta Comisión de 2018 e instamos al Gobierno de Honduras a tomar medidas inmediatas para cumplir con esas conclusiones, así como con las recomendaciones de la reciente misión de contactos directos de la OIT. Hacemos hincapié en que es el propio Gobierno es el que debe poner fin de inmediato a todos los actos de violencia contra los sindicalistas que socavan cualquier esfuerzo de diálogo social.

Es tiempo que el Gobierno realice, en forma inmediata las reformas legislativas necesarias y asimismo tome las medidas adecuadas para dar una respuesta global a todas las problemáticas e incumplimientos que se plantean año tras año en esta Comisión y que se suman hoy al de la libertad sindical y de asociación. Escuchamos las explicaciones del Gobierno de Honduras, pero necesitamos medidas urgentes, rápidas, efectivas porque sigue habiendo asesinatos.

Con todo lo escuchado en esta sesión, es imposible considerar que este caso es de progreso. Tomamos nota de la firma del acuerdo tripartito como resultado de la misión de contactos directo que se realizó en ese país, y aspiramos a que ese documento finalmente se plasme en realidades en atención a la urgencia de la situación. Reiteramos, esperamos, que en concreto, se den respuestas definitivas, urgentes. Solicitamos que el Gobierno informe a la Comisión de Expertos sobre las medidas que ha tomado para dar cumplimiento al Convenio en la próxima sesión, y que los expertos realicen un seguimiento focalizado, específico en este caso. Asimismo, consideramos e instamos al Gobierno de Honduras a que acepte que la OIT proporcione asistencia técnica para cumplir con estos compromisos asumidos en el acuerdo tripartito.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el Gobierno y del debate que se celebró a continuación.

La Comisión tomó nota con grave preocupación de los alegatos de actos de violencia antisindical, incluidos los alegatos de agresiones físicas y asesinatos, y de que prevalece un clima de impunidad.

Además, la Comisión tomó nota de la misión de contactos directos de la OIT que se llevó a cabo en mayo de 2019 y del Acuerdo tripartito resultante.

La Comisión pide al Gobierno que: aplique el Acuerdo tripartito, incluso en lo que respecta a:

- **la creación, en junio de 2019, de una comisión nacional para luchar contra la violencia antisindical;**
- **el establecimiento de un mecanismo de comunicación directa entre las organizaciones sindicales y las autoridades públicas pertinentes;**
- **la prestación de una protección rápida y eficaz a los dirigentes y afiliados sindicales que están en situación de riesgo;**
- **la pronta investigación de la violencia antisindical con miras a arrestar y procesar a los responsables, incluidos los instigadores;**
- **la transparencia de las quejas recibidas a través de informes bianuales;**
- **la necesidad de sensibilizar en relación con las medidas de protección que existen para los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos;**
- **la reforma del marco legislativo, y, en particular del Código del Trabajo y del Código Penal, a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio, y**
- **la aprobación del reglamento de funcionamiento de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT) sin perjuicio del derecho de los querellantes a presentar quejas ante los órganos de control de la OIT.**

Tomando nota de los compromisos con arreglo al Acuerdo tripartito, la Comisión llama al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT a fin de aplicar dicho acuerdo en colaboración con la OIT y elaborar una memoria, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, sobre los progresos alcanzados en la aplicación del Convenio núm. 87 en la legislación y en la práctica para presentarla a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2019.

Representante gubernamental — El Gobierno de Honduras ha tomado nota de las conclusiones de nuestro caso y reitera la voluntad política y el compromiso por el cumplimiento de las mismas, con atención particular al acuerdo tripartito para lo cual solicitaremos la asistencia técnica de la OIT.

INDIA (ratificación: 1949)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Para comenzar, quisiera mencionar que la India está comprometida con la promoción y el logro de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, con las oportunidades de empleo, con la igualdad y con unas condiciones de trabajo dignas para todos. Unos sistemas

de inspección de trabajo justos, aleatorios, eficaces e imparciales, junto con las consultas tripartitas con nuestros interlocutores sociales, son importantes herramientas para la consecución de nuestro objetivo específico de bienestar laboral. La respuesta específica a las cuestiones planteadas en el informe es la siguiente.

I. Violación de los artículos 2, 4 y 23, del Convenio – Inspección del trabajo en las zonas económicas especiales

Las zonas económicas especiales (ZEE) de la India, constituyen una región geográfica que se orienta a la promoción de las exportaciones y que cuenta con una amplia gama de zonas más específicas, como las zonas francas de exportación, las zonas de libre comercio, los puertos libres, etc. Las ZEE tienen leyes en materia de economía que son más liberales que las leyes nacionales del país en la misma materia. Sin embargo, según las leyes y las normas de las ZEE, las disposiciones relativas al sistema de inspección, como disponen las 20 leyes laborales centrales, es aplicable, en la letra y el espíritu, a las ZEE.

En el artículo 2 del Convenio núm. 81 se destaca la presencia del sistema de inspección del trabajo en todos los establecimientos industriales, que se dirige a fortalecer las disposiciones legales previstas en varias leyes laborales, a través de los inspectores del trabajo. En la India, se cuenta con siete ZEE. Los pormenores de cada ZEE, en cuanto a los trabajadores y a la empresa, se aportan en el anexo I. De las siete ZEE, la facultad de la inspección del trabajo se delegó a Noida ZEE, que comprende diez Estados. En Mumbai ZEE, el Gobierno estatal no delegó facultades en virtud de la Ley de Fábricas (que rige la reglamentación de seguridad y salud en el trabajo (SST)). Además, no se delegan tales facultades con arreglo a la Ley de Fábricas (en cualquier ZEE) respecto de las leyes que se administran a nivel central, es decir, las legislaciones sobre seguridad social, como la Ley EPF y la Ley ESI. También informó que las facultades se delegaron debido a dificultades administrativas, dado que algunas ZEE tienen jurisdicción de más de un estado, por ejemplo la ZEE de Noida.

Con respecto a la aplicación de las disposiciones de seguridad relativas a las fábricas, las facultades siguen siendo de los inspectores del trabajo especializados. Además, incluso en las ZEE, en las que la facultad se delegó en comisionados para asuntos de desarrollo, los inspectores del trabajo del Gobierno estatal fueron nombrados por él para desempeñar las funciones de inspección del trabajo. Estos inspectores están aún cobrando el salario de sus respectivos Gobiernos estatales y funcionan de manera independiente para aplicar de manera efectiva las leyes laborales.

Esto viene a indicar que las ZEE cuentan con un sistema establecido de inspección plenamente operativo, que se dirige a la aplicación de varias leyes laborales. Para una efectiva aplicación, las facultades de desempeñar legalmente una inspección pueden delegarse a cualquier funcionario gubernamental de una determinada jurisdicción y para esa jurisdicción. Ese funcionario gubernamental sería «el inspector del trabajo». El gobierno que corresponda delega la facultad de inspección al funcionario gubernamental, según las disposiciones legales previstas en los estatutos. Es un derecho soberano, del gobierno que corresponda, decidir a quién se otorgarán las facultades de inspección del trabajo en una región geográfica concreta.

Está claro que el sistema de inspección del trabajo está presente en las ZEE y es aplicado por los «inspectores del trabajo», como notificó el gobierno competente de esa región, teniendo en cuenta todos los factores, y el funcionario designado para la inspección actúa de manera independiente. En consecuencia, el sistema de inspección en las ZEE no está en contradicción con el artículo 2 del Convenio núm. 81.

En el anexo II, se aportan los pormenores sobre el número de inspecciones del trabajo realizadas en siete ZEE de la India en los últimos tres años. Puede observarse que el número de inspecciones llevadas a cabo aumentó en 2018-2019, en comparación con 2017-2018 en todas las ZEE. En este sentido, el Gobierno central para las ZEE y los gobiernos estatales emitieron un aviso de fecha 20 de mayo de 2019 para que se realizaran inspecciones no anunciadas. Cabe destacar que en Falta y en Mumbai, las ZEE sólo anunciaron que se realizarían inspecciones y en otras ZEE se llevan a cabo inspecciones no anunciadas e inspecciones anunciadas. Los últimos datos sobre la inspección también indican que el número de inspecciones no anunciadas se elevó, en los dos últimos años, en la ZEE de Falta, en la ZEE de Kolkata y de Vishakapatnam, en la ZEE de Mumbai, en la ZEE de Cochin, en la ZEE de Noida y en la ZEE de Kandla.

En el anexo III, figuran las estadísticas que indican la situación en que se encuentra la aplicación de la legislación laboral en siete ZEE de la India. Se observa que, si bien las inspecciones se llevan a cabo en un número razonable, fueron muy pocos los enjuiciamientos iniciados y las violaciones detectadas en las ZEE. Un informe detallado a este respecto fue solicitado a las ZEE y, previo examen, se comprobó que la legislación laboral relativa a los salarios mínimos, al pago de primas, el pago puntual de los salarios, la igualdad de remuneración, el trabajo infantil, las horas de trabajo y la seguridad social se están aplicando de manera efectiva e incluso de manera más estricta, si se lo compara con las zonas no ZEE. Existe un mecanismo de resolución de reclamaciones en estas ZEE. De hecho, siendo una zona de promoción de las exportaciones que alberga grandes e importantes unidades, las ZEE garantizan unas condiciones laborales mejores y seguras para los trabajadores, mediante la utilización de las tecnologías más avanzadas.

II. Violación de los artículos 10 y 11 – Medios materiales y recursos humanos en los niveles central y estatal

El gobierno competente adopta cada tanto las medidas necesarias para garantizar que se disponga de un número suficiente de funcionarios para llevar a cabo la inspección del trabajo, lo cual se ve facilitado por la maquinaria gubernamental establecida para cumplir con sus deberes y responsabilidades. Los detalles de los recursos humanos disponibles para la aplicación de la legislación laboral y las diversas facilidades que les proporciona el Estado y el gobierno central, pueden examinarse en los anexos IV y V. Puede observarse que en 2018 y 2019 se realizó una nueva contratación de aproximadamente 560 inspectores. Cabe señalar que diez Estados y en el nivel central, ha tenido lugar una entrega de vehículos para la inspección. Además, los estados que no dotan de vehículos para la inspección, cuentan con una prestación de reembolso en concepto de asignación de viáticos para los inspectores. También cabe observar, de los datos recibidos de varios gobiernos estatales, que servicios tales como teléfonos móviles, ordenadores portátiles, etc., también están siendo proporcionados por los respectivos gobiernos para facilitar el proceso de inspección.

III. Violación de los artículos 12 y 17 – Libre iniciativa de los inspectores del trabajo para ingresar en los establecimientos sin aviso previo y discrecionalidad para iniciar un procedimiento judicial sin aviso previo

En la India, se dio inicio a un proceso de codificación de todas las leyes laborales centrales en cuatro Códigos del Trabajo, con la intención de simplificar, racionalizar y fusionar diversas disposiciones para mejorar el cumplimiento de la legislación. Esto daría lugar a la universalización de los salarios mínimos, de la seguridad social, de

unas condiciones laborales dignas, etc., para toda la fuerza de trabajo de la India. Con estos objetivos, los cuatro Códigos del Trabajo fueron elaborados tras un exhaustivo proceso de consultas que implicó al Gobierno estatal, a los interlocutores sociales, a los expertos y al público en general. Se realizó una serie de reuniones tripartitas en el momento en que se elaboraron los Códigos del Trabajo. Se resalta aquí que no se han finalizado aún los Códigos del Trabajo y que se están modificando en base a las aportaciones de diversos foros, incluidos los honorables miembros del Parlamento, a través de la Comisión Parlamentaria Permanente. El Código de Salarios que se introdujo en el Parlamento también ha expirado y está siendo modificado, basándose en los comentarios recibidos de varias partes interesadas. Está claro que aún no se promulgaron los Códigos del Trabajo y que se encuentran en un estado dinámico; de ahí que no sería muy adecuado citar cualquier disposición de esos proyectos de documento e inferir que constituye una violación del Convenio núm. 81.

Se ha redactado el proyecto de disposiciones sobre las inspecciones en los Códigos, con el objetivo de proporcionar un mecanismo que reduzca, en última instancia, la arbitrariedad, la corrupción y los intereses creados, y que promueva un mecanismo transparente que dé lugar a una aplicación y un cumplimiento efectivos de la legislación laboral. No se transmitió información previa antes de realizada la inspección en los Códigos del Trabajo. Se autoriza al inspector a ingresar en cualquier establecimiento, según el artículo 35, i), del Código de SST modificado. Además, en los Códigos del Trabajo se modificó el nombre del inspector, pasando de «facilitador» a «inspector y facilitador», basándose en las aportaciones de los interlocutores sociales. El término está asimismo sujeto a modificaciones en base a las nuevas deliberaciones. Se reitera que cada tanto se están modificando las disposiciones relativas al Código de Salarios y al Código de SST, en función de las aportaciones recibidas en diversos niveles. En consecuencia, sería prematura cualquier conclusión derivada de los proyectos de disposiciones. Se garantiza que las disposiciones de los Códigos del Trabajo estarán en sintonía con el Convenio núm. 81 o con cualquier otro convenio de la OIT ratificado por la India.

Las inspecciones a nivel central también se asignan de forma aleatoria, a través del Portal ShramSuvidha y el inspector no informa antes de la inspección. A efectos de promover la transparencia, los informes de inspección deben cargarse en los sitios web en un plazo de 48 horas a partir de la realización de la inspección. Los pormenores de las inspecciones realizadas a nivel central y en los gobiernos estatales en los tres últimos años, se encuentran en el anexo VI y en los anexos VIIa, VIIb y VIIc. Los detalles relativos a las violaciones detectadas, a los enjuiciamientos iniciados y a las sanciones impuestas a nivel central y de los estados, figuran en el anexo VIII y en el anexo IX.

IV. Violación de los artículos 4, 20 y 21 – Disponibilidad de información estadística sobre las actividades de los servicios de inspección del trabajo en los niveles central y estatal

El trabajo se encuentra en la lista concurrente y la aplicación de la legislación laboral a nivel central, está en el Gobierno central, y a nivel estatal, en los gobiernos estatales correspondientes. Las inspecciones realizadas a nivel central por varios organismos del Gobierno central, como el Comisionado Central del Trabajo (para la mayor parte de la legislación laboral a nivel central), el Director General de Seguridad en las Minas (para la inspección en las minas), el Director General de los Servicios de Asesoramiento Fabril e Institutos Laborales (para la inspección en los puertos) se consolidaron y publicaron en el informe anual general del Ministerio de Trabajo y Empleo. El último informe anual se publicó en 2017-2018. El informe anual del Ministerio está disponible en línea en el sitio web del Ministerio de Trabajo y Empleo del Gobierno de la India. Además de la organización del fondo de previsión y de la Corporación Estatal de Seguros, también se llevan las estadísticas del trabajo relativas a las inspecciones realizadas. Los datos de la inspección se incorporan en los informes anuales de las dos organizaciones y el informe anual está disponible en el sitio web de EPFO y de ESIC. Con respecto a los gobiernos estatales, se informa que los datos sobre las inspecciones realizadas en virtud de varias legislaciones laborales, los envía el Gobierno estatal a la Oficina del Trabajo y son compilados y publicados en la *Revista del trabajo de la India.*

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Quisiera agradecer a la Comisión esta oportunidad de presentar la respuesta del Gobierno de la India en relación con las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en la India.

Para comenzar, quisiera asegurar a la Comisión el compromiso de la India de cumplir todas las obligaciones que ha contraído en virtud de los diversos convenios de la OIT, de los que la India es parte. Como miembro fundador de la OIT, incluso antes de nuestra independencia, la India respeta profundamente las normas internacionales del trabajo de la OIT y se guía por los principios del trabajo decente, la justicia social y el bienestar laboral en todas sus iniciativas.

La importancia que concedemos a esta cuestión puede medirse por el hecho de que el Gobierno me ha ordenado que esté presente aquí en persona e informe a esta Comisión sobre los diversos esfuerzos que está realizando el Gobierno de la India en pro del bienestar de los trabajadores. Como tal vez sepa la Comisión, acaban de concluir las elecciones generales en la India, tratándose del mayor ejercicio de este tipo en el mundo, y el Gobierno, bajo la dirección del excelentísimo Primer Ministro Modi, ha sido reelegido con un apoyo abrumador de la población. Ayer fue el primer día de la legislatura del nuevo Parlamento, y el bienestar laboral es una de las principales cuestiones que se tomarán en consideración. Antes de que mi delegación responda a las observaciones específicas de la Comisión, quisiera destacar brevemente las iniciativas transformadoras adoptadas por el Gobierno de la India en los últimos cinco años para promover su objetivo de lograr una sociedad inclusiva, justa, equitativa, igualitaria, económicamente sostenible en la India.

El lema de nuestro Gobierno, bajo la dirección del excelentísimo Primer Ministro Modi, ha sido «Sabka Saath, Sabka Vikas», es decir, «crecimiento inclusivo mediante esfuerzos colectivos». Bajo su dirección, el Gobierno ha emprendido una iniciativa pionera para simplificar, fusionar y racionalizar las 45 leyes laborales centrales existentes, en cuatro Códigos del Trabajo, que tienen por objeto proporcionar seguridad salarial, seguridad social y condiciones de trabajo decentes a nuestros trabajadores. Estamos en proceso de garantizar a cada trabajador el derecho al sustento, mediante la universalización del derecho a recibir salarios no inferiores a los salarios mínimos para toda nuestra fuerza laboral que asciende a 500 millones de personas. Esto aumentaría la cobertura en un 60 por ciento y beneficiaría a más de 300 millones de trabajadores adicionales. Me gustaría destacar que esto equivaldría a cubrir el derecho del 100 por ciento de los trabajadores a recibir el salario mínimo. Este proceso de reforma también pretende establecer una legislación dinámica en sintonía con la evolución de la estructura empresarial, el cambio demográfico y el progreso tecnológico.

El Gobierno de la India se ha comprometido a proporcionar una cobertura de seguridad social completa a todos sus trabajadores, en particular a los del sector informal. La

cobertura de la seguridad social en el sector organizado se está ampliando a través de una plataforma informática para disponer de un mecanismo portátil que permita la transferencia de un fondo de previsión en caso de cambio de empleo. Recientemente hemos introducido el mayor sistema de pensiones para trabajadores no organizados para garantizar la protección en la vejez de unos 400 millones de trabajadores no organizados. Se trata de un sistema de pensiones voluntario y contributivo con prestaciones definidas, en el que el Gobierno aporta la misma cantidad al fondo de pensiones que el afiliado. En virtud de este nuevo sistema, el afiliado recibiría una pensión asegurada al cumplir los 60 años de edad. Además, se ha puesto en marcha un nuevo régimen que ofrece cobertura de pensiones a la comunidad comerciante. En el marco de este nuevo régimen, todos los comerciantes, minoristas y trabajadores por cuenta propia tienen asegurada una pensión mensual mínima al cumplir los 60 años de edad. Es probable que este régimen beneficie a más de 30 millones de pequeños comerciantes y vendedores. Para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la India es uno de los pocos países que ha aumentado de 12 a 26 semanas la prestación por maternidad remunerada. Las otras decisiones políticas importantes adoptadas en beneficio de los trabajadores incluyen el aumento del importe de la gratificación de 1 a 2 millones de rupias indias, el aumento del salario mínimo en un 42 por ciento en todos los sectores, y también el cambio de los criterios de elegibilidad para el otorgamiento de gratificaciones.

A fin de promover la transición del sector informal al sector formal, y también para generar nuevos empleos, el Gobierno de la India ha puesto en marcha un plan en el que el Gobierno de la India paga la totalidad de la contribución del empleador al Fondo de Previsión de los Empleados y al Plan de Pensiones de los Empleados. También estamos aplicando la Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural, que otorga al menos cien días de empleo asalariado garantizado en cada ejercicio económico a todos los hogares cuyos miembros adultos se ofrecen voluntariamente para realizar trabajo manual no cualificado.

Como la Comisión sabrá, la India tiene un sistema de gobierno federal, en el que el Gobierno central y los gobiernos de los estados están facultados en virtud de la Constitución para promulgar las leyes y hacerlas cumplir en sus respectivas esferas. La India cuenta con un elaborado sistema de legislación del trabajo, con 45 leyes laborales centrales y diversas leyes laborales estatales. Estas legislaciones laborales tienen por objeto salvaguardar los derechos de los trabajadores, garantizando el salario mínimo, las gratificaciones y la seguridad social. Además, se han promulgado leyes centrales específicas destinadas a garantizar el bienestar de los trabajadores que trabajan en fábricas, minas, plantaciones, trabajos de construcción y empleos contractuales. La aplicación de las disposiciones pertinentes de las diversas leyes laborales se garantiza mediante un sistema de inspecciones del trabajo, tanto a nivel central como en los estados. Además, los casos de violaciones del derecho laboral se llevan a su conclusión lógica mediante un sistema de sanciones y procesamientos penales en los tribunales de justicia.

El caso relacionado con la violación del Convenio también se debatió ante la Comisión en 2017, y la Comisión de Expertos, en su informe de 2019, ha solicitado información sobre el sistema de inspección en las ZEE y sobre la disponibilidad de recursos humanos y otros medios materiales para llevar a cabo las inspecciones a nivel central y en los estados.

Quisiera informar a la Comisión de que en los últimos dos años varios gobiernos de los estados han contratado a más de 574 inspectores, con lo que el total asciende a 3 721. El número total de inspectores, a fecha de hoy, ha aumentado en un 18,2 por ciento en comparación con las cifras de 2017. A nivel central, a fecha de hoy, el número de inspectores es de 4 702. También quisiera decir que a este nivel, el 100 por ciento de las inspecciones se realizan sin previo aviso. Las inspecciones del Gobierno central se están realizando mediante la asignación aleatoria de los establecimientos a través del sistema informático centralizado, para lo cual disponemos de un portal electrónico conocido con el nombre de «Shram Suvidha Portal». Además, para promover la transparencia, los inspectores deben publicar los informes de inspección en los sitios web en un plazo de 48 horas a partir de la realización de las inspecciones.

Una vez más, reiteramos que a nivel central el 100 por ciento de las inspecciones se realizan sin previo aviso. El número de inspecciones sin previo aviso en los distintos estados ha aumentado constantemente. Durante el año 2016-2017, se realizaron 189 000 inspecciones sin previo aviso, en el año 2017-2018, estas inspecciones crecieron hasta 203 000 y hasta 239 000 en 2018-2019. Año tras año, el aumento de las inspecciones sin aviso previo es de aproximadamente el 18 por ciento. No está de más mencionar que la proporción de inspecciones sin previo aviso con respecto a las inspecciones anunciadas ha aumentado considerablemente a lo largo del año. Las inspecciones con aviso previo constituyen sólo alrededor del 8,3 por ciento del total de las inspecciones. El 91,7 por ciento restante se realizan sin aviso previo.

La Comisión ha planteado específicamente la cuestión de la inspección en las ZEE de la India. Me gustaría informarles que, con el fin de atraer mayores inversiones extranjeras y aumentar las oportunidades de empleo para los jóvenes, se han establecido ZEE en todo el país. En la actualidad, existen siete ZEE operativas en la India. Hay que recalcar que todas las legislaciones laborales son igualmente aplicables a las ZEE como en cualquier otro lugar del país. No ha habido dilución en lo que respecta a la aplicación de la legislación laboral en las ZEE, en particular el sistema de inspecciones del trabajo.

Los datos estadísticos sobre las inspecciones en las ZEE indican claramente que el número de inspecciones realizadas en las ZEE ha aumentado de 667 en 2016-2017 a 1 648 en 2017-2018, y a 3 278 en 2018-2019. El número de inspecciones realizadas en las ZEE en 2018-2019 se ha multiplicado por cinco desde 2016-2017. A este respecto, el Gobierno de la Unión también ha emitido una directiva destinada a los gobiernos de los estados y a las ZEE para que lleven a cabo únicamente inspecciones sin previo aviso. Durante los últimos tres años, se han iniciado acciones judiciales y se han impuesto sanciones en las siete ZEE, cuyos detalles ya se han comunicado a la Oficina.

Quisiera informar a la Comisión de que la India es un país muy vasto y diverso con aproximadamente 500 millones de trabajadores, y que los trabajadores que trabajan en las ZEE sólo representan el 0,2 por ciento de la fuerza de trabajo total. La tasa de inspecciones en las ZEE asciende al 6 por ciento del total de las inspecciones realizadas en todo el país.

Me gustaría dejar constancia de que los establecimientos en las ZEE utilizan la tecnología más avanzada y que los empleados cuentan con instalaciones acordes con las normas internacionales y no existen concesiones en cuanto a los salarios mínimos, las condiciones de trabajo, la salud, la seguridad, el bienestar y la seguridad social de los empleados. Por lo tanto, la posibilidad de que se produzcan violaciones de las diversas legislaciones laborales en las ZEE en el momento de su creación es insignificante. Además, los trabajadores están mejor informados sobre sus derechos en estos establecimientos y estas áreas también están bajo la vigilancia continua de las autoridades competentes.

Las ZEE también cuentan con un sólido mecanismo de resolución de reclamaciones para resolver los problemas

de los trabajadores. Los sistemas son fáciles de usar y ahorran tiempo. Además, el mecanismo de conciliación entre empleador y empleado en caso de conflicto en todas las ZEE actúa como un mecanismo preventivo o como un sistema de alerta temprana capaz de ofrecer una respuesta rápidamente. Estoy seguro de que la Comisión estará de acuerdo en que la mejor manera de garantizar que se atiendan los problemas de los trabajadores es que el propio trabajador señale el problema a la atención de la autoridad de inspección. Estos mecanismos garantizan que todas las legislaciones laborales se apliquen mejor en las ZEE, lo cual promueve simultáneamente la exportación y el crecimiento general, además de crear empleos decentes.

Me gustaría informar de que las competencias de los inspectores no se han visto comprometidas en los Códigos del Trabajo propuestos. Por el contrario, en las nuevas legislaciones se propone introducir la inspección sin jurisdicción, lo que constituye un paso adelante en el ámbito de las inspecciones sin previo aviso. En la actualidad, se asigna a un inspector un territorio o una jurisdicción, lo que puede dar lugar a connivencia entre el inspector y el empleador del establecimiento bajo su jurisdicción. Sin embargo, con el concepto de inspección sin jurisdicción, los establecimientos no dispondrán de información previa ni sobre el momento de la inspección ni sobre la identidad del inspector.

Con respecto al sector de la tecnología de la información (TI) y los servicios informáticos (ITES), queremos informar que las condiciones de trabajo en este sector están reguladas por las disposiciones de la Ley sobre Tiendas y Establecimientos Comerciales de los gobiernos de los estados y las leyes laborales centrales como la Ley sobre el Fondo de Previsión de los Empleados, la Ley sobre el Seguro Estatal de los Empleados, la Ley sobre Conflictos Laborales, la Ley sobre el Pago de Gratificaciones y la Ley sobre el Pago de Indemnizaciones, son de aplicación a todo el sector de la TI y los ITES. Estos establecimientos son inspeccionados por los organismos ordinarios encargados de la aplicación de la legislación laboral de los gobiernos de los estados y por los organismos del Gobierno central, como cualquier otro establecimiento. Los datos globales de inspección proporcionados a la Oficina incluyen también los datos sobre la inspección en estos establecimientos.

Quisiera señalar a la atención de la Comisión que nos encontramos actualmente en la era de la revolución tecnológica, en la que la tecnología puede aprovecharse para ofrecer nuevas oportunidades de empleo, aumentar la eficiencia, ahorrar tiempo y recursos y también desarrollar mecanismos transparentes, sujetos a plazos e imparciales. Esta tecnología puede utilizarse a lo largo del tiempo para hacer que nuestro sistema de inspección sea más reactivo, transparente y eficaz. Con esta intención, el Gobierno está tratando de desarrollar el sistema de inspección existente en la India sin comprometer sus puntos fuertes y restringiendo la probabilidad de que se forme un nexo corrupto entre sus mandantes, lo que en última instancia conducirá al cumplimiento de la legislación del trabajo.

En la India, existe un sólido sistema de resolución de reclamaciones para todos, incluidos los trabajadores. Por ejemplo, si un trabajador se ve perjudicado por el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones de cualquier ley laboral, también puede interponer un recurso judicial. La independencia del Poder Judicial en la India es un valor básico y fundamental de la Constitución. La India es conocida por su firme independencia judicial. Además, la resolución administrativa de las reclamaciones es un sistema que está en vigor y mediante el cual una persona puede dirigirse a las oficinas de Su Excelencia el Presidente, Su Excelencia el Primer Ministro y el Ministro interesado, además de a las demás autoridades. El Gobierno central también cuenta con un portal electrónico centralizado para la presentación, el seguimiento y la resolución de reclamaciones. Estas reclamaciones deben resolverse en un plazo determinado. Anteriormente, el plazo para resolver la reclamación era de treinta días; sin embargo, en promedio, las reclamaciones se resuelven en un plazo de trece días. Estoy supervisando personalmente la resolución de las reclamaciones en el portal. De hecho, en la actualidad, para resolver las reclamaciones también se solicita por teléfono la opinión del denunciante sobre la eficacia con que se ha abordado su reclamación. Una encuesta ha indicado que el 70 por ciento de los trabajadores están satisfechos con la calidad de la tramitación de sus reclamaciones a través del portal electrónico. Existen sistemas similares a nivel de los estados y a nivel de distrito. Este mecanismo de respuesta a las reclamaciones con plazos determinados previene la violación de la legislación o el surgimiento de conflictos y promueve la armonía laboral. Todos estos sistemas están disponibles en línea, son fáciles de usar y ahorran tiempo. Además, el Ministro de Trabajo y Empleo también interactúa periódicamente con representantes de los sindicatos para comprender los problemas de los trabajadores. El Gobierno de la India está comprometido con el bienestar de sus trabajadores y cumple con las disposiciones del Convenio mediante un sistema de inspección más eficiente, eficaz y transparente.

Miembros empleadores — Agradecemos al Gobierno las observaciones bastante completas que acabamos de recibir. Únicamente a modo de antecedentes, el Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo es un convenio de gobernanza o convenio prioritario ratificado por la India en 1949. Este caso en particular ya se ha debatido dos veces ante la Comisión en 2015 y 2017 y ha sido objeto de 11 observaciones por parte de la Comisión de Expertos desde 2000, por lo que no es nuevo.

Técnicamente se trata de un caso sobre la idoneidad de la inspección del trabajo en las ZEE más que de un caso más general. Las principales cuestiones se relacionan con asuntos como:

- la adecuación de los recursos de que disponen los inspectores del trabajo para las inspecciones en las ZEE;
- la capacidad de los inspectores del trabajo para ingresar a los establecimientos de las ZEE por iniciativa propia y libremente, y también
- el número de inspecciones realizadas, en particular las realizadas sin previo aviso.

Sin embargo, también podría decirse que se trata de un caso de consideración inadecuada de los hechos. La queja en la que se basa este caso no fue presentada por el máximo órgano sindical de la India o incluso por los empleadores nacionales, sino por un sindicato relativamente minoritario con, según tengo entendido, una escasa presencia en las propias ZEE. Por lo tanto, una vez recibida la denuncia, cabría esperar que la Comisión de Expertos hubiera llevado a cabo algún tipo de investigación corroborativa para determinar la situación de los denunciantes y el alcance de la cuestión, así como para recabar la opinión de los interlocutores sociales antes de llevar el caso ante esta Comisión, pero no fue así. Si lo hubiera hecho, es posible que no estuviéramos debatiendo este caso, ya que la situación en las ZEE ha experimentado un cambio significativo desde que se planteó esta cuestión por primera vez en 2015. Un hecho que el sindicato que presentó el caso parece haber obviado y que ciertamente ha sido pasado por alto hasta llegar aquí. Sin embargo, se trata de un caso a debate, que hoy discutiremos aquí, así que analicemos algunos de los hechos.

A modo de antecedentes, las ZEE son regiones geográficas creadas para incentivar la inversión empresarial, promover la exportación y este tipo de cosas. Dentro de la descripción genérica de las ZEE hay una amplia gama de zonas más específicas como las zonas francas industriales, las zonas de libre comercio, los puertos libres, etc. Las

ZEE tienen leyes económicas más liberales que las leyes económicas nacionales del país, pero son de vital importancia, sin embargo, las leyes laborales son las mismas que las que se aplican en el resto del país, y esto es un hecho importante.

Una de las preocupaciones expresadas por el sindicato minoritario que presentó la queja se refería a la adecuación de los recursos de que disponen los inspectores del trabajo. En su último Informe, la Comisión de Expertos recordó las conclusiones de 2017 de la Comisión sobre la necesidad de aumentar los recursos a disposición de los servicios de inspección del trabajo del Gobierno central y de los gobiernos de los estados. Desde entonces y como hemos oído, se han incorporado más de 570 inspectores en los distintos estados. Los inspectores disponen sistemáticamente de vehículos, teléfonos, ordenadores portátiles, etc., aunque en algunos casos se informa de que, en lugar de un vehículo, se les reembolsan los gastos de viaje de ida y vuelta a los lugares de inspección. A este último respecto, los empleadores señalan que esto no es lo ideal, aunque no se trata de una situación generalizada, ya que el hecho de que un inspector tenga que asumir los gastos inmediatos de viaje puede ser un factor inhibidor cuando debería garantizarse que puedan realizar las inspecciones de manera gratuita y oportuna. Por lo tanto, los empleadores se hacen eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que el Gobierno vele por que los recursos materiales de que disponen los servicios de la inspección del trabajo del Gobierno central y de los gobiernos de los estados sean y sigan siendo suficientes y no obstaculicen la libertad y la oportunidad de sus acciones; y para que el Gobierno siga proporcionando información sobre el número de inspectores del trabajo a nivel central y en todos los estados.

Otro aspecto de este caso es la supuesta falta de capacidad de los inspectores del trabajo para realizar inspecciones del trabajo libremente y por iniciativa propia. Como se desprende de las dos últimas memorias presentadas a la Comisión de Expertos en 2015 y 2016 y de la memoria presentada a esta Comisión por el Gobierno, hemos visto que no existen limitaciones para el ejercicio de las funciones de los inspectores. Son libres de entrar en cualquier establecimiento. Están facultados para examinar todos y cada uno de los aspectos de una empresa y sus operaciones, así como para incautar cualquier documento u otra prueba que consideren conveniente.

Además, se han introducido reformas en la gobernanza impulsadas por la tecnología para fortalecer el sistema, facilitar la transparencia y la rendición de cuentas con respecto a la aplicación de la legislación laboral y reducir la complejidad de cumplir con la legalidad. La informatización del sistema ha permitido ajustar la prioridad de las inspecciones en los lugares de trabajo en función de las evaluaciones de riesgos. El nuevo sistema no ha restringido las facultades de los inspectores del trabajo para realizar inspecciones en el lugar de trabajo, sino que ahora cuenta con una nueva y poderosa herramienta para ayudarles a gestionar su trabajo.

Con excepción de algunas inspecciones de rutina, el Gobierno ha declarado que constituyen menos del 10 por ciento del total, todas las inspecciones se realizan sin previo aviso. En el caso de las inspecciones de rutina, se puede avisar previamente de su realización a discreción del inspector a fin de que el empleador pueda presentar los registros para su comprobación. Cuando existe una queja o información sobre cualquier violación de la legislación laboral, el sistema permite que un inspector tenga plena discreción para realizar una inspección en ese momento, así como para iniciar las acciones previstas en las leyes correspondientes.

En 2017 escuchamos que, dadas la estructura federal del país y la soberanía de los estados, no existe un mecanismo estatutario para que los estados presenten datos al Gobierno central, y que los estados proporcionan la información pertinente de forma voluntaria. Este año el Gobierno ha proporcionado una amplia serie de datos sobre las inspecciones. Esto supone una mejora significativa respecto a la falta de información en anteriores ocasiones. Dicho esto, observamos que el carácter voluntario de algunas de las recopilaciones de datos supone un riesgo para la exhaustividad y credibilidad de los datos recopilados. Ésta es un área en la que se necesita trabajar más. Sin embargo, el hecho de que se faciliten estos datos pone en tela de juicio la afirmación del sindicato de que no se han realizado inspecciones porque los datos no pueden proceder de ninguna parte. Es evidente que se están llevando a cabo inspecciones.

En respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno ha adoptado una serie de medidas a lo largo del tiempo para mejorar los datos sobre la aplicación de la legislación laboral y los servicios de inspección del trabajo. El Gobierno también ha recurrido a la asistencia técnica de la OIT para evaluar los sistemas de recopilación de datos con miras a sugerir medidas apropiadas para mejorar su cobertura y fiabilidad. La Oficina del Trabajo recibe estadísticas oficiales tanto a nivel del Gobierno central como de los gobiernos de los estados, en forma de declaraciones anuales en virtud de diversas leyes laborales. Además de estas declaraciones anuales, se pueden presentar declaraciones mensuales de manera voluntaria. La Oficina del Trabajo ha puesto en marcha un proyecto de fortalecimiento y modernización del sistema de recopilación de estadísticas de los estados y establecimientos mediante la introducción de la tecnología a la que me he referido anteriormente, la cual está en desarrollo pero ya se está utilizando. Una vez aplicado, el sistema de recopilación y compilación de estadísticas estará disponible en línea en la medida de lo posible, lo que permitirá además a la Oficina del Trabajo recopilar y compilar estadísticas oportunas a todos los niveles de gobierno.

Con estos puntos en mente, y tengo que decir, como se ha pedido anteriormente, instamos al Gobierno a que:

- adopte medidas a nivel nacional para garantizar que la autoridad en materia laboral a nivel central o las autoridades en materia laboral a nivel de los estados publiquen y envíen informes anuales sobre las actividades de inspección que contengan toda la información requerida por el artículo 21;
- prosiga sus esfuerzos en la creación de registros de establecimientos a nivel central y en los estados, y la informatización y modernización del sistema de compilación de datos, y que proporcione información detallada sobre todo progreso realizado a este respecto, y
- proporcione información detallada sobre los avances que se realicen a la hora de adoptar medidas para mejorar el sistema de compilación de datos que permita el registro de datos de todos los sectores, en todos los estados y a nivel nacional.

También se ha expresado cierta preocupación en relación con la autocertificación y las inspecciones realizadas por organismos privados certificados. El Gobierno ha asegurado que el régimen de autocertificación sólo se ha puesto en marcha en algunos estados y que en ningún caso sustituye al sistema de la inspección del trabajo, sino que se trata de un sistema para fomentar y facilitar el cumplimiento voluntario de la legalidad, sin comprometer los derechos de los trabajadores. Permite que las empresas se controlen a sí mismas de forma efectiva y continua para asegurarse de que cumplen con todos los requisitos legales. Esto las protege contra la constatación de hechos adversos en el momento en que se lleve a cabo una inspección. En opinión de los empleadores, este sistema es independiente y complementario del papel desempeñado por los inspectores. La autocertificación no protege a una empresa contra la inspección, pero puede ayudarla a evitar las

consecuencias adversas de una inspección. Por lo tanto, en opinión de los empleadores, debe fomentarse.

En relación con la delegación de facultades de los inspectores en las ZEE y la información estadística sobre las inspecciones del trabajo, como ha dicho el Gobierno, existen siete ZEE en el país. En cuatro de ellas, según tengo entendido, no se han delegado facultades en los comisionados para el desarrollo que dirigen estas ZEE, mientras que en otro caso, que abarca diez estados, sólo uno de estos diez estados ha delegado facultades, y esto dentro de una misma ZEE. Por lo tanto, la aplicación de esta práctica o delegación de facultades que corresponden a los inspectores del trabajo es muy limitada y sólo ocurre en una pequeña área de una ZEE.

El Gobierno ha proporcionado estadísticas detalladas a la última Comisión y a la Comisión de Expertos en 2016 sobre las inspecciones realizadas con arreglo a diversas leyes laborales en los distintos estados y las ZEE, en particular sobre el número de inspectores, el número de empresas y el número de trabajadores de cada zona. Esta información sigue siendo válida a día de hoy.

En cuanto al número de inspecciones realizadas, parece existir cierta confusión. En sus observaciones anteriores, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que se habían realizado muy pocas inspecciones. El sindicato fuente de este caso, en 2017 y de nuevo ahora, afirmó que prácticamente no existe un sistema de inspección en las ZEE. Alegaron o añadieron que, a pesar de la ausencia de violaciones denunciadas, de hecho se están produciendo violaciones de todas las leyes laborales fundamentales en las ZEE y que no se ha producido ninguna mejora en la situación desde el debate de este caso en junio de 2017. Esto no es lo que han observado los empleadores y, como hemos oído, lo que ha observado el Gobierno. No se trata de que no se haya llevado a cabo ninguna inspección, sino más bien de que no se ha informado de ninguna violación o se ha informado de pocas violaciones como resultado de las inspecciones. Esto es algo muy diferente. El hecho de que no se hayan notificado infracciones no significa que no se hayan llevado a cabo inspecciones. Por lo tanto, es necesario examinar críticamente las quejas presentadas, ya que parece que el sindicato que ha presentado la reclamación no consta de una presencia importante en estas zonas y, por lo tanto, puede que desconozca todos los hechos.

Con respecto a la delegación de facultades a los comisionados para el desarrollo, esta práctica se limita a las situaciones en las que el área de la ZEE cruza la frontera de más de un estado. El comisionado tiene la responsabilidad de garantizar que las inspecciones se lleven a cabo de forma coherente en toda la ZEE y esto ocurre, según entendemos, en dos de los siete estados.

La Comisión señaló anteriormente que el proyecto de código de salarios, de 2017, no se refiere explícitamente a los principios contenidos en el artículo 12, 1, *a)* y *b),* pero establece que los gobiernos de los estados pueden elaborar separadamente regímenes de inspección, incluida la creación de un programa de inspecciones basado en Internet, como ahora entendemos que se está llevando a cabo.

Desde entonces, el Gobierno ha indicado que se han celebrado varias reuniones tripartitas durante el proceso de redacción del código. Este trabajo sigue en curso. El Gobierno indica que el proyecto de código de salarios se encuentra actualmente ante la Comisión Parlamentaria Permanente. Cabe destacar que el código aún no ha sido aprobado, pero no inhibe en modo alguno a los inspectores en el desempeño de sus funciones, ya que sus facultades ya existen y no se extinguirán en el futuro.

Finalmente, tomamos nota de que los facilitadores tienen la facultad de llevar, realizar o defender ante un tribunal toda queja u otro procedimiento amparados por el Código de Seguridad y Salud en el Trabajo, o por las reglas y reglamentos elaborados en virtud de éste, y de ejercer esa facultad como se determine. Sin embargo, el proyecto no hace referencia, tal como lo entendemos, a las facultades de los inspectores del trabajo de iniciar procedimientos judiciales contra personas que violen o no respeten las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo en materia de salud y seguridad. Esto es algo de lo que hay que ocuparse.

Teniendo presentes todos estos aspectos, los empleadores instan al Gobierno a que adopte medidas:

- para garantizar que toda legislación que se elabore se ajuste plenamente al Convenio;
- para garantizar que el Código sobre Salarios y la Ley de SST y Condiciones de Trabajo permitan a los inspectores del trabajo entrar sin aviso previo en los establecimientos por iniciativa propia, sin que esto se limite a las situaciones en las que se hayan formulado quejas o haya indicios de que se ha contravenido la legislación laboral, y
- para garantizar que el Código sobre Salarios y la Ley de SST y Condiciones de Trabajo otorguen a los inspectores del trabajo la facultad discrecional de entablar inmediatamente procedimientos judiciales o administrativos sin aviso previo, o de ordenar medidas correctivas o dar avisos de conformidad con el Convenio.

Miembros trabajadores — Hemos debatido la aplicación del Convenio núm. 81 en la India en los años 2015 y 2017 y, en cada ocasión, hemos expresado nuestra preocupación por la exclusión de un gran número de lugares de trabajo y de trabajadores de la cobertura de los servicios de inspección del trabajo, la necesidad de una inspección del trabajo que funcione de manera eficaz y la ausencia de un sistema de inspección del trabajo dotado de recursos suficientes, coherente y centralizado. Lamentablemente, estas preocupaciones siguen siendo válidas a día de hoy. Seguimos profundamente preocupados por la deficiente aplicación de la legislación laboral en las ZEE, debido a la deficiencia de las inspecciones en estas zonas.

El Gobierno parece justificar su improvisado enfoque argumentando que, dado que las zonas se extienden a lo largo de varios estados, deberían regirse por políticas a nivel de los estados. Sin embargo, esto ha resultado en el hecho de que, en algunos estados, las facultades de la inspección del trabajo están ahora en manos de los comisionados para el desarrollo. Estos comisionados también tienen la responsabilidad de atraer inversiones. El problema consiste en que las zonas compiten entre sí por la inversión económica y la laxitud en la aplicación de la legislación laboral a través de una inspección deficiente se considera un medio para promover la inversión. Esto ha llevado a una situación en la que las inspecciones en estas zonas se han vuelto completamente inadecuadas. Tomamos nota de la indicación de la Comisión de Expertos de que, si bien el Gobierno ha proporcionado ahora unas pocas estadísticas, sigue siendo imposible efectuar una evaluación informada de la protección de los trabajadores en estas zonas debido a la falta de información.

El Gobierno también ha presentado información estadística a la Comisión. Sin embargo, la información presentada es poco clara e incompleta y, por lo tanto, no es suficiente para demostrar que el Gobierno, tal como afirma, ha adoptado las medidas necesarias. No proporciona la información básica mínima necesaria para una evaluación del funcionamiento de la inspección del trabajo y para una valoración a nivel internacional por parte de los órganos de control de la OIT. Si bien se indica el número de lugares de trabajo sujetos a inspección, falta el número de trabajadores empleados. Esto es fundamental para la evaluación de la adecuación del número de inspectores del trabajo. Tampoco se indican los resultados de los procedimientos ni las sanciones. No queda claro por qué el Gobierno ha

aplicado sanciones en algunos casos de violaciones detectadas, pero no en otros. Tampoco queda claro en qué consisten las sanciones que se han impuesto.

En este sentido, también destacamos nuestra gran preocupación por el hecho de que el Gobierno siga sin presentar a la OIT su memoria anual sobre la labor de los servicios de inspección del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Convenio. Pero veamos la información de que disponemos. El Gobierno indica, por ejemplo, que en la ZEE de Vishakapatnam, que incluye 652 empresas, sólo se han llevado a cabo 74 inspecciones en los últimos tres años y no se ha registrado ni procesado ni una sola infracción. Según el informe del Gobierno, lo mismo ocurre en Mumbai tras la realización de 105 inspecciones. La falta de información presentada por el Gobierno sobre las inspecciones del trabajo en las ZEE y la calidad y el número de inspecciones sigue siendo motivo de preocupación.

A este respecto, también destacamos que el artículo 4 del Convenio afirma el principio de establecer un sistema de inspección coherente y coordinado bajo una única autoridad central, con el fin de facilitar la coherencia entre las políticas y evitar la duplicación de esfuerzos. La descentralización de la inspección del trabajo en las ZEE no está en consonancia con el Convenio.

Lamentablemente, el Gobierno no ha velado por que se disponga de recursos suficientes, tanto materiales como humanos, para las inspecciones del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del Convenio núm. 81. En lugar de emplear más personal dada la magnitud del desafío de las inspecciones del trabajo, algunos estados recurren de forma temporal a funcionarios y agentes del Estado, mientras que otros recurren a los comisionados para el desarrollo como inspectores del trabajo. Esto viola la letra y el espíritu del Convenio.

Observamos, de conformidad con los artículos 6 y 10 del Convenio, que la inspección del trabajo depende de la atracción y retención de personal cualificado y motivado que colabore con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los funcionarios o comisionados de desarrollo contratados temporalmente están en una situación de conflicto por la naturaleza misma de sus funciones y de su empleo. Subrayamos que el Convenio se ocupa de las medidas que garantizan que el número de inspectores del trabajo sea suficiente para garantizar el funcionamiento de las inspecciones, teniendo en cuenta una serie de factores:

- los lugares de trabajo sujetos a inspección;
- el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos, y también
- el número y la naturaleza de las condiciones que deben cumplirse.

Pedimos al Gobierno que dé prioridad a las inspecciones del trabajo, especialmente en las ZEE. El Gobierno debe incrementar el número de inspectores profesionales y los recursos materiales correspondientes para que coincidan con la tasa de inspecciones de conformidad con el Convenio. El Gobierno debe garantizar que los trabajadores de las ZEE no sufran un trato menos favorable que el exigido por las normas de la inspección del trabajo.

Otro aspecto que ha merecido la atención de la Comisión es el impacto de los cambios legislativos en la inspección del trabajo. Muchas de las reformas propuestas tienen por efecto reducir las protecciones para los trabajadores, entre otras cosas limitando el trabajo de los inspectores del trabajo. La Comisión de Expertos destaca el proyecto de código de salarios y el proyecto de ley de SST y condiciones de trabajo. Las consultas tripartitas sobre estos proyectos de ley han sido inconsistentes, sin que se hayan realizado verdaderas consultas. El Gobierno sostiene que el retroceso en relación con la reglamentación de la inspección del trabajo tiene por objeto introducir reformas impulsadas por la tecnología para reducir la complejidad del cumplimiento de la legalidad. Se ha introducido un sistema en línea de autoinspección para las empresas que se basa en la autoevaluación y la presentación de informes.

Esto significa que sólo se invitará a los inspectores del trabajo a inspeccionar una empresa cuando el informe de autoevaluación de la empresa revele una violación o cuando haya surgido una queja. Observamos que la Comisión de Expertos ha preguntado anteriormente al Gobierno cómo espera verificar los informes autoevaluados de las empresas, una pregunta que ha quedado sin respuesta.

Además, después de que los lugares de trabajo hayan llevado a cabo la autoevaluación, se propone que se aplique la denominada prueba de necesidad para poner en marcha las inspecciones. Esto, claramente, limitaría aún más las facultades y la independencia de los inspectores, impidiéndoles iniciar inspecciones sin previo aviso, entre otros desafíos. Estos cambios constituyen una violación de las disposiciones del artículo 6 del Convenio, que exige que los inspectores desempeñen sus funciones con plena independencia.

Además, el artículo 32 del proyecto de ley sobre SST y condiciones de trabajo faculta a los estados a establecer sus propias condiciones para llevar a cabo las inspecciones, incluido un programa de inspecciones basado en Internet. El apartado 1 del artículo 34 cambia el nombre de los inspectores por el de «inspectores y facilitadores», lo cual suscita dudas sobre la función de los inspectores del trabajo. Esto se aparta de los términos, funciones y facultades previstos en el Convenio núm. 81. La sección 2G del proyecto de ley de SST y condiciones de trabajo excluye los edificios, obras de construcción, minas y fábricas en los que trabajen menos de nueve personas de su ámbito de aplicación.

En virtud del artículo 44 de las disposiciones especiales relativas al trabajo subcontratado y a los trabajadores migrantes interestatales, los establecimientos con 19 o menos trabajadores quedan excluidos del ámbito de aplicación de la legislación. El proyecto de ley de fábricas también eleva el umbral de cobertura de diez a 20 trabajadores para los establecimientos en los que se utiliza electricidad, y, para los que no la utilizan, el umbral se eleva de 20 a 40 trabajadores.

Nos preocupa que los lugares de trabajo que no alcancen los umbrales dejen de estar sujetos a inspecciones. La economía informal está extendidísima, de hecho sólo el 6,5 por ciento de los trabajadores están empleados formalmente y existen millones de microempresas. Estos cambios tendrán un impacto devastador en la aplicación de la protección laboral.

A este respecto, recordamos que la Comisión de Expertos ha indicado claramente que el Gobierno debe velar por que todos los trabajadores se beneficien de las inspecciones laborales en relación con todas las condiciones de servicio legalmente protegidas. Por lo tanto, reiteramos que las llamadas reformas tienen graves consecuencias negativas para la protección de los trabajadores en virtud del Convenio y que, en última instancia, erosionarán el sistema de inspección del trabajo.

Los trabajadores de la India necesitan una inspección del trabajo fuerte. Existe una amenaza creciente para la salud y la seguridad en el trabajo en el país, especialmente en la inmensa economía informal. El fortalecimiento de la inspección del trabajo es fundamental para la aplicación efectiva de la legislación laboral y la protección de los trabajadores.

La India acaba de pasar por un período electoral y lamentamos que en varias campañas electorales se haya utilizado el término despectivo «fiebre inspectora» para justificar promesas políticas que, lamentablemente, acabarán por socavar el sistema de inspección del trabajo. Pedimos

al Gobierno que se abstenga de estigmatizar a sus inspectores en el futuro. Esperamos que en el futuro el Gobierno se abstenga de utilizar este lenguaje y trabaje para lograr un sistema sólido de inspección del trabajo, el cual es urgentemente necesario.

Miembro empleadora, India — Presento las opiniones del Consejo de Empleadores de la India sobre la queja presentada contra la India por violación del Convenio. Hemos tomado nota de la intervención del Gobierno de la India en relación con las observaciones de la Comisión de Expertos. También recordamos las intervenciones realizadas sobre el caso en la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La India es una de las economías de más rápido crecimiento en el mundo. También somos una de las naciones más jóvenes del mundo. Es sumamente importante crear un ecosistema propicio que nos permita aprovechar esta oportunidad única para crear una sociedad desarrollada de forma sostenible. Nosotros, los empleadores expresamos nuestro compromiso con los principios y los derechos fundamentales en el trabajo. Contar con una fuerza de trabajo comprometida constituye un activo para nosotros y reconocemos que esto sólo es posible cuando se atienden adecuadamente los intereses de los trabajadores.

La India es un país donde existe un gran número de legislaciones laborales que protegen los derechos de todos los trabajadores y cada una de estas legislaciones cuenta con un sistema de inspección muy estricto para cumplir el mandato de la legislación. El castigo previsto es muy severo, incluso el encarcelamiento por ciertas violaciones.

Las ZEE se han establecido para promover las exportaciones, pero sin diluir ningún derecho laboral. Se ha conferido al comisionado para el desarrollo la autoridad y la responsabilidad de los inspectores del trabajo de hacer cumplir debidamente las leyes laborales. Están facultados para visitar las unidades empresariales, inspeccionar todos los registros pertinentes y tomar todas las medidas necesarias en caso de infracción. También se ha visto que los inspectores de los departamentos estatales del trabajo han inspeccionado unidades en las ZEE bajo la dirección de un comisionado para el desarrollo. Es incorrecto suponer que las ZEE están exentas del control de la inspección del trabajo y que existe una violación del Convenio.

Agradezco los esfuerzos del Gobierno de la India por proporcionar una gama tan amplia de estadísticas que indican la existencia de un sistema de inspección eficaz en la India. Acepto el hecho de que un sistema de inspección imparcial y corrupto perjudica más al bienestar de los trabajadores que a los empleadores. Las ZEE son importantes zonas orientadas a la exportación que promueven el empleo e impulsan el crecimiento del país. Suelen estar formadas por grandes y reputadas empresas exportadoras de origen nacional e incluso internacional que utilizan tecnología avanzada y proporcionan condiciones de trabajo decentes a los trabajadores. También se observa a veces que las condiciones de trabajo y las instalaciones que ofrecen los establecimientos de una ZEE son mucho mejores que las de otras empresas. También aprecio el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los servicios de inspección, lo cual garantizará la transparencia y reducirá la parcialidad y los intereses creados. El Gobierno de la India ya ha proporcionado una información exhaustiva sobre el sistema de inspección en las ZEE y en otras partes del país. Es posible que la Comisión quizá desee considerar favorablemente este caso y tal vez no se presenten más informes a la Comisión de Expertos.

Otro miembro empleador, India — Gracias por darme la oportunidad de hablar en nombre de Laghu Udyog Bharati, India, la mayor organización de empleadores en toda la India que presta servicios exclusivamente a microempresas y empresas medianas de la India, y que representa a más del 98 por ciento del total de las empresas que emplean a más del 40 por ciento de la fuerza de trabajo total, sólo detrás del sector de la agricultura.

Laghu Udyog Bharati quisiera señalar que la inclusión de la India en la lista final de países que violan el Convenio no es justa y se ha hecho de manera poco transparente. Como sabe la Comisión, la norma establece que se deben realizar consultas tripartitas con todas las partes interesadas antes de adoptar cualquier decisión. Sin embargo, en este caso quisiera informar a la Comisión de que no se consultó a los representantes de los empleadores de la India antes de incluir el caso contra la India en la lista final. Si bien la delegación del Gobierno de la India ha proporcionado información detallada sobre los puntos concretos debatidos, quisiera abordar brevemente algunas de las cuestiones planteadas por la Comisión desde la perspectiva de los empleadores.

Como se ha mencionado anteriormente, existen siete ZEE de las cuales, en seis, las facultades de inspección recaen en los inspectores del trabajo de los gobiernos de los estados interesados, de conformidad con la legislación y la práctica vigentes anteriormente. Sólo en una ZEE, debido a su peculiar situación geográfica por pertenecer a múltiples estados, las facultades han sido delegadas a los comisionados para el desarrollo. Sin embargo, en este caso también son los inspectores del departamento del trabajo quienes se hacen cargo de los servicios de inspección y cobran su salario independientemente de los comisionados para el desarrollo. Estos últimos son personas altamente capacitadas y profesionales. Por lo tanto, el temor de que los comisionados para el desarrollo sean imparciales, ya que son responsables de atraer la inversión extranjera, no está fundado. Los comisionados para el desarrollo toman medidas de acuerdo con la legislación. Por lo tanto, los puntos planteados en la reclamación son engañosos y no reflejan el sentido de la legislación.

En lo que respecta a la delegación de facultades a los comisionados para el desarrollo en las ZEE, me gustaría llamar su atención sobre el hecho de que el Convenio exige inspecciones periódicas por parte de los inspectores. Sin embargo, el Gobierno soberano debería tener el derecho de conferir las funciones y facultades de los inspectores a cualquier funcionario designado y capacitado para ello por la autoridad que se convertirían en inspectores en esa región en particular.

El hecho de que el número total de inspecciones realizadas en estas ZEE y las sanciones impuestas sean superiores a las de años anteriores demuestra que no hay deficiencias en ninguna parte.

La India tiene la ingente tarea de ofrecer oportunidades de empleo a la creciente población joven para que pueda beneficiarse del dividendo demográfico. Por lo tanto, es imperativo que tomemos medidas para promover el crecimiento, el desarrollo económico y la creación de nuevas empresas. Sin embargo, para lograrlo, es muy importante contar con un marco legislativo integral complementado por un mecanismo de aplicación igualmente activo y garantizar que no se comprometa el interés de los trabajadores. Las ZEE deben cumplir necesariamente con todas las leyes laborales, incluyendo la provisión de seguridad social. Cabe mencionar aquí que la Comisión de Expertos no ha intentado verificar las alegaciones formuladas en la queja mediante el diálogo con el mayor sindicato de la India en esa esfera ni con la mayor asociación de empleadores.

Quisiera señalar tres cosas que el Gobierno de la India ha hecho para mejorar los beneficios de los trabajadores:

i) la licencia de maternidad remunerada se ha incrementado de doce a veintiséis semanas;
ii) se prevé proporcionar un seguro de salud en el marco del plan de salud Ayushman Bharat a 100 millones de familias;

iii) se ha puesto en marcha el portal Shram Suvidha, en el que un ordenador generará de forma totalmente transparente los nombres de las unidades que se van a inspeccionar. Se trata de reducir la corrupción sin afectar a los derechos de los trabajadores.

Por ello, el Gobierno de la India debería haber sido elogiado, pero es irónico que su nombre haya sido incluido en la lista final de países cuyos casos se van a debatir por violaciones del Convenio. En este asunto en particular, no existe ninguna solicitud nueva y sólo se está repitiendo la solicitud de proporcionar más datos. Sostenemos que la Comisión quizá desee considerar favorablemente este caso y, por lo tanto, tal vez no se presenten más informes a la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, India — Estoy a favor de la protección de los derechos de los trabajadores, que depende no sólo de una estructura legislativa sólida, sino también de un mecanismo de aplicación eficaz. El Parlamento de la India ratificó hace mucho tiempo el Convenio núm. 81. Por lo tanto, cualquier gobierno en el poder tiene el deber de cumplir el Convenio en su letra y espíritu, introduciéndolo en la legislación del país. La India se ha enfrentado a tiempos difíciles en el sector laboral desde que se pusieron en marcha las reformas en materia de liberalización, privatización y globalización a partir de 1991.

El sistema de inspección, que funciona desde hace mucho tiempo, resulta ineficaz en su aplicación. También estamos de acuerdo con la opinión de que un sistema de inspección corrupto e ineficaz no beneficia a nadie y, de hecho, es lo que más perjudica el bienestar de los trabajadores.

La multiplicidad y el gran número de leyes laborales, tanto a nivel central como en los estados, muchas de las cuales tienen más de medio siglo de antigüedad, han constituido un quebradero de cabeza tanto para los trabajadores como para los sindicatos. Por lo tanto, cambiar la legislación conforme pasa el tiempo constituye una necesidad nacional. Hemos acogido con satisfacción la fusión de las leyes laborales centrales existentes en cuatro códigos, ya que la codificación y simplificación de las leyes laborales es una demanda planteada por los sindicatos desde hace mucho tiempo que seguía pendiente. Se han celebrado una serie de reuniones tripartitas en las que hemos planteado nuestras preocupaciones y prioridades. Posteriormente, el Gobierno ha realizado muchas modificaciones y el proceso continúa en curso.

Toda legislación laboral sólo logrará alcanzar sus objetivos si se asegura su cumplimiento, y un sistema de inspección eficaz es la herramienta que garantiza la aplicación de la legislación. En vista de ello, en la India hemos estado abogando por un sistema de inspección fuerte, transparente y efectivo y, por lo tanto, durante el proceso de consulta sobre los Códigos del Trabajo, insistimos en que el término «facilitador», que se utiliza en los Códigos del Trabajo en lugar de «inspector», debería ser desestimado. No estamos en contra del uso de la tecnología en el sistema de inspección para aportar transparencia y romper el nexo corrupto entre el empleador y el inspector, pero este sistema debería estar en sintonía con el espíritu del Convenio. Añadimos que la tecnología debe ser utilizada para «facilitar la vida» y para crear un mecanismo administrativo eficaz.

El Gobierno se ha propuesto cambiar el término por el de «inspector y facilitador» y ahora se les está asignando la responsabilidad adicional de prevenir las violaciones. El Gobierno ha asegurado que ninguno de los cambios, ya sean de gobernanza o legislativos, diluirá en modo alguno los derechos laborales. Durante las consultas con el Gobierno, destacamos la importancia del elemento sorpresa en la inspección. Ahora, como ha informado el Gobierno, todas las inspecciones que se llevan a cabo a nivel central se realizan sin previo aviso y por sorpresa. Se están llevando a cabo inspecciones especializadas por inspectores expertos en las ZEE. Los datos presentados por el Gobierno son indicativos del hecho de que la inspección del trabajo en la India es cada vez más transparente, efectiva y centrada. Hemos deliberado detenidamente con el Gobierno y les hemos pedido que sigan reforzando el sistema de inspección. Hemos recibido garantías por parte del Gobierno con respecto a su aplicación y continuación efectivas. Agradecemos el enfoque constructivo del Gobierno de la India para corregir las desviaciones de los sistemas de inspección. También en este caso esperamos que el Gobierno adopte un enfoque positivo, teniendo en cuenta la peculiar situación del país.

Es cierto que, en el ámbito del Gobierno nacional, el sistema de inspección está funcionando bastante bien, pero es trágico observar que a nivel de los gobiernos de los estados, el sistema ha estado funcionando mal durante mucho tiempo. Dado que se aplica una estructura federal, los gobiernos de los estados también deben hacer lo posible por realizar únicamente inspecciones sin previo aviso. Por lo tanto, se plantea el problema de la continuación del sistema, así como de la aplicación efectiva de la inspección en todo el país.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que ponga fin a todo intento de limitar los sistemas de inspección, aumente la efectividad de los sistemas de inspección y convoque una reunión tripartita sobre la manera de hacer avanzar el sistema de inspección, para reflejar el verdadero espíritu del Convenio. Instamos encarecidamente al Gobierno a que ninguna de las inspecciones rutinarias sea llevada a cabo por los comisionados para el desarrollo en las ZEE, sino por un departamento del trabajo independiente propiamente dicho.

Otro miembro trabajador, India — Gracias por darme esta oportunidad de hacer uso de la palabra en nombre de mi sindicato Hind Mazdoor Sabha, así como en nombre de muchos otros sindicatos centrales de la India agrupados en la plataforma sindical conjunta. Permítanme reiterarlo: nos reunimos y discutimos sobre estas cuestiones en 2015 y luego en 2017 y, una vez más, estamos discutiendo sobre las mismas medidas. Los sistemas de inspección del trabajo siguen debilitados y los inspectores no están facultados para desempeñar sus funciones en la India.

Los cambios en la ley relacionados con la inspección del trabajo forman parte de la reforma general de la ley en la que el Gobierno lleva embarcado desde 2014. Esto ha comprendido la refundición de 44 leyes centrales de empleo en cuatro códigos: el Código de Salarios; el Código de las Relaciones de Trabajo; el Código de Seguridad Social y Bienestar Social; y el Código de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Condiciones de Trabajo. El movimiento sindical tiene serias preocupaciones a este respecto porque la reforma de la ley tiene por objeto debilitar los derechos de los trabajadores y los sindicatos a fin de impulsar las inversiones y el crecimiento económico.

Por ejemplo, la Ley de Fábricas será aplicable a las fábricas que empleen hasta 40 o más trabajadores. Ello les permitirá estar exentas de 14 leyes laborales importantes. Anteriormente el límite era de diez, límite que se incrementó a 20 en los casos en que se utiliza la energía y de 20 a 40 en los casos en que no se utiliza. Dado que la India es un país compuesto por muchas pequeñas empresas, lo anterior incluirá a más del 70 por ciento de los trabajadores. En las reformas de la ley se contempla también que los empleadores puedan recurrir a contratar a trabajadores por períodos determinados. Con ello se destruirá empleo permanente y se fomentará la precariedad y la inseguridad en el empleo. En esas esferas no habrá inspecciones del trabajo.

También a este respecto nos preocupa seriamente que, como sindicatos, no hayamos participado de ninguna manera en el proceso de reforma. El Gobierno central y varios gobiernos estatales siguen adelante con las reformas a pe-

sar de nuestra oposición a diversos aspectos de las enmiendas propuestas. Varios gobiernos estatales, como Maharashtra, Haryana, Gujrat y otros, han seguido adelante con esta enmienda.

A través de los cambios en la legislación laboral, el Gobierno ha introducido muchos cambios que afectan directamente a la inspección del trabajo:

- ha permitido la autoinspección del empleador;
- un sistema de inspecciones basado en la web en el que los inspectores no tienen poder para llevar a cabo inspecciones sin previo aviso;
- los inspectores del trabajo ya no se llamarán inspectores, sino facilitadores, y esto obviamente tiene un significado diferente del de inspección.

Mientras tanto, contamos con registros que muestran que anualmente ocurren unos 48 000 accidentes, mayoritariamente en los sectores de la agricultura, la construcción y la manufactura. Se trata sólo de los accidentes registrados y no comprenden aquellos que no lo fueron.

Desde 2014 nos hemos opuesto a las enmiendas de la legislación laboral. La plataforma sindical conjunta ha organizado con éxito muchas huelgas nacionales para llamar la atención del Gobierno sobre nuestra oposición a las reformas legislativas. Hemos dejado constancia de nuestro descontento por no haber sido invitados a participar en consultas significativas y haberse ignorado las propuestas conjuntas presentadas por la plataforma sindical central. En nuestra última acción sobre este asunto, más de 200 millones de trabajadores se declararon en huelga nacional a este respecto los días 8 y 9 de enero de 2019.

En 2015 la Oficina de la OIT en la India organizó, con la intervención de todas las partes interesadas, tres conferencias nacionales sobre las reformas legislativas y elaboró un informe técnico para asesorar al Gobierno sobre el camino a seguir. El Gobierno hizo caso omiso del informe de la OIT. El Gobierno de la India debe comprometerse a celebrar consultas significativas con los interlocutores sociales sobre las medidas a adoptar para cumplir las obligaciones contraídas en virtud del Convenio y no limitarse a formalidades.

Miembro gubernamental, Sri Lanka — Según la información proporcionada, la India ha adoptado varios métodos para reforzar su sistema de inspección del trabajo. Entre ellos, cabe elogiar la contratación de nuevos inspectores del trabajo, el uso de las TIC y la facilitación de servicios de infraestructura.

La delegación de la inspección se ha hecho para realizar con eficacia la inspección del trabajo. La India es un país muy grande, por lo que hace falta algún tipo de entidad especial en la aplicación de las leyes laborales en todos los estados para mantener la uniformidad. En nuestra opinión, la facultad de la inspección del trabajo ha sido delegada a los comisionados para el desarrollo de las zonas económicas especiales para fortalecer el sistema de inspección del trabajo. Así lo demuestra el aumento del número de inspecciones en el pasado reciente. Además, los comisionados para el desarrollo deben informar a la autoridad central sobre las inspecciones del trabajo que se realizan en las ZEE.

Además, el Gobierno de la India se asegura de que las leyes laborales se apliquen uniformemente en todo el país. Para que no haya excepciones en las ZEE. El proceso de codificación de todas las leyes laborales centrales en cuatro Códigos del Trabajo en la India se ha iniciado con el objetivo de simplificar y racionalizar la complejidad. Se ha procedido con consultas a este respecto. En las nuevas legislaciones se incluirán disposiciones pertinentes para aplicar las disposiciones del Convenio en la legislación y en la práctica. Por lo tanto, sería prematura cualquier conclusión que se extraiga basada en los proyectos de disposiciones. Dado que el Gobierno de la India ha tomado varias iniciativas para proceder con eficacia en la inspección del trabajo, incluso en las ZEE, consideramos que eso no equivale a una violación grave del Convenio en la legislación y en la práctica.

Miembro empleador, Sri Lanka — Los empleadores de Sri Lanka hablan como parte del Grupo de los Empleadores y en solidaridad con las declaraciones de la portavoz de los empleadores y de nuestros colegas de la India. Es digno de elogio el compromiso de la India de proteger los derechos laborales a lo largo de los años. Somos conscientes de que la India cuenta con un amplio marco de leyes laborales tanto a nivel federal como en los estados. Además, la madurez del sistema judicial, que funciona a nivel federal y estatal y es célebre por su interés en los asuntos que afectan al público, garantiza la existencia de los necesarios controles y equilibrios.

La India aplica las leyes laborales de manera universal en todas las regiones del país sin excepción. Del mismo modo, como aseguró el Gobierno de la India, las inspecciones también se realizan según el mismo principio y esto incluye las ZEE. Entendemos que muchas de estas inspecciones se realizan sin previo aviso. La India es la mayor democracia del mundo, y no podemos olvidar que les llevó un mes completar con éxito las elecciones generales. Tal es la magnitud de la empresa de llegar a la población en ciertas partes del país. En este contexto, los recientes esfuerzos por mejorar el régimen de inspecciones recurriendo a la tecnología suponen un formidable progreso, ya que no sólo harán más eficiente, sino también transparente, el proceso relacionado con la inspección y el seguimiento. Tampoco cabe duda de que esta evolución coadyuvará a que se alcance el objetivo último de la conclusión imparcial y rápida de las cuestiones. Facilitar a los inspectores lo necesario en equipamiento y medios de transporte les ayudará a realizar mejor su trabajo sobre el terreno. Sin embargo, también compartimos la opinión de la portavoz de los empleadores de que persisten algunos aspectos, como la recogida voluntaria de datos, en los que será necesario seguir trabajando para garantizar que se mantenga la credibilidad del sistema. En general, elogiamos los esfuerzos realizados por el Gobierno de la India para mejorar la inspección y armonizarla con las obligaciones que le incumben en virtud de las disposiciones del Convenio. Asimismo, instamos al Gobierno a que considere la posibilidad de incorporar las sugerencias formuladas por el Grupo de los Empleadores como parte de su plan de acción para mejorar la eficiencia y la eficacia de las inspecciones del trabajo.

Observadora, IndustriALL Global Union — Hablo en nombre de IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de trabajadores en todo el mundo. En su Informe de 2017, la Comisión exhortó al Gobierno de la India a que, entre otras cosas, velara por que en todas las ZEE se realicen inspecciones del trabajo eficaces y comunicara información detallada sobre el número de visitas rutinarias y visitas sin previo aviso, así como sobre las multas disuasorias impuestas en caso de infracción.

De los datos proporcionados por el Gobierno de la India en su respuesta se desprende que el número de inspecciones ha aumentado en el último año. Sin embargo, sigue siendo lamentablemente insuficiente. Por ejemplo, en la ZEE de Vishakapatnam hay 652 unidades y en los últimos tres años sólo se han llevado a cabo 74 inspecciones, 28 de ellas con indicación previa. En las ZEE de Noida, repartidas en diez estados y con 258 unidades, sólo se realizaron 77 inspecciones, de las cuales sólo 20 se hicieron sin aviso. Como en realidad los sindicatos no tienen acceso a las ZEE, por desgracia estas cifras no pueden ser corroboradas independientemente.

Si se examina la respuesta del Gobierno, parece que no se notifica gran parte de las violaciones. Una de las razones es el escaso número de inspecciones. De los datos se deduce que no se han notificado violaciones en la ZEE de

Vishakapatnam ni en la de Mumbai. No parece tratarse de información correcta, ya que contradice la creencia de que de los 343 572 trabajadores empleados en 652 unidades en la ZEE de Vishakapatnam, no se violó ninguna ley. Del mismo modo, en la ZEE de Mumbai, de los 91 470 trabajadores empleados en 323 unidades, no hubo ninguna violación. También son motivo de preocupación las medidas adoptadas, o más bien la ausencia de ellas, a raíz de las violaciones notificadas.

El hecho es que la función principal de los comisionados para el desarrollo, que es garantizar el rápido desarrollo de las ZEE y la promoción de las exportaciones, choca con los derechos de los trabajadores, en particular con respecto a la seguridad y la salud. Dado que esos derechos pueden estar en contradicción con los objetivos de producción, especialmente en las industrias orientadas a la exportación, la delegación de poderes de los inspectores del trabajo a los comisionados para el desarrollo crea un conflicto de intereses. Un comisionado para el desarrollo no siempre puede ser imparcial cuando se enfrenta a cuestiones de seguridad y salud derivadas de las presiones de la producción. Esto socava la razón misma de las inspecciones.

En algunos estados como Jharkhand, Karnataka, Bengala Occidental y Uttar Pradesh, según las políticas de dichos estados en materia de ZEE, existe una disposición para la colocar a un funcionario del Departamento de Trabajo bajo la supervisión del comisionado para el desarrollo. Por lo tanto, incluso si no hay delegación de poder, el funcionario no es independiente, sino que trabaja bajo la dirección del comisionado para el desarrollo, lo que socava una vez más las inspecciones realizadas. Hay muchos estudios que demuestran que las leyes laborales son violadas con total impunidad en las ZEE. IndustriALL considera que para comenzar a abordar tales violaciones es absolutamente necesario un sistema de inspección que sea imparcial e independiente.

Miembro gubernamental, China — La delegación china ha escuchado con atención las observaciones del Gobierno de la India. Hemos tomado nota de que el Gobierno de la India ha establecido un sistema de inspección del trabajo y ha conferido poderes a los inspectores del trabajo, que son una autoridad necesaria para cumplir su función. Los inspectores del trabajo en la India están creciendo en número y están equipados con tecnologías especiales. La India está llevando a cabo la reforma necesaria de la legislación laboral a fin de cumplir mejor las funciones y obligaciones indicadas en el Convenio núm. 81 en su nuevo marco jurídico. La India ya ha publicado los avances registrados en este frente en el sitio web del Ministerio de Trabajo y Empleo de la India. La delegación china apoya que el Gobierno de la India prosiga sus esfuerzos por promover la reforma de la legislación laboral, apoya los esfuerzos del Gobierno de la India por perfeccionar el sistema de inspección del trabajo y esperamos que la OIT proporcione el apoyo necesario.

Miembro trabajadora, Malasia — El «Inspector Raj» es ahora autorregulación. El «Inspector Raj» es el nombre demonizado de la inspección del trabajo para el sector privado en la India. El «Inspector Raj» es utilizado por los empleadores y los gobiernos para vilipendiar, ridiculizar y estigmatizar a la inspección del trabajo y al sistema de inspección. También se utiliza como símbolo del exceso de regulación estatal que obstaculiza el mercado libre, la productividad y las inversiones para prosperar en la India. La respuesta del Gobierno al exceso de regulación es la desregulación. Han introducido un sistema de autocertificación de la inspección del trabajo. Los empleadores envían informes que certifican su cumplimiento de las normas de inspección, lo que se considera cierto sin dar ocasión a una verificación incorporada. Las empresas de nueva creación están exentas de la inspección de trabajo durante un plazo de tres a cinco años. También pueden autocertificarse a través de aplicaciones móviles. Las inspecciones de los inspectores sólo se realizarán después de una queja creíble, presentada por escrito y aprobada por al menos un inspector superior del trabajo.

El sistema de autocertificación es contrario al Convenio. Impide las inspecciones sin previo aviso. Sólo permite inspecciones cuando hay una queja válida. Impide el libre acceso de los inspectores sin autorización previa y hace que el Gobierno deje de priorizar la dotación de recursos a la inspección del trabajo. El Gobierno de la India no ha proporcionado datos fidedignos sobre la frecuencia y la exhaustividad de las inspecciones, los resultados de éstas y la comprobación de la información proporcionada por los empleadores en el marco del sistema de autocertificación.

El Gobierno propone cambiar el nombre de los inspectores por el de facilitadores, lo que significa dejar de perseguir y sancionar tras las inspecciones y en su lugar fomentar la actividad empresarial.

Permítaseme recordar al Gobierno la tragedia del gas de Bhopal y las medidas adoptadas posteriormente para reforzar las inspecciones del trabajo a fin de prevenir esas catástrofes. El Gobierno no debe hacer retroceder a la India. El Gobierno debe cambiar de rumbo. El Gobierno debe dejar de estigmatizar a las inspecciones del trabajo. El Gobierno debe dejar de culpar a las inspecciones del trabajo de su incapacidad para hacer frente a los retos de la economía. Pedimos al Gobierno de la India que dé prioridad a las inspecciones del trabajo en cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio.

El Gobierno de la India está intentando desesperadamente inducir a engaño a esta estimada casa sobre el cumplimiento del Convenio. Está desmantelando los sistemas de inspección. Por lo tanto, es necesario que esta casa intervenga urgentemente para proteger las vidas de millones de trabajadores en la India.

Representante gubernamental, Belarús — La delegación de la República de Belarús acoge con beneplácito la información detallada del Gobierno de la India sobre el Informe de la Comisión de Expertos relativo al Convenio núm. 81, así como los esfuerzos de la India para garantizar la aplicación efectiva del Convenio.

Tenemos una opinión positiva del sistema de inspecciones en red, tanto a nivel central como estatal, que no entra en conflicto con la legislación laboral internacional. En nuestra opinión, este sistema garantiza la aplicación de las leyes laborales pertinentes. Saludamos los mecanismos eficaces de solución de conflictos aplicados por el personal de inspección del trabajo en las ZEE. Tomamos nota de que en esas zonas hay un funcionario de conciliación encargado de la resolución amistosa de conflictos que surgen entre los trabajadores y los empleadores.

Acogemos con satisfacción la apertura y el alto nivel de cooperación de la India con la OIT en la aplicación del Convenio núm. 81. El Gobierno de la India siguió demostrando su apertura al diálogo y confirmó de nuevo su firme compromiso con la OIT y el cumplimiento de sus obligaciones internacionales pertinentes. Hay que reconocer las numerosas medidas adoptadas por el Gobierno de la India. Expresamos nuestro firme apoyo al Gobierno de la India en la aplicación del Convenio.

Miembro trabajador, Suecia — Hago uso de la palabra sobre esta cuestión tan importante en nombre de los trabajadores nórdicos. Como todos sabemos, cada año mueren 2,78 millones de personas como consecuencia de accidentes laborales y cuestiones relacionadas con el trabajo. Las inspecciones del trabajo son un medio importante para afrontar esto y garantizar un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores. Para que esas inspecciones sean eficaces, es necesario dotar a los inspectores de recursos suficientes y del mandato de visitar libremente cualquier lugar de trabajo para realizar inspecciones tanto programadas como sin previo aviso.

Como establece claramente el Convenio, que la India ratificó ya en 1949, todos los trabajadores deberían estar amparados por las inspecciones del trabajo. Por lo tanto, nos preocupa la información proporcionada por la Central de Sindicatos Indios de que los trabajadores de las ZEE no se benefician de este derecho a que se inspeccionen sus condiciones de trabajo, especialmente debido a los informes de que en esas zonas se producen regularmente violaciones de todas las leyes laborales básicas. La procura del crecimiento económico y de la atracción de capital extranjero a las zonas económicas especiales no puede pagarse excluyendo a esas empresas de sus obligaciones de cumplir la legislación laboral y aceptar ser inspeccionadas por las autoridades.

Como han planteado varias organizaciones de derechos humanos, en la India hay gran número de trabajadores forzosos y de niños trabajadores. Según el Índice Mundial de la Esclavitud (Global Slavery Index), en cualquier día de 2016 en la India vivían trabajando en condiciones de esclavitud moderna casi 8 millones de personas. Ésta es una de las cosas que se pueden identificar y tratar a través de inspecciones del trabajo sistemáticas y exhaustivas.

Por lo tanto, instamos al Gobierno de la India a que siga las conclusiones de la Comisión en 2017 y garantice que todos los trabajadores, incluidos los que trabajan en las ZEE, estén amparados por las inspecciones del trabajo, como se establece claramente en el Convenio.

Representante gubernamental, Myanmar — Damos la bienvenida a la delegación de la India y le agradecemos su amplia información. Myanmar reconoce el compromiso de la India de promover y lograr un crecimiento económico constante, inclusivo y sostenible y condiciones de trabajo decentes para todos. Myanmar saluda los esfuerzos realizados por la India para mejorar sus actuales sistemas de inspección. Tomamos nota y apreciamos que la India proporcione a la OIT datos y estadísticas sobre la aplicación del Convenio núm. 81.

Creemos que la nueva contratación de más de 560 inspectores y las dotaciones de locales pertinentes en varios estados de la India contribuyen aún más a la realización de inspecciones positivas y responsables. Además, Myanmar reconoce que los inspectores del trabajo aplican con diligencia mecanismos eficaces de solución de conflictos y que el espíritu de tripartismo ha aumentado en las ZEE al promover la colaboración entre empleadores y trabajadores a fin de garantizar mejores condiciones de trabajo en los lugares de trabajo.

Como resultado de estas iniciativas y de sistemas apropiados de inspección del trabajo, de las cifras relativamente más bajas de violaciones que arrojan en los últimos tres años los datos estadísticos sobre las inspecciones del trabajo en las ZEE, Myanmar considera que la India va por buen camino y que, con la continuación de la cooperación con la OIT y el aumento del tripartismo, aplicará con éxito el Convenio.

Miembro trabajador, Zimbabwe — En 2017 estuve aquí y se discutió el caso de la India relativo a este Convenio y se formularon recomendaciones. Hoy la India está aquí de nuevo por las mismas cuestiones. Ya han pasado dos años, no hay cumplimiento. La India está ya en su tercer año de desafío. La situación es muy lamentable.

La Comisión de Expertos determinó que el Gobierno de la India seguía presentando información general que no permitía a la Comisión evaluar con conocimiento de causa la protección de los trabajadores en las ZEE. La India infringe los artículos 2 a 4 del Convenio. Además, el hecho de que no se otorguen a los inspectores facultades para realizar su labor y para enjuiciar a los infractores constituye dejación grave de responsabilidades por el Gobierno de la India.

La inspección del trabajo es una parte esencial del sistema de administración del trabajo, y tiene la función fundamental de hacer cumplir la legislación laboral para fomentar su cumplimiento. También proporciona a los empleadores y a los trabajadores información técnica y asesoramiento sobre los medios más eficaces para cumplir las disposiciones legales. Esta doble naturaleza hace que la inspección del trabajo desempeñe un papel esencial para garantizar la equidad y el respeto de los derechos en el lugar de trabajo. La inspección garantiza la buena gobernanza del mercado de trabajo y supone una oportunidad para responder oportunamente a los cambios en el mercado de trabajo.

Algunos oradores vienen a elogiar lo que está mal; es ésta una novedad preocupante en esta discusión. Si no pueden distinguir entre progreso y promesa se convierten en cómplices de la injusticia perpetrada contra el pueblo trabajador de la India. Prometer no significa progreso, pero esperamos acción.

Una vez más pedimos al Gobierno de la India que actúe para cumplir el Convenio, pues cuando lo ratificaron asumieron la obligación que conlleva. Por lo tanto, deberían cumplir los Convenios con sinceridad.

Representante gubernamental, Iraq — El Gobierno del Iraq quisiera apoyar la declaración formulada por el representante de la India. Agradecemos todas las iniciativas y medidas adoptadas por el Gobierno de la India para garantizar la aplicación del Convenio núm. 81. Observamos que a día de hoy la India ha reformado su Código del Trabajo y lo ha hecho más moderno y más acorde con el Convenio núm. 81 y otras normas internacionales.

Observamos que la India vela por el respeto del Código del Trabajo y coopera con las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores. Quisiéramos señalar que la India es uno de los países más grandes del mundo, es la mayor democracia y fue el segundo país en adherirse a la OIT, y que la India ratificó la Constitución de la OIT en cuanto se creó. Creemos que el deseo de la India de cooperar con la OIT merece que le alentemos a ello. Por lo tanto, animamos a la India a que prosiga sus esfuerzos.

Representante gubernamental, Kazajstán — Kazajstán toma nota de los compromisos de la India de cumplir plenamente las obligaciones que ha contraído en la OIT, incluido el Convenio núm. 81. También tomamos nota del informe detallado y exhaustivo que ha presentado hoy el representante del Gobierno, así como de las observaciones de la portavoz del Grupo de los Empleadores. Tenemos en cuenta los compromisos del Gobierno de reforzar su sistema de inspección, asegurar la inclusión y la transparencia y trabajar con los interlocutores sociales y la OIT. Creemos que el Gobierno de la India adopta todas las medidas pertinentes para abordar la cuestión del Convenio.

Miembro gubernamental, Federación de Rusia — En primer lugar, quisiéramos dar las gracias al distinguido representante del Gobierno de la India por su enfoque constructivo de la cuestión que nos ocupa, el cumplimiento de las disposiciones del Convenio núm. 81, que regula la creación de un sistema marco para la inspección del trabajo, permitiendo que el propio país elija su propio enfoque dentro de ese marco. La India está tratando de mejorar la aplicación de dicho Convenio, y confiamos en que, en un futuro próximo, la India adopte medidas exhaustivas para proporcionar la información adicional solicitada por la Comisión de Expertos.

Con respecto a las observaciones relativas a diversos casos en estas ZEE, quisiéramos señalar que la información ha cubierto la aplicación preferencial de las disposiciones particulares en esta esfera, y estamos seguros de que las medidas adoptadas por el Gobierno están bien fundadas.

Creemos que las disposiciones del Convenio son exclusivamente de carácter técnico y que el Gobierno se ocu-

pará de las observaciones técnicas que se han hecho. Y estamos seguros de que es necesario tener en cuenta no sólo la aplicación en la práctica, sino también el contexto con el que lidia un Estado. Lo importante es que el Estado tenga un enfoque constructivo y que coopere con la OIT. Creemos que se debería alentar eso. Tenemos la firme esperanza de que la Comisión tome nota con satisfacción de la información proporcionada por la India y concluya el examen de este caso señalando su satisfacción.

Representante gubernamental, Filipinas — Filipinas toma nota y se felicita de las comunicaciones de la India con respecto a las numerosas reformas introducidas para dar pleno efecto al Convenio que nos ocupa. Sobre la base de la detallada información proporcionada por la India publicada ya en el sitio web de la Comisión, la India cuenta con un amplio sistema de legislación laboral y un elaborado sistema de servicios de inspección del trabajo, tanto a nivel central como estatal. En la ley y en la práctica, todas sus leyes laborales son aplicables y ejecutables en todas las regiones geográficas, incluidas las ZEE. También se realizan inspecciones del trabajo en todas las ZEE.

La información también contiene detalles de las inspecciones realizadas desde 2016 hasta la fecha, incluido el número de inspecciones anunciadas y no anunciadas, la situación de su observancia en los tres años, el número de empresas inspeccionadas, los trabajadores cubiertos, los delitos notificados, las infracciones detectadas, las acciones penales iniciadas, las sanciones impuestas y las multas cobradas.

En su comunicación, la India da cuenta además del número total de inspectores del trabajo, el número de vehículos facilitados y otros recursos humanos y materiales relacionados con su función de inspección. También se han instituido otras reformas importantes para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio. Por lo tanto, Filipinas confía en que la India seguirá comprometida con sus obligaciones en el marco del Convenio núm. 81 y que mantendrá su compromiso constructivo con todos sus interlocutores sociales.

Por último, Filipinas pide a la OIT, incluidos sus órganos de control, que siga prestando a sus Estados Miembros la asistencia técnica y la orientación que hacen falta a fin de garantizar el pleno cumplimiento de los convenios teniendo la vista puesta en un trabajo para un futuro más luminoso.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia — El Estado Plurinacional de Bolivia, agradece la información presentada por el Gobierno de la India en relación al Convenio. Saludamos las estadísticas detalladas proporcionadas por la India, las cuales muestran un incremento de inspecciones realizadas en las zonas económicas especiales, en 2018 y 2019, en comparación con el bienio anterior. Destacamos también el compromiso manifestado por el Gobierno de la India para la promoción de un desarrollo económico, inclusivo y sostenible, con equidad y condiciones de trabajo decentes para todos. En ese sentido, tomamos nota con interés de las medidas existentes para abordar quejas y mejorar las condiciones de trabajo. Consecuentemente alentamos al Gobierno de la india a continuar las medidas encaminadas con respecto al Convenio.

Miembro gubernamental, Bangladesh — Acogemos con beneplácito los esfuerzos de la India para aplicar el Convenio núm. 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo en el país, en particular para mejorar su sistema de inspección del trabajo en las ZEE. Es alentador que se hayan contratado más de 550 nuevos inspectores en varios estados de la India para reforzar la inspección del trabajo en el país. A fin de que los inspectores del trabajo puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz y sin contratiempos, se les ha prestado apoyo logístico. Apreciamos que la India haya iniciado una nueva codificación de todas las leyes laborales centrales a fin de simplificar, racionalizar y refundir diversas disposiciones para mejorar el cumplimiento de la legislación. Teniendo en cuenta los progresos realizados, pedimos a la Comisión que tenga en cuenta los importantes esfuerzos y avances conseguidos por el Gobierno de la India para abordar las cuestiones planteadas en la queja.

Miembro gubernamental, Brasil — El Brasil agradece al Gobierno de la India la presentación de información detallada para su examen por la Comisión. El Brasil comparte el malestar de la India con una amplia gama de aspectos del sistema de control y, en particular, con la redacción de las listas de casos para su examen en la Conferencia. Esta Comisión dista mucho de ajustarse a las mejores prácticas del sistema multilateral. A todos, gobiernos, trabajadores y empleadores, interesa una OIT fuerte, eficaz y legítima, que esté adaptada a los desafíos contemporáneos. Mirando a un futuro de prosperidad, trabajo decente y más puestos de trabajo, la OIT debería aumentar la cooperación y las asociaciones, revisando al mismo tiempo su sistema de control de las normas en pro de la transparencia, la objetividad, la imparcialidad y el verdadero tripartismo.

La información del Gobierno muestra que se ha comprometido a promover y lograr un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, oportunidades de empleo, equidad y condiciones de trabajo decentes para todos. Reiteramos que, a juicio del Brasil, las circunstancias, las capacidades y los marcos jurídicos nacionales deben tenerse plenamente en cuenta en el examen de todos los casos planteados ante esta Comisión. El ejemplo de la India viene al caso, en la medida en que la observancia de las disposiciones pertinentes de diversas leyes laborales se garantiza mediante un sistema de inspección del trabajo tanto a nivel central como estatal. A nivel estatal funciona un mecanismo aparte de inspección del trabajo para garantizar la observancia de las disposiciones legales relativas a las condiciones de servicio de los trabajadores.

Además, las ZEE son una importante iniciativa política para la India dentro del ámbito de su soberanía nacional. Recuerdo que, de conformidad con las disposiciones legales pertinentes, el Gobierno central no tendrá competencia para flexibilizar ninguna ley relativa al bienestar de los trabajadores en las zonas económicas especiales. Todas las leyes laborales son aplicables en las ZEE y en éstas los derechos de los trabajadores están protegidos por un marco jurídico sólido. Para las ZEE cuyos territorios se extienden más allá de un solo estado rigen acuerdos especiales con el fin de garantizar la eficiencia y evitar conflictos de intereses.

Representante gubernamental — Le agradezco esta oportunidad de responder a algunas de las observaciones formuladas por los distinguidos oradores y reiterar las opiniones del Gobierno de la India sobre la cuestión de la aplicación efectiva de las leyes laborales en el país y el cumplimiento del Convenio núm. 81. También doy las gracias a los distinguidos delegados que participaron en las deliberaciones. Hemos tomado nota de todas las observaciones y sugerencias formuladas por los representantes de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos.

Quisiera informar a la Comisión de que el Gobierno ha facilitado una amplia variedad de datos sobre el número de empleados, el número de empresas y el número de inspecciones realizadas en las ZEE, tanto avisadas como no, y el número de violaciones, enjuiciamientos y condenas. Además de la prolijidad de datos sobre las ZEE, también se han facilitado estadísticas sobre los mecanismos de inspección en los ámbitos central y estatal. En lo que respecta a la aplicación de las leyes laborales, deseamos señalar que la India cuenta con un sistema muy complejo de legislaciones laborales y estamos de acuerdo en que el propósito de la legislación sólo puede lograrse mediante su efectiva

observancia. Se ha prescrito que se hagan respetar las diversas leyes laborales con arreglo a las disposiciones pertinentes de la ley, respeto que se asegura gracias a un sistema de inspecciones del trabajo tanto a nivel estatal como central. El sistema de inspección y medidas de seguimiento existe en la incoación formal de las actuaciones judiciales y en las condenas dictadas en los tribunales.

Los datos hablan por sí solos. La fecha de la inspección en el ámbito central indica que en los tres últimos años se detectaron 6 000 violaciones y se iniciaron 55 000 procesos penales contra los infractores, en 38 000 de los cuales se impusieron sanciones. Se recaudó un importe de 307 millones de rupias de la India en concepto de multas. A nivel estatal, en los últimos tres años se notificaron 395 000 delitos y se detectaron 642 000 violaciones. En 71 000 casos se iniciaron procesos penales y se recaudaron 236 millones de rupias en concepto de multas.

Quisiera destacar que durante los tres últimos años se han notificado 620 casos en siete ZEE en las que se han detectado 18 violaciones. En 166 casos se iniciaron procesos penales y en 58 se dictaron sentencias condenatorias. El mecanismo de observancia de las leyes en la India es de múltiples niveles y comprende un sistema de inspección física, instancias de reclamación, instancias de apelación y tribunales a nivel de Gobierno central y estatal, con el apoyo de portales en línea a esos dos niveles.

Quisiera informar a la estimada Comisión sobre la cuestión de la delegación de poderes a los comisionados para el desarrollo en las ZEE. La delegación de poderes a esos comisionados no implica en modo alguno que se diluya la facultad del inspector del trabajo de hacer cumplir la ley. Las leyes de las ZEE establecen claramente que la función del comisionado para el desarrollo consistirá en supervisar y hacer el seguimiento de los sistemas de inspección de las ZEE. Todos los inspectores estatales del trabajo cobran su salario con cargo a los respectivos fondos consolidados del Gobierno estatal y actúan independientemente para hacer respetar las leyes laborales. Las disposiciones de la Ley del Fondo de Previsión de los Empleadores y de la Ley del Seguro Estatal de los Trabajadores (ESIC), que son leyes del Poder Central, también son aplicables a todas las ZEE. Cabe destacar que la Ley del Fondo de Previsión de los Empleadores proporciona prestaciones de seguridad social a unos 60 millones de trabajadores y la Ley del ESIC proporciona prestaciones de seguro de salud a 36 millones de trabajadores. La aplicación de ambas leyes se está llevando a cabo de manera estricta por un sistema de inspección independiente del Gobierno central en todos los establecimientos del país, incluidas las ZEE. El 100 por ciento de las inspecciones que se están llevando a cabo se hace sin previo aviso. Los argumentos anteriores refuerzan que las ZEE cuentan con un sistema de inspección plenamente operativo encaminado a hacer respetar diversas leyes laborales.

Quisiera hacer una aclaración a la estimada Comisión con respecto al menor número de violaciones en las ZEE a pesar de que el número de inspecciones en las ZEE se ha quintuplicado, concretamente en Mumbai y Vishakhapatnam. Como se puso de relieve en las observaciones iniciales de la India, en varios niveles de gobernanza existe un sólido mecanismo para el logro de acuerdos a través de un portal electrónico que ofrece a todo trabajador, incluso a los de las ZEE, la oportunidad de que eleve esos problemas directamente al Gobierno en lugar de hacer que adquieran la escala de violación y luego hacer que el cuerpo de inspectores los detecte. Es un ejemplo del uso de la tecnología para llevar la gobernanza a la puerta del ciudadano y tomar medidas preventivas en pro de su bienestar. Puede resaltarse la eficacia del sistema existente por el hecho de que en los últimos tres años se han registrado alrededor de 80 000 quejas en el portal electrónico del Gobierno central, con un porcentaje de resolución del 95 por ciento. Además, para la aplicación efectiva del fondo de previsión de los empleadores, en los últimos cuatro años se han recibido alrededor de 1 millón de reclamaciones, con una tasa media de resolución del 98 por ciento. Esto ilustra que se trata de un mecanismo de aplicación preventivo, eficaz y con capacidad de reacción.

Creemos que el uso de la tecnología en la administración promoverá el mínimo de gobierno con el máximo de gobernanza. Promoverá la transparencia, reducirá la corrupción, mejorará la respuesta con plazos delimitados y hará que el sistema general sea más eficiente. De conformidad con esta visión, se está aplicando el concepto de regímenes de autocertificación, en los que el empleador proporciona información completa sobre la aplicación de las leyes laborales. Quisiera reiterar que la autocertificación no socava el sistema de inspección y que, sin embargo, lo complementa, ya que facilita el examen de los registros de antemano y permite entender por adelantado los problemas antes de realizar la inspección física.

Quisiera informar a la Comisión de que la India apoya la negociación colectiva y el diálogo social, ya que creemos firmemente que funciona como una válvula de seguridad que evita la escalada de los conflictos laborales y promueve la paz y la armonía en las relaciones de trabajo. Por consiguiente, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Sindicatos, se permite la constitución de sindicatos en todos los establecimientos, incluidos los ubicados en las ZEE. No hay restricciones a la actividad sindical en las ZEE y en ellas tienen presencia unos diez sindicatos. De hecho, el Gobierno suele relacionarse con los sindicatos antes de tomar cualquier decisión política relacionada con las cuestiones laborales. La mayoría de los consejos y comités constituidos por el Gobierno, como los consejos consultivos sobre salarios mínimos, seguridad social, fondo de previsión, comité de bienestar de los trabajadores no organizados, etc., son obligatoriamente de carácter tripartito e indicio de la participación de todos los interlocutores sociales en las decisiones de política.

En cuanto a la cuestión planteada sobre las reformas laborales propuestas, quisiéramos aclarar que las reformas laborales que se están llevando a cabo en la India van encaminadas a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral, simplificar los procedimientos, reducir la multiplicidad de instancias, tener definiciones uniformes y proporcionar una legislación que esté en sintonía con los nuevos tiempos y que sirva para todas las categorías de trabajadores habida cuenta de la aparición de nuevas formas de empleo. Quisiera informar a la estimada Comisión de que el Gobierno, al elaborar el marco de los Códigos del Trabajo, celebró consultas exhaustivas con todos los interlocutores sociales, los gobiernos estatales y los expertos técnicos y jurídicos. También se han celebrado consultas con los expertos de la OIT durante el proceso. Se recaban asimismo los comentarios del público en general, que es el beneficiario último de las reformas, y el proyecto de ley se publica en el sitio web del Gobierno y se da tiempo suficiente para la formulación de observaciones. Las sugerencias recibidas se recopilan, se tienen en cuenta y se examinan, incorporándose a la propuesta de legislación.

Deseo informar a la Comisión de que, durante el proceso de redacción de los Códigos del Trabajo, se celebraron unas nueve reuniones tripartitas. Los Códigos del Trabajo propuestos no pretenden en modo alguno debilitar el sistema de inspección en el país. De hecho, refuerza el papel del inspector al añadir las tareas y responsabilidades preventivas a sus tareas habituales de inspección. Además, las inspecciones propuestas en el código del trabajo no se anunciarían y no es necesario dar un preaviso antes de la inspección. Se prevén instancias de apelación a varios niveles para asegurar el respeto del principio de la justicia natural. Sin embargo, aunque la discusión del detalle de

las disposiciones del Código del Trabajo no está relacionada con el Convenio núm. 81, quisiera aclarar que el umbral de aplicabilidad para una fábrica no se ha aumentado de los diez actuales a 40. De hecho, no se ha propuesto modificar el umbral de otros establecimientos.

Quiero dejar constancia de que los códigos aún están en situación prelegislativa y sujetos a modificación. El Gobierno es consciente del compromiso que contrajo con las normas del trabajo ratificando los convenios y las tendrá debidamente en cuenta al elaborar las leyes. A continuación pediría a nuestro secretario que formule observaciones finales.

Otro representante gubernamental — Estamos comprometidos con las reformas laborales a través de la debida consulta tripartita. Somos una nación de 500 millones de trabajadores, el 0,2 por ciento de los cuales trabaja en las ZEE, y estamos comprometidos con el bienestar de todos los trabajadores a través de mecanismos innovadores y basados en la tecnología.

Hemos aportado pruebas sustanciales para mostrar que las disposiciones del Convenio se están aplicando en el marco del mecanismo de observancia legal imperante en la India, incluidas las ZEE, el cual no infringe las disposiciones del Convenio. El artículo 2, que prevé un sistema de inspección del trabajo aplicable a todos los establecimientos industriales, se cumple mediante la aplicabilidad del sistema de inspección a través de todos los instrumentos, incluido el de las ZEE. El sistema de inspección del trabajo en la India, que en el caso de los establecimientos de la esfera central está bajo la supervisión del Gobierno central y en el de la esfera estatal, bajo el Departamento de Trabajo de los estados, se rige por el artículo 4 del Convenio.

En el caso de las ZEE, la delegación de poderes a los comisionados para el desarrollo pertinentes que, en última instancia, informan sobre las inspecciones al Departamento de Trabajo de los estados, no constituye una violación del artículo 4 del Convenio. Asimismo, se está cumpliendo con el artículo 23, que establece que se aplicará la inspección del trabajo en los establecimientos comerciales, lo que puede hacerse cumplir a través del cuerpo de inspección del trabajo. El sistema de inspección, a través de los funcionarios a los que el gobierno correspondiente otorga las facultades de inspector del trabajo, hace cumplir las leyes laborales pertinentes aplicables a los establecimientos comerciales. En cuanto al cumplimiento de los artículos 10 y 11, los datos estadísticos facilitados indican que ha aumentado el número de inspectores a los que se proporcionan todos los medios para llevar a cabo la inspección.

Por último, ningún inspector del trabajo avisa al empleador antes de realizar una inspección en el establecimiento, ya que el 100 por ciento de las inspecciones en la esfera central se realizan sin anunciarse. Incluso en el ámbito estatal, el 91,7 por ciento de las inspecciones se realizan sin previo aviso. El sistema de inspección cumple el artículo 23 del Convenio. Las disposiciones propuestas en el Código del Trabajo tampoco imponen restricciones al inspector para entrar en los locales o para dar información previa a los empleadores. Sin embargo, para romper el nexo entre el empleador y el trabajador se está promoviendo el sistema informatizado aleatorio. En vista de estos hechos, se declara que la India cree en las normas del trabajo y que las aplica plenamente, pues su observancia es crucial para lograr el objetivo de la legislación laboral.

La India considera que desde 2015 estamos respondiendo adecuadamente en una serie de comunicaciones a las cuestiones de fondo planteadas en este caso. La Comisión también ha tomado nota de nuestra respuesta enviada en mayo de 2019. En vista de las detalladas estadísticas proporcionadas y de nuestra respuesta oral, solicitamos que se dé por cerrado este caso. Por último, quisiéramos pedir al Presidente de la Comisión que presente el proyecto de conclusiones sobre nuestro caso con la suficiente antelación para que lo examinen los miembros de esta Comisión a fin de asegurar que refleja los debates que han tenido lugar y en aras de que se adopte por consenso el 20 de junio.

Presidente — Doy las gracias a la delegación de la India por haber participado esta tarde en los trabajos de la Comisión, por sus observaciones finales y por la información que ha proporcionado. En relación con su último comentario, el proceso de redacción y entrega de las conclusiones se describe en el documento D.1, por lo que le remito a dicho documento.

Miembros trabajadores — En primer lugar, tomamos nota de las observaciones del Grupo de los Empleadores con respecto a la información comunicada por una organización sindical, y la sugerencia de que esas comunicaciones se sometan a la aprobación del Gobierno y de otros interlocutores sociales es muy problemática e inapropiada. Las organizaciones representativas tienen derecho a presentar observaciones en virtud de la Constitución, y la aprobación previa que pretenden los empleadores en este caso limitaría gravemente la libertad de opinión de los interlocutores sociales. Y confiamos en que al Grupo de los Empleadores no le gustaría que el sistema de presentación de informes siguiera esa evolución.

A los otros interlocutores sociales y al Gobierno se les invita ciertamente a que respondan a los comentarios enviados por los sindicatos. Sin embargo, como hemos visto en las observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno de la India no ha respondido del todo a las persistentes alegaciones que se han señalado repetidamente a su atención.

En cuanto al cumplimiento por el Gobierno del Convenio núm. 81, no puede haber un respeto efectivo de ningún sistema de inspecciones, incluidas las del trabajo, sin que éstas gocen de prioridad legislativa y política y de recursos suficientes. Pedimos al Gobierno que vele por que se lleven a cabo inspecciones laborales eficaces en todas las ZEE. A este respecto, el Gobierno debería enviar un informe completo y detallado a la Comisión de Expertos que incluya el número de visitas rutinarias y no anunciadas, así como las multas que se han impuesto para disuadir las infracciones.

El Gobierno debe poner fin al funcionamiento del sistema de autocertificación, que permite a los empleadores autocertificarse sin que los funcionarios públicos realicen ninguna verificación creíble. La autocertificación de los lugares de trabajo, así como la prueba de necesidad que se propone plantean preocupaciones muy graves. El Gobierno no ha conseguido demostrar cómo se comprueba la propia certificación ni ha señalado el establecimiento de ninguna otra salvaguardia para estar a la altura de su obligación de garantizar la eficacia de las inspecciones laborales en todos los establecimientos de trabajo. Pedimos la revisión inmediata del sistema de autocertificación, y desde luego su reversión. Esperamos que el Gobierno emprenda todas las medidas necesarias para garantizar que todos los establecimientos industriales, incluidos los de la economía informal, estén sujetos a inspección, y que los inspectores del trabajo tengan plena autoridad para realizar visitas rutinarias y sin previo aviso así como para iniciar acciones legales.

Recordamos al Gobierno que, en virtud de los artículos 20 y 21 del Convenio núm. 81, la autoridad central de inspección está obligada a publicar un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control y supervisión. Ésta es la obligación del Gobierno federal con respecto a las actividades del Estado coordinadas a nivel tanto federal como central.

En lo que respecta a las reformas en curso de la legislación laboral, instamos al Gobierno a que entable negociaciones plenas y francas con los interlocutores sociales a fin de garantizar que las enmiendas introducidas se ajusten a las normas internacionales del trabajo, y en particular al Convenio núm. 81. Debe prestarse particular atención al impacto de las limitaciones impuestas a las inspecciones del trabajo en la economía informal. Ahí es donde se encuentra la gran mayoría de los trabajadores y, lamentablemente, también donde más débil es la protección eficaz del trabajo. Esto plantea particularmente un problema cuando se trata de la salud y la seguridad en el trabajo.

Ya son muchas las ocasiones en que hemos discutido estas cuestiones y el Gobierno todavía no ha aportado la suficiente información que permita a la Comisión de Expertos hacer una evaluación completa acompañada de recomendaciones concretas. Por lo tanto, creemos que corresponde que el Gobierno acepte una misión de alto nivel de la OIT para evaluar los avances y trazar un camino de reforma en forma de plan de acción tripartito.

Miembros empleadores — Para empezar, creo que quizás he expresado las cosas de manera un poco confusa en el sentido de que el Grupo de los Empleadores no está sugiriendo de ninguna manera que los sindicatos deban tratar de obtener la aprobación de nadie para presentar sus quejas. Tienen todo su derecho a presentarlas. Creo que la observación que yo estaba haciendo era que la queja, tal cual, es información independiente y suficiente, y que sería bueno que se entendiera mejor el proceso de investigar y presentar la queja en el informe y de plantearla ante esta Comisión. Creo que a lo largo de todo este debate hemos oído decir, especialmente al Gobierno, que está ocurriendo mucho más de lo que dejaría ver la queja original. Posiblemente habría quedado más claro si ese proceso se hubiera investigado mejor. Es lo que quiero puntualizar. No se trata desde luego de que los sindicatos no tengan derecho a quejarse. Están en todo su derecho.

También creo que se trata de que, como hemos oído decir al Gobierno y como yo dije, han estado pasando muchas cosas de las que no sabíamos antes y, en ese sentido, eso es bueno. Pero, lo siento por la India, eso no la saca totalmente del aprieto porque creo que hay una serie de cuestiones que sí deben ser tratadas, y no se trata necesariamente de que las cosas estén mal, sino de que podrían estar mejor y creo que por ahí es por donde iba el tono de nuestros comentarios. Por ejemplo, sobre la cuestión de la suficiencia de los recursos para los inspectores del trabajo hemos oído decir, y lo aceptamos, que en general a los inspectores del trabajo se les proporciona todo lo que necesitan para realizar su cometido: coches, ordenadores portátiles, teléfonos, etc. Pero parece que en algunos casos las circunstancias son menos ideales, por ejemplo que se obliga a los inspectores del trabajo a usar cosas como taxis y demás. Nuestra observación es que ello puede ser un factor inhibidor en el desempeño de su trabajo, por lo que una recomendación es que instamos al Gobierno a que vele por que todos los inspectores del trabajo cuenten con el equipo y los medios necesarios para que puedan desempeñar sus funciones sin ninguna traba en absoluto.

La segunda recomendación a ese respecto es que el Gobierno siga proporcionando información sobre el número de inspectores del trabajo, tanto a nivel central como estatal, pero también con respecto a la proporción de inspectores del trabajo por número de personas porque, como hemos oído decir en algunos momentos de la discusión, el número de inspectores del trabajo ha aumentado de manera muy significativa, pero, si se compara con el número de personas que trabajan y las zonas a las que prestan servicios, quizás siga habiendo un problema de suficiencia que haga falta abordar.

Pasemos ahora a la cuestión de los datos y su facilitación. El comentario que hice anteriormente y que reitero es que en algunos aspectos la recopilación de datos, incluso con el advenimiento de los sistemas basados en Internet, se sigue llevando a cabo de forma voluntaria, y eso conlleva algunas cuestiones, una de las cuales es que es voluntaria, lo que significa que una parte puede no llegar a tiempo o simplemente no llegar, y que no necesariamente lo haga en formatos normalizados, todo lo cual puede menguar la amplitud y la utilidad de la información en los planos nacional y de los estados. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que adopte medidas para asegurar que el proceso de recopilación de datos sea todo lo normalizado y amplio que sea necesario para que haga funcionar e inspire como debe ser los procesos de inspección del trabajo y de reglamentación.

Paso ahora a la cuestión de la autocertificación. A diferencia del Grupo de los Trabajadores, no creemos que la autocertificación sea mala de por sí, para nosotros se trata de si puede o no sustituir a la labor de inspección del trabajo. Nuestra opinión es que la autocertificación puede ser para los empleadores una herramienta poderosa para entender qué cuestiones plantean deficiencias en términos de observancia para luego adoptar medidas autónomas para su logro. Eso no las exime de inspecciones ni de auditorías independientes pero, si funcionan bien, sí ofrecen la oportunidad de que cuando un inspector se presente sin previo aviso sus sistemas estén funcionando y no haya violaciones. Por lo tanto, se trata de un proceso de autopromoción y autorregulación, pero nuestra creencia y nuestra opinión es que no debería sustituir a las inspecciones del trabajo. Dado que no disponemos de suficiente información, pedimos al Gobierno que en futuros informes dé seguridades de que la autocertificación no recorta la capacidad del Estado de regular independientemente una auditoría mediante la inspección del trabajo.

Con respecto al libre acceso de los inspectores del trabajo a los establecimientos, observamos que el trabajo que se está llevando a cabo en la reforma reglamentaria y la reforma legislativa no parece recoger específicamente los derechos de los inspectores del trabajo a acceder a los establecimientos, por lo que instaríamos a que ese tipo de cuestiones sean efectivamente incluidas. Observamos que esta labor está en marcha y que todavía hay posibilidad de modificaciones. Sugeriríamos absolutamente que se haga ésta en concreto.

Con respecto al acceso de los sindicatos a los lugares de trabajo, tomamos nota de que el Gobierno está trabajando para reducir los umbrales necesarios para constituir sindicatos, y también de que ofrece seguridades de que no hay restricción alguna a la constitución de sindicatos en ninguna parte de su economía, ni siquiera en las ZEE. Quisiéramos poder comprobar en el futuro que eso es cierto.

Exhortamos al Gobierno, como lo ha hecho el Grupo de los Trabajadores, a que complete la labor sobre el proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo y el proyecto de ley de salarios, así como sobre los diversos textos legislativos a los que se ha hecho referencia. Parece que llevan en el sistema bastante tiempo y que ha llegado el momento de que se completen hasta al nivel del que hemos estado hablando.

Por lo tanto, teniendo presentes todos estos temas, instamos al Gobierno a que adopte medidas para velar por que toda la legislación en la que se ha trabajado se ajuste al Convenio; por que en el Código de Salarios y en la Ley de SST y Condiciones de Trabajo se permita explícitamente a los inspectores del trabajo entrar a iniciativa propia y sin previo aviso en los lugares de trabajo, sin limitarse a los casos en que se hayan presentado quejas o haya elementos que indiquen violaciones de la legislación laboral; por que en el Código de Salarios y en la Ley de SST y Condiciones de Trabajo se garantice la discrecionalidad de los inspectores del trabajo en cualquier parte del país, incluidas las ZEE, para iniciar rápidamente procedimientos

legales y administrativos sin previo aviso; y finalmente por que las leyes en las que se trabaje contengan umbrales apropiados y realistas para la constitución de organizaciones de trabajadores y de empleadores que les permitan prosperar y disfrutar de libertad de asociación en cualquier lugar del país.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión llama al Gobierno a que:

- **asegure que el proyecto de legislación, en particular el Código sobre Salarios y la Ley sobre SST y Condiciones de Trabajo, estén en conformidad con el Convenio núm. 81;**
- **asegure que se realicen inspecciones del trabajo eficaces en todos los lugares de trabajo, incluso en la economía informal y en todas las ZEE;**
- **promueva la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo y los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones, en particular cuando se trata de la implementación de los informes de inspección;**
- **aumente los recursos a disposición de los servicios de inspección del trabajo del Gobierno central y de los gobiernos de los estados;**
- **asegure que los inspectores del trabajo tengan plenos poderes para realizar las visitas de rutina y las visitas sin previo aviso e inicien procedimientos judiciales;**
- **prosiga sus esfuerzos hacia el establecimiento de registros de los lugares de trabajo a nivel central y estatal;**
- **comunique información detallada sobre los progresos realizados respecto de las medidas adoptadas para mejorar un sistema de compilación de datos que permita el registro de datos de todos los sectores;**
- **asegure que el funcionamiento del régimen de autocertificación no impida o interfiera con los poderes y las funciones de los inspectores del trabajo para realizar visitas regulares y visitas sin previo aviso de cualquier forma en la medida en que esto es sólo una herramienta complementaria, y**
- **presente a la OIT su informe anual sobre la inspección del trabajo.**

Teniendo en cuenta la importancia de que se aplique la legislación de manera efectiva en la práctica, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el número de visitas de rutina y de visitas sin previo aviso, así como sobre las sanciones disuasorias impuestas contra las infracciones, para garantizar la aplicación de las protecciones laborales en la práctica.

La Comisión invita al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo y a que elabore una memoria, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, sobre los progresos realizados en la aplicación del Convenio, en la ley y en la práctica, para la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2019.

Representante gubernamental — Quiero darle las gracias por concedernos la palabra para realizar comentarios sobre las conclusiones elaboradas sin consultar con los representantes gubernamentales.

Resulta sorprendente que la OIT, que defiende la justicia social, la inclusión y la igualdad de derechos para todos, utilice procedimientos y mecanismos, y tenga un sistema de control que no son democráticos, ni inclusivos ni transparentes, y están sesgados, y que esto se presente como un hecho consumado. Ya hemos planteado las deficiencias del sistema en lo que respecta a cuestiones de procedimiento y aún estamos esperando información de la Oficina. Nuestra delegación no puede participar en un procedimiento que no es transparente ni inclusivo ni refleja con exactitud las discusiones de la Comisión.

Las conclusiones no reflejan las discusiones y deliberaciones de la Comisión ni hay realmente consenso sobre los métodos de trabajo. Los gobiernos y los empleadores indicaron claramente que el caso no tenía que abordarse. Como señalaron los empleadores, en primer lugar el caso no debería haber sido admitido en base a una queja carente de fundamento. Convendría hacer hincapié en que tampoco se trata de un caso de doble nota a pie de página ni de un caso en el que un Estado Miembro haya incumplido gravemente sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas. Por consiguiente, el contenido de las conclusiones propuestas es indebidamente desproporcionado.

La India es un país grande con muchas prioridades y problemas de desarrollo. Durante los últimos cuatro años, hemos adoptado diversas medidas, previa realización de amplias consultas con los interlocutores sociales, a fin de garantizar los derechos de nuestros trabajadores. Su bienestar es principalmente responsabilidad nuestra, ya que son ciudadanos de la India que han participado recientemente en unas elecciones que fueron las mayores de la historia de la humanidad. Durante los últimos cuatro años hemos compartido voluntariamente información con un espíritu de cooperación. Además, las estadísticas y explicaciones pormenorizadas sobre cada punto planteado por la Comisión de Expertos han sido complementadas por una respuesta oral detallada del Gobierno. En las estadísticas también se ha señalado que ha habido un aumento del número de inspecciones, de inspectores y de inspecciones sin previo aviso. Asimismo, se ha producido un aumento del número de enjuiciamientos y de sanciones impuestas. Se reitera el compromiso del Gobierno de la India con la aplicación del Convenio núm. 81, que no se ha infringido de manera alguna. Teniendo en cuenta esto, no creemos que las conclusiones sean razonables y constructivas. Parece que aparte de las cuestiones planteadas en la queja, cuando se decidieron las conclusiones del caso, que son el resultado de un procedimiento incorrecto, sesgado, falto de transparencia e injusto, se tomaron en consideración otros factores exógenos.

También hemos sabido que las recomendaciones del Grupo de los Empleadores no se han elaborado de forma consensuada tal como requieren los procedimientos establecidos y que el Presidente de esta Comisión ha sido informado por escrito de esto. Las conclusiones no reflejan los puntos de vista expresados por dos mandantes, a saber los gobiernos y los empleadores, que junto con los trabajadores constituyen los tres pilares de la OIT. El consenso general es ignorado por la Comisión. La postura del país ha recibido el apoyo de todos los representantes gubernamentales que participaron en las deliberaciones.

La Comisión, que defiende el tripartismo, no ha tenido en cuenta el punto de vista del Gobierno, que es el que se encarga de la elaboración de políticas y de su aplicación, antes de que llegaran las conclusiones. Además, no se entrega a los países miembros una copia de las conclusiones con suficiente antelación. A este respecto, en la declaración que realizamos el 18 de junio de 2019 en la Comisión pedimos que se transmitiera a la India una copia de las conclusiones con antelación.

Habida cuenta de todo lo anterior, la delegación gubernamental no se encuentra en posición de aceptar las conclusiones de la Comisión. En su centenario, la OIT necesita reformar sus estructuras y procedimientos, y especialmente el sistema de control para que sea más representativo, transparente, consensuado e inclusivo de todos los mandantes tripartitos, incluidos los gobiernos. Esto resulta fundamental para garantizar su credibilidad y para que sea aceptable. No vemos el interés de seguir participando en un procedimiento profundamente viciado y no constructivo que necesita cambios urgentes en el centenario de la Organización. La India aprovecha esta oportunidad para

reafirmar su más firme compromiso con las normas internacionales del trabajo y con su aplicación en la legislación y la práctica teniendo en cuenta nuestro contexto específico.

IRAQ (ratificación: 2001)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Damas y caballeros de la audiencia, quisiera felicitarles, así como nos felicitamos, por el centenario de la fundación de nuestra querida Organización. Mi país se adhirió a la OIT en 1932 y ha ratificado más de 60 convenios, entre ellos los ocho convenios fundamentales, el último de los cuales ha sido el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Hoy estamos debatiendo el Convenio núm. 182, ratificado por el Iraq en 2001. Esto es más de dos años después del año en que se adoptó. Tras los cambios que se produjeron a raíz de 2005, se adoptó una legislación, en particular la Constitución de la República del Iraq de 2005 y el Código del Trabajo, que se promulgó en cooperación con la OIT, con el núm. 37/2015. Estos textos jurídicos se han elaborado teniendo en cuenta todas las normas internacionales del trabajo, así como otros modelos de códigos del trabajo y, a este respecto, se ha aprobado una importante legislación para luchar contra la trata de personas (ley núm. 28, de 2012).

El contenido del Informe se basa en otros informes, la mayoría de los cuales se publicaron en 2015 y 2016. Esto es el punto álgido de la ocupación del Estado Islámico en el Iraq y el Levante (EIIL) en tres provincias de mi país que representan casi la tercera parte de la superficie del Iraq. Gracias a Dios, las fuerzas de seguridad recibieron apoyo internacional y pudieron derrotar al EIIL y liberar a esas provincias para devolverlas al Iraq, pero, francamente, todo el mundo sabe bien lo que queda detrás de una guerra. Todo el mundo conoce bien sus efectos negativos y espero que ni la Comisión ni ninguno de los Estados Miembros tengan que ser nunca testigos de lo que el Iraq ha presenciado durante tres o más años, desde 2014 hasta 2017. Todos estos efectos negativos han tenido consecuencias socioeconómicas negativas para los habitantes de esas provincias, lo que ha llevado al Gobierno a trabajar de numerosas maneras en colaboración con las organizaciones internacionales y las organizaciones de la sociedad civil. Ha adoptado a todos los medios necesarios y aquí podemos mencionar las organizaciones más importantes a las que ha recurrido, empezando por el Banco Mundial.

Hemos conseguido un préstamo para la República del Iraq de 200 millones de dólares, que se ha incluido en el presupuesto de 2019, con el fin de conceder préstamos en condiciones favorables a los jóvenes de estas tres provincias para que puedan reconstruirlas. Estos préstamos en condiciones favorables serán sufragados en su mayor parte por el Estado. Además, después de la Conferencia que tuvo lugar en Kuwait en 2017, nos hemos coordinado con los donantes en las tareas de reconstrucción para lograr recomponer el país.

En tercer lugar, hemos trabajado muy diligentemente con la OIT y hemos intercambiado muchas visitas con la delegación de la Oficina Regional de Beirut que visitó el Iraq a principios de este año en enero. Su estancia en el Iraq duró más de siete días, donde se llevaron a cabo actividades conjuntas y muchas visitas a funcionarios. A continuación, la delegación iraquí visitó Ammán (Jordania) para que se examinara y aprobara un proyecto de documento de trabajo que permita la cooperación entre nuestro Gobierno y la OIT. Por supuesto, todo esto se ha realizado en cooperación con los interlocutores sociales.

En cuarto lugar, en relación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), nos hemos coordinado con la OIM, por una parte, y con las diversas representaciones en el Iraq de los países que contaban con ciudadanos entre las filas del EIIL, a fin de que las mujeres y los niños vinculados a este grupo pudieran regresar a sus países. Así que aquí se plantea la cuestión de si el Gobierno del Iraq se interesaba por la seguridad y el bienestar de los niños de otras nacionalidades, pero ¿qué ocurre con los niños de su propia nacionalidad y ciudadanía? El Informe se refiere a hechos que sólo se relacionan con el período de ocupación. No negamos que existen algunas personas de espíritu débil que tratan de movilizar a niños en su malvada campaña. Sin embargo, sobre todo dada la naturaleza de las condiciones de seguridad — quién entre ustedes no ha oído hablar hoy de la zona verde en Bagdad y otras zonas del Iraq — la situación de seguridad se ha restablecido y el Gobierno está tratando con firmeza a todos los grupos armados que están monopolizando, de nuevo, el uso de armas. Por lo tanto, en nuestra opinión, este Informe debería haberse aplazado hasta marzo de 2020. Nos sentimos honrados el año pasado cuando nos reunimos con la representante de la OIT, Sra. Corinne Vargha, y discutimos la creación de una comisión de investigación que trabajaría en la elaboración de este Informe y no se basaría en hechos que tienen tres años de antigüedad.

Lamentablemente, existe otro aspecto, el de las mujeres que son violadas, que fueron violadas por las bandas terroristas. Yo mismo, como jefe de la Comisión de necesidades especiales y discapacidad, junto con otros colegas, estamos a cargo de una serie de refugios y nuestro Gobierno ha creado refugios especiales para atender a estas víctimas, pero la situación social en el Iraq y nuestra especificidad como sociedad oriental, en el ámbito de la protección de estas mujeres contra la violación, hace que muchas víctimas no se presenten — y en este sentido quiero rendir homenaje a la ciudadana yazidí que ganó el Premio Nobel de la Paz —, aunque intentamos ayudarlas en la medida de nuestras posibilidades. Por cierto, hoy es 12 de junio de 2019, el Día internacional de la lucha contra el trabajo infantil.

Yo estoy en Ginebra, y mi Gobierno en Bagdad y todas las organizaciones de la sociedad civil en Bagdad están trabajando diligentemente para difundir una cultura de lucha contra el trabajo infantil bajo el lema «Los niños son los hombres del futuro y con ellos se pueden construir países». Soy todo oídos para escuchar sus comentarios y que Dios los bendiga.

Miembros empleadores — En primer lugar, estamos tratando un caso de doble nota a pie de página relativo al Convenio núm. 182. Es la primera vez que la Comisión aborda este Convenio con respecto al Iraq. El Iraq ratificó este Convenio en 2001 y está obligado por sus disposiciones desde 2002. La Comisión de Expertos ha formulado dos observaciones previas sobre el cumplimiento del Convenio por el Iraq, una en 2015 y otra en 2018. En estas observaciones, la Comisión de Expertos identificó preocupaciones muy serias bajo varios epígrafes generales. En primer lugar, la utilización de niños en conflictos armados; en segundo lugar, el escaso número de niños que asisten a la escuela y la cantidad de niños que se ven privados de educación; en tercer lugar, la falta de apoyo para la rehabilitación y la reinserción de niños que han estado vinculados con grupos antigubernamentales o armados y, por último, en cuarto lugar, la explotación y los abusos sexuales de niños, en particular la esclavitud sexual de niños impuesta por grupos como el EIIL. El elemento fundamental de las obligaciones del Iraq con respecto al Convenio es la obligación que le incumbe en virtud del artículo 3 del Con-

venio, que consiste en adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. El Grupo de los Empleadores lamenta que esto no haya ocurrido, a pesar de la promulgación de la orden núm. 89 de 2004, de la Autoridad Provisional de la Coalición, conocida como la CPA núm. 89, en la que, entre otras cosas, se establecen penas para los delitos relacionados con el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados. Pasemos a la primera cuestión de esta observación y, en este caso, a la cuestión de la utilización de niños en conflictos armados. En 2015, la Comisión de Expertos observó que las sanciones previstas en la CPA núm. 89 eran muy leves. También tomó nota de las observaciones de las Naciones Unidas en 2012 de que grupos armados tales como Al-Qaeda y el EIIL seguían reclutando a niños y niñas para participar en las hostilidades y que, a raíz de ello, muchos habían resultado muertos o heridos. Observó además que la CPA núm. 89 había sido derogada por el Código del Trabajo de 2015, que no contenía disposiciones comparables, pero tomó nota de que el Gobierno se comprometía a promulgar leyes que permitieran el enjuiciamiento de toda persona que reclutara niños con el fin de utilizarlos en conflictos. En 2018, la Comisión de Expertos ha observado que el Gobierno aún no ha facilitado información sobre los progresos realizados. También ha tomado nota de que según el informe del Secretario General de las Naciones Unidas de 2018 siguen verificándose casos de reclutamiento de niños para su utilización en conflictos armados, principalmente por parte del EIIL, pero también por parte de las Fuerzas de Movilización Popular (FMP) progubernamentales que organizan adiestramiento militar para varones de 15 años en delante. Es evidente que se trata de una situación compleja. Es evidente que el Gobierno del Iraq sólo tiene medios para controlar directamente algunos de los aspectos de esta situación. Por ejemplo, en 2015, las Naciones Unidas verificaron el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos tanto por las fuerzas antigubernamentales del EIIL como por las FMP progubernamentales. Los informes sobre niños utilizados por el EIIL como escudos humanos, como espías, como terroristas suicidas, se suman a los informes sobre las FMP que reclutan a niños de tan sólo 10 años para desempeñar funciones de combate. Cientos de niños y niñas de ambos lados del conflicto han resultado muertos y heridos. El informe de las Naciones Unidas de 2015 señalaba que la falta de unas normas claras de reclutamiento, que incluya la especificación de la edad mínima, y de procedimientos disciplinarios para quienes las violan, eran factores importantes en la deplorable situación señalada por la Comisión de Expertos en su Informe. La falta de información más reciente significa que es difícil evaluar si se ha logrado algún progreso desde 2015. Esta falta de información es preocupante y, junto con la falta de información sobre temas conexos, puede hacernos pensar que el Gobierno ha hecho poco en el ínterin. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que adopte medidas urgentes y transparentes para acelerar sus esfuerzos por cumplir las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio y, en particular, las que le incumben en virtud del artículo 3.

La situación relativa a la educación no es menos compleja. Los conflictos generalizados, el riesgo de ataques contra las escuelas y el reclutamiento o secuestro de niños para utilizarlos en combate mientras están en la escuela son algunas de las causas más importantes que separan a los niños de su derecho a una educación básica sin interferencias o sin sufrir daños. Parece que se han realizado algunos progresos a este respecto. El Gobierno ha informado de su compromiso con el proyecto «Enseñar a un niño» de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), cuyo objetivo es mejorar las oportunidades de educación informal y proporcionar educación alternativa a más de 180 000 niños que se encuentran fuera del sistema escolar en zonas rurales, con el fin de integrarlos en la educación formal. En 2015 se había registrado un número indeterminado de niños en el marco de este plan. El Gobierno ha informado de que el Ministerio de Educación ha aplicado varias medidas de sensibilización centradas en los niños de las escuelas primarias en las regiones más desfavorecidas y en las que presentan las tasas más altas de abandono escolar en la provincia de Bagdad. Sin embargo, en su informe de 2015, el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas expresó su preocupación por el hecho de que sólo la mitad de los niños en edad de asistir a la escuela secundaria asistían a ella debido principalmente a los riesgos mencionados anteriormente. En el informe de la Comisión de Expertos correspondiente a 2018 se reiteran las preocupaciones de 2015 a este respecto y se señala que el Gobierno sigue sin presentar información al respecto. También toma nota de que persiste la situación descrita en el informe de las Naciones Unidas, a saber los ataques a escuelas y la gran proporción de niños de edad escolar que no tienen acceso a la enseñanza. Por ejemplo, alrededor de 355 000 niños desplazados internamente no tienen acceso a la educación básica y, en las provincias afectadas por conflictos armados, más del 90 por ciento de los niños de edad escolar están fuera del sistema educativo. Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), en el Iraq, sólo alrededor de 5,7 por ciento del presupuesto del Gobierno está destinado a educación. En su Informe de 2018, la Comisión de Expertos instó al Gobierno a aumentar el gasto en esta partida y a adoptar las medidas necesarias para mejorar el acceso a la enseñanza básica y gratuita, así como las tasas de matriculación, asistencia y terminación, de todos los niños, en particular de las niñas, los niños en las zonas rurales y en las regiones afectadas por la guerra. El Grupo de los Empleadores se hace eco de la petición de la Comisión de Expertos a este respecto. Es imperativo que todos los niños reciban una educación básica para que puedan trabajar en la realización de su pleno potencial en los años venideros por su propio bien, el de sus familias, sus comunidades y su país. La Comisión de Expertos, en sus observaciones de 2015, señaló que el Gobierno no había actualizado la información anterior sobre las medidas que había adoptado para desmovilizar a los niños de los grupos armados y garantizar su rehabilitación y reinserción. A este respecto, la Comisión de Expertos expresó su preocupación por el hecho de que, hasta la fecha, varios centenares de niños hubieran sido acusados o condenados por actos relacionados con el terrorismo debido a su presunta vinculación con grupos armados. En su Estudio General de 2012, titulado «Dar un rostro humano a la globalización», la Comisión de Expertos comentó sobre el desafío de rehabilitar a los niños que han sido soldados, entre otras cosas, que «A pesar de los logros positivos obtenidos en la mayoría de los países, sobre todo en lo que respecta a liberar a los niños vinculados a las fuerzas armadas, la reintegración efectiva en la sociedad civil de los niños que han sido soldados sigue constituyendo un desafío importante».

De hecho, observando que estos niños suelen enfrentarse a importantes obstáculos para su integración social y que, por lo tanto, corren un alto riesgo de ser reclutados de nuevo por fuerzas armadas, la Comisión de Expertos subrayó la importancia de velar por que los niños víctimas de esta peor forma de trabajo infantil reciban una asistencia adecuada para su rehabilitación e integración social.

La Comisión de Expertos expresó su preocupación por estas prácticas y recordó que estos niños deben ser tratados como víctimas y no como infractores. El Grupo de los Empleadores opina lo mismo y pide al Gobierno del Iraq que

vele por que los niños que se han visto asociados con grupos armados reciban un trato justo a la luz de sus circunstancias particulares y no en un contexto genérico como infractores.

En cuanto a la cuestión de la explotación y el abuso sexuales, la Organización de las Naciones Unidas, en su informe de 2015, deploró la práctica de la esclavitud sexual por parte del EIIL, así como la existencia de mercados de esclavos y el abuso sexual de niños en las cárceles del EIIL. La información disponible en ese momento indicaba que más de 1 200 niños habían sufrido abusos en estas condiciones.

Tanto en 2015 como en 2018, la Comisión de Expertos expresó su preocupación por estas prácticas e instó al Gobierno a que adoptara medidas efectivas en un plazo determinado para liberar a los niños menores de 18 años de edad víctimas de esclavitud sexual y garantizar su rehabilitación e integración social.

En 2018, la Comisión de Expertos señaló una vez más la continuada falta de información por parte del Gobierno sobre esta cuestión. El Grupo de los Empleadores también se hace eco del llamamiento a la acción de la Comisión de Expertos y, de hecho, quisiera dar un paso más y aprovechar esta oportunidad para añadir que las medidas solicitadas no deberían limitarse a los menores de 18 años, ya que la explotación y el abuso sexuales no sólo constituyen una violación del Convenio núm. 182, sino también de otras normas fundamentales del trabajo y de los derechos humanos, incluido el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Por lo tanto, si bien damos las gracias al Gobierno por sus declaraciones de esta tarde, es evidente que queda mucho por hacer, y sugeriríamos que muchísimo, y en unos plazos determinados.

Miembros trabajadores — La lucha contra la explotación económica de los niños ocupa un lugar central en el mandato de la OIT y, si bien el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) se basa en una rica historia que se remonta a la fundación de nuestra Organización, el Convenio núm. 182, que se debatirá en el caso iraquí, es mucho más reciente. El Convenio núm. 182 fue adoptado en 1999.

Los mandantes de la OIT quisieron así dar respuesta a la necesidad de adoptar nuevos instrumentos destinados a prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil como una de las principales prioridades de la acción nacional e internacional. La finalidad de este Convenio era, en particular, complementar el convenio y la recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo.

Como se indica claramente en el preámbulo del Convenio, la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.

Este preámbulo reconoce la pobreza como la principal causa del trabajo infantil. En el Iraq, esta pobreza se ha generado por años de conflicto en la región. La población iraquí, y en particular los niños, han pagado el precio y lo siguen pagando hoy.

La Comisión de Expertos señala un primer incumplimiento grave del Convenio en el Iraq: el reclutamiento obligatorio de niños menores de 18 años para su utilización en conflictos armados. Este reclutamiento está estrictamente prohibido sobre la base de los artículos 1 y 3 del Convenio. Por lo tanto, el Iraq debe adoptar medidas inmediatas y eficaces para garantizar la prohibición y la eliminación de esta forma de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Somos muy conscientes de que parte del reclutamiento de niños menores de 18 años para participar en el conflicto no se debe al Gobierno iraquí que comparece ante nuestra Comisión. Sin embargo, es este último Gobierno el que debe ejercer su soberanía, y las responsabilidades asociadas a ella, sobre el territorio iraquí. Forma parte de sus responsabilidades hacer todo lo posible para garantizar la aplicación en la legislación y en la práctica del Convenio.

El reciente informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la situación de los niños en los conflictos armados señala asimismo que se ha detectado el reclutamiento de niños también entre las fuerzas progubernamentales en zonas de conflicto armado.

Lamentamos, tan profundamente como la Comisión de Expertos, que el reclutamiento de niños para participar en el conflicto siga prevaleciendo sobre el terreno. El informe del Secretario General de las Naciones Unidas enumera los propósitos para los que fueron reclutados algunos niños: atentados suicidas, fabricación de explosivos, explotación sexual. Es simplemente insoportable. La erradicación de estas formas de trabajo infantil debe ser una de las principales prioridades del Gobierno iraquí.

Además, también consta que las fuerzas progubernamentales imparten adiestramiento militar a varones de 15 años en adelante. Esperamos que el Iraq responda al llamamiento del Secretario General de las Naciones Unidas, al que nos sumamos para pedir un plan de acción que ponga fin al adiestramiento, el reclutamiento y la utilización de niños por parte de las fuerzas progubernamentales.

Para combatir estas prácticas, es esencial que la legislación iraquí prevea explícitamente esta prohibición y sanciones suficientemente eficaces y disuasorias contra los autores de ese reclutamiento. El Gobierno iraquí indicó que está trabajando en la adopción de dicha legislación. Esperamos ver el resultado muy pronto.

Como sabemos, la manera más eficaz de librar a los niños del trabajo, y especialmente de las peores formas de trabajo, es garantizarles el acceso a la educación. El artículo 7, párrafo 2 del Convenio exige que el Iraq adopte medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y para garantizar su acceso a la enseñanza básica gratuita.

La información de que disponemos indica que la educación obligatoria sólo es aplicable hasta los 12 años de edad. La edad mínima de admisión al empleo se ha fijado en 15 años. Por lo tanto, existe un vacío de tres años durante el cual el riesgo de que los niños caigan en las peores formas de trabajo infantil es elevado. Este vacío jurídico debe llenarse con una reforma legislativa. Lamentablemente, no hemos recibido ninguna información escrita del Gobierno sobre este asunto y esperamos que nos pueda informar al respecto.

El cumplimiento de estas obligaciones dista mucho de estar garantizado. Varios informes indican una situación preocupante, en la que las escuelas son atacadas y los escolares secuestrados de camino a la escuela. Las estadísticas de asistencia a la escuela también son inquietantes, especialmente para las niñas, los niños en las zonas rurales y en las regiones afectadas por la guerra.

En estas condiciones, es difícil sacar el máximo partido del programa establecido en colaboración con la UNESCO. Sin embargo, este programa supone una oportunidad que el Gobierno debe aprovechar y a la que deben darse todas las oportunidades de éxito. La UNESCO también informa que los presupuestos asignados por el Gobierno iraquí para invertir en educación son demasiado bajos y no garantizan el acceso a la educación de todos los niños iraquíes. Debemos sumarnos a la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos por el elevado número de niños privados de educación en el Iraq.

El Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales identificaba la rehabilitación de los niños que han sido soldados en la sociedad civil como un desafío. En efecto, a menudo estos niños han sufrido traumas profundos que dificultan su inserción social. Por lo tanto, necesitan una ayuda muy especializada y adecuada. El artículo 7, párrafo 2, prevé a este respecto que el Iraq debe prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Y para ello, el Iraq tendrá que tratar a esos niños como víctimas y no como infractores.

Las preocupaciones de la Comisión de Expertos a este respecto se remontan a 2010, cuando en una solicitud directa al Gobierno iraquí se mencionaron unos 800 niños objeto de medidas de privación de libertad. Por lo tanto, se trata de un problema de larga data para el que pedimos al Gobierno iraquí que encuentre una solución eficaz y rápida. Lo mismo se aplica a la rehabilitación social de los niños iraquíes que han sido víctimas de un conflicto que les ha privado de su natural despreocupación y de la educación básica necesaria para el pleno desarrollo de todos los niños.

La Comisión aborda, por último, los casos de esclavitud sexual cometidos por el EIIL. El Comité de los Derechos del Niño y el informe del Secretario General de las Naciones Unidas informan sobre estos hechos. Es lamentable que el Gobierno iraquí no haya proporcionado ninguna información sobre estos terribles abusos en su memoria.

El contexto en el Iraq es especialmente difícil. Nadie puede negarlo. Sin embargo, el Gobierno debe ejercer plenamente su soberanía, y las responsabilidades asociadas a ella, sobre el territorio iraquí. Forma parte de sus responsabilidades hacer todo lo que esté en sus manos para garantizar la aplicación en la legislación y en la práctica del Convenio lo antes posible.

Miembro empleador, Iraq — Quisiera señalar que muchos niños han sido reclutados por el EIIL y han sido objeto de una explotación terrible. Una enorme cantidad de niños necesitan servicios de rehabilitación y asistencia. Necesitamos apoyo para poder hacer frente a esta situación especialmente grave, por un lado, y por otro, tenemos que tener en cuenta el hecho de que nuestro país ha sido destruido. Las infraestructuras han resultado dañadas y eso dificulta el trabajo de las empresas y de los empleadores. Por ello, una vez más, tenemos que redoblar nuestros esfuerzos de forma profesional para formar a los empleados y directivos y a todos aquellos que en nuestro país se preocupan por esta cuestión.

También está el problema del éxodo de tantas personas en nuestras filas. Hemos sufrido una fuga de cerebros y la pérdida de muchas personas cualificadas. Por eso necesitamos autorización para que estas personas se desplacen y esto exige la implicación del Gobierno y de los empleadores en particular. Tenemos que encontrar una solución a estos problemas administrativos y logísticos. A día de hoy, la Administración constituye un obstáculo para nuestro trabajo. Por eso, necesitamos su apoyo. Necesitamos la ayuda de esta Comisión. Y tengan en cuenta que esta difícil y delicada situación también tiene sus efectos en los países vecinos.

Otro miembro empleador, Iraq — La situación de los niños se ha visto empeorada por la cuestión del desempleo. Más del 85 por ciento de las fábricas y centros de producción en el Iraq ya no están en funcionamiento y por eso el número de desempleados entre los jóvenes ha aumentado exponencialmente. Los hombres cabeza de familia pobres suelen estar desempleados y, como resultado, no pueden poner comida en la mesa de sus familias. Además, tras los acontecimientos de 2014 y la invasión del país por el EIIL, la situación no ha hecho más que empeorar. Debido a que ha empeorado, estas personas desempleadas necesitan ayuda para volver al mercado laboral. Por eso hay que ayudar a las fábricas y empresas iraquíes a reabrir sus puertas y a empezar a trabajar de nuevo para que los desempleados puedan recuperar sus puestos de trabajo. La cuestión de la creación de empleo es uno de los problemas que el Gobierno está tratando de resolver, pero como es tan difícil, necesita ayuda a ese respecto.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte y Montenegro, países candidatos, Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación y candidato potencial, Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembro del Espacio Económico Europeo, así como Georgia y República de Moldova, se suman a la presente declaración.

La erradicación del trabajo infantil constituye una prioridad de la acción de la Unión Europea en materia de derechos humanos. Apoyamos la ratificación y aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, así como de los Convenios de la OIT núm. 138 sobre la edad mínima y núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Afirmamos nuestro compromiso con alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que incluyen dos objetivos pertinentes para la eliminación del trabajo infantil para 2025, y con la integración de este objetivo en nuestra política de desarrollo. También hemos acogido con beneplácito la Declaración sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre el tema, celebrada en Buenos Aires en 2017.

El reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados constituyen una de las peores formas de trabajo infantil. La Unión Europea adoptó en 2008 una versión actualizada de sus directrices sobre los niños y los conflictos armados con el objetivo de abordar el impacto a corto, medio y largo plazo de los conflictos armados en los niños y, en particular, poner fin a la utilización de niños en fuerzas y grupos armados.

La Unión Europea y sus Estados miembros son socios de larga data del Iraq. En respuesta a los numerosos desafíos a los que se enfrenta el Iraq tras años de conflicto, la Unión Europea adoptó en 2018 una nueva estrategia para el Iraq con el fin de apoyar los esfuerzos del Gobierno tanto a corto plazo, en el ámbito de la ayuda humanitaria y la estabilización, como en los procesos a largo plazo relacionados con la reconstrucción, la reconciliación y el desarrollo. En el ámbito comercial, la Unión Europea y el Iraq han firmado un acuerdo de cooperación y asociación.

A pesar del fin del conflicto, 1,67 millones de personas, entre ellas 800 000 niños, siguen desplazadas y la asistencia humanitaria para prestar servicios básicos sigue siendo necesaria en muchas partes del país. Las poblaciones desplazadas se suman a los 4,27 millones de personas, incluidos más de 2 millones de niños, que han regresado recientemente a sus lugares de origen. Los niños del Iraq se han visto gravemente afectados e incluso traumatizados. Algunos han sido reclutados para ser utilizados en conflictos, asesinados, mutilados, violados y esclavizados.

Expresamos nuestra profunda preocupación por el último informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el reclutamiento de niños para su utilización en conflictos armados. El informe también menciona la organización de adiestramiento militar por parte de las FMP progubernamentales. Por lo tanto, pedimos urgentemente al Gobierno del Iraq que garantice el fin del reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años de edad en las fuerzas armadas y en los grupos armados y la desmovilización y la reintegración a largo plazo de los niños que ya han sido reclutados. Debería enmendarse la legislación nacional para aprobar una ley que prohíba el reclutamiento de niños menores de 18 años. Por último, también deben

adoptarse medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos de todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas regulares, que recluten niños menores de 18 años para su utilización en conflictos armados. Deberán imponerse sanciones suficientemente eficaces y disuasorias a los condenados.

Acogemos con beneplácito la reciente reapertura de las escuelas en Mosul por parte del Gobierno del Iraq, con la asistencia del UNICEF. Sin embargo, expresamos nuestra profunda preocupación por el elevado número de niños que todavía siguen sin ser escolarizados, cerca de 2,6 millones, según el UNICEF. La situación es especialmente preocupante en las provincias afectadas por el conflicto, donde más del 90 por ciento de los niños de edad escolar están fuera del sistema educativo. Casi la mitad de todos los niños desplazados de edad escolar — alrededor de 355 000 niños — no están escolarizados. La situación es mucho peor para las niñas, cuya tasa de asistencia tanto a la escuela primaria como a la secundaria es todavía menor. Las infraestructuras del Iraq están en ruinas en muchas partes del país; una de cada dos escuelas ha sufrido daños y necesita rehabilitación. Algunas escuelas operan en turnos múltiples en un intento de acomodar a tantos estudiantes como sea posible.

Los niños que no están escolarizados son más vulnerables a la explotación y el abuso, incluido el trabajo infantil, el reclutamiento y la utilización por agentes armados y el matrimonio precoz. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que mejore el acceso a una educación básica, gratuita y de calidad para todos los niños, en particular las niñas, los niños en las zonas rurales y en las regiones afectadas por la guerra. También deberían adoptarse medidas para acrecentar las tasas de matriculación, asistencia y terminación en la enseñanza primaria y secundaria y para reducir las tasas de abandono escolar. Dado que el Gobierno del Iraq ha dado prioridad a la descentralización de la prestación de servicios, incluida la educación, es necesario reforzar la capacidad de los departamentos de educación de las provincias para que puedan monitorizar la aplicación de las políticas y los planes de educación, la contratación y la gestión de los recursos humanos, la supervisión de las escuelas y la gestión de la infraestructura educativa.

Invertir en educación es invertir en el futuro del país. Décadas de insuficiente inversión han contribuido también al colapso de un sistema educativo que solía ser el mejor de la región. El restablecimiento de servicios de educación de calidad para todos debería ser una esfera prioritaria del Gobierno y deberían asignarse suficientes recursos financieros a ese fin.

También expresamos nuestra preocupación por los niños que siguen siendo arrestados, detenidos o condenados por su presunta cooperación con grupos terroristas. Somos conscientes de que se trata de casos muy delicados. Sin embargo, quisiéramos recordar que el reclutamiento de niños por parte de los grupos armados es una violación del derecho internacional y que los niños que se encuentran en esta situación deben ser reconocidos principalmente como víctimas. Además, se debe dar prioridad a los programas de rehabilitación y reintegración de los niños formalmente vinculados con grupos terroristas mediante programas de educación, apoyo psicológico, formación profesional e iniciativas para la reintegración social en la sociedad.

Por último, el Gobierno debería prestar especial atención a los niños que han sido secuestrados y utilizados como esclavos sexuales por el EIIL. Estos tratos inhumanos y degradantes causan graves traumas físicos y psicológicos que cambian la vida para siempre. Por lo tanto, es fundamental que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para liberar a los niños de la esclavitud sexual y les proporcione servicios psicológicos y de atención, y facilite su reintegración en la sociedad, a fin de que puedan volver a tener una vida normal.

Los niños son el futuro del país y no se debe descuidar su situación con respecto a la educación, los derechos y el bienestar. Desempeñarán un papel esencial en la reconstrucción del país, incluida la cuestión de la reconciliación. Deberían constituir un objetivo prioritario para el Gobierno. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán apoyando al Gobierno del Iraq en este empeño.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) — Las circunstancias del Iraq en las últimas décadas, a saber, tres guerras y los ataques terroristas del EIIL, han creado un entorno inadecuado para la aplicación de las normas de la OIT, especialmente el Convenio núm. 182, en particular las disposiciones que exigen la rápida promulgación de leyes que prohíban y sancionen todo reclutamiento de niños, especialmente menores de 18 años, para su utilización en conflictos armados.

Estas actividades están prohibidas en la práctica, de acuerdo con la legislación iraquí. Nosotros, en la Federación General de Sindicatos Iraquíes (GFITU), valoramos el contenido del Informe de la Comisión de Expertos, a saber, que el medio más eficaz para alejar a los niños de las peores formas de trabajo infantil es proporcionarles educación básica gratuita y aplicar la legislación iraquí mediante la prevención del abandono escolar y la mejora de los procesos educativos. Esto se aplica especialmente a las zonas devastadas por la guerra que estaban bajo el control del EIIL. Este sería un primer paso en la dirección correcta.

Deseamos también reafirmar la necesidad de que el Gobierno tenga en cuenta el contenido del informe relativo a las prácticas de esclavitud sexual por parte del EIIL. Se trata de unos actos atroces que exigen medidas específicas, así como la rehabilitación de las víctimas.

Reafirmamos además la necesidad de que el Gobierno solicite asistencia técnica a la OIT y a otras organizaciones internacionales para superar los obstáculos a los que se enfrentan el país y sus niños. Con su ayuda, podríamos reconstruir nuestro país y restablecer una sociedad democrática y amante de la paz.

Miembro trabajadora, España — Como todos ustedes saben, ayer 12 de junio se celebró el Día contra el Trabajo Infantil. La OIT lanzó este día en 2002 para concienciar acerca de la magnitud de este problema y aunar esfuerzos para erradicar esta realidad. El 12 de junio tenemos la oportunidad de fomentar y coordinar las iniciativas de los gobiernos, las patronales y sindicatos, la sociedad civil, los medios de comunicación y muchos otros actores locales, como escuelas y ayuntamientos, en la lucha contra el trabajo infantil.

Conviene recordar ante esta Comisión que el Convenio núm. 182 por el que se debate el caso de Iraq cumple ahora su 20.º aniversario y está cerca de su ratificación universal. Se está pidiendo su plena ratificación junto con el Convenio núm. 138 y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso.

Estamos aún hoy muy lejos de cubrir las expectativas en la meta 8.7 de la Agenda 2030 para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldado y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil. Sin duda, aún más lo estamos en el caso de Iraq.

El UNICEF nos recuerda que en Iraq hay 4 millones de niños en una situación muy vulnerable siendo el colectivo más afectado por la violencia: más de 1 000 niños han sido asesinados; 1 300, secuestrados; uno de cada cinco sufre retraso en el crecimiento; 1,2 millones están fuera del sistema educativo; 800 000 se han quedado huérfanos; unos 4 700 han sido separados de sus familias; y 500 000 están involucrados en trabajo infantil y más de 600 000 permanecen desplazados.

Por otro lado, después de declarar a fines de 2017 la «victoria» sobre el Estado Islámico, las autoridades persiguen a los niños acusados de pertenencia a grupos yihadistas, niños y niñas que han sido utilizados por Dáesh como esclavos de guerra.

Lamentablemente, las autoridades iraquíes los encarcelan una vez más, incluso en cárceles para adultos, los torturan y, en los mejores casos, los ponen en campos aislados y los excluyen de cualquier programa de readaptación.

Aunque el conflicto armado haya bajado de intensidad desde finales de 2017, sigue siendo necesario aumentar la ayuda humanitaria porque los niños de Iraq se enfrentan a muchos desafíos. Ante la gravedad de la situación pedimos a esta Comisión que se pronuncie de manera contundente para exigir la erradicación total del trabajo forzoso e infantil en Iraq exigiendo investigación, justicia y reparación. Sin ayuda, probablemente estos niños tomarán nuevamente las armas. Iraq invierte mucho dinero en la detención de estos menores, dinero que sería mejor empleado en la reparación del daño que se ha ocasionado a las víctimas de este conflicto.

Miembro gubernamental, Canadá — Reconocemos que la situación en el Iraq sigue siendo difícil, con la presencia constante de grupos armados, incidentes de conflictos armados y actividades terroristas. El Canadá apoya un Iraq unido, estable, diverso y democrático, y se compromete plenamente a apoyar al Gobierno del Iraq y a su pueblo en el camino hacia la estabilidad, la seguridad y la buena gobernanza.

Como actor clave en la región de Oriente Medio, ha llegado el momento de que el Iraq se esfuerce por superar los desafíos que amenazan su bien más preciado: sus jóvenes. Como se desprende claramente del Informe de la Comisión de Expertos y de varios informes de las Naciones Unidas, el Iraq sufre algunas de las peores formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento de niños para su utilización en conflictos armados y la explotación sexual comercial, en particular de niñas. Muchos niños en el Iraq han sufrido mucho y siguen sufriendo, especialmente los niños y niñas de diversos grupos étnicos y religiosos y los desplazados de sus comunidades. El Gobierno del Iraq debe actuar sin demora para proteger a sus niños y rehabilitar a sus jóvenes.

Por lo tanto, el Canadá insta al Gobierno del Iraq a que adopte medidas inmediatas y eficaces para: aprobar una legislación que prohíba claramente el reclutamiento de niños menores de 18 años para su utilización en conflictos armados y ponga fin a ese reclutamiento en la práctica; adopte todas las medidas necesarias para liberar a los niños de la esclavitud y la explotación sexuales; e introduzca y haga cumplir con rigor y de manera efectiva sanciones disuasorias contra todos los autores de esos actos a fin de impedir que otros niños se vean forzados a participar en conflictos armados o en situaciones de explotación comercial o sexual. Además, instamos al Gobierno a que reconozca que los menores suelen ser víctimas y no deben ser tratados como infractores y cómplices. Más bien, se debe dar prioridad a su rehabilitación e integración social.

Por último, alentamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los escolares y mejorar el acceso a una educación básica gratuita y de calidad, ya que ese acceso ayudaría a prevenir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil. El Canadá estaría encantado de examinar con el Gobierno del Iraq la forma en que podríamos prestar apoyo o asistencia en esos esfuerzos.

Miembro trabajadora, Noruega — Hablaré en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Los niños en el Iraq siguen siendo víctimas de graves violaciones de sus derechos. Así lo confirman un informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados y varios otros informes de organismos de las Naciones Unidas. El EIIL, las FMP progubernamentales y los grupos de autodefensa que apoyan a las fuerzas de seguridad iraquíes reclutan y utilizan a niños de tan sólo 12 años de edad en operaciones militares. El Gobierno del Iraq no ha demostrado ninguna voluntad política de poner freno a la utilización de niños combatientes por parte de estos grupos.

Los niños en el Iraq son vulnerables al reclutamiento en los conflictos en curso. Se utilizan como terroristas suicidas y combatientes, con fines logísticos y para fabricar artefactos explosivos. Además, en el caso de las niñas, son explotadas sexualmente y utilizadas como esposas de combatientes y como esclavas sexuales.

Durante la guerra, un gran número de niños fueron detenidos y condenados por terrorismo debido a su vinculación con grupos armados. Sólo en 2017 al menos 1 036 niños permanecían detenidos por cargos relacionados con la seguridad nacional, principalmente por su supuesta vinculación con el EIIL. Los sindicatos de los países nórdicos expresan su profunda preocupación por esta práctica. Hacemos hincapié en que los niños menores de 18 años deben ser tratados como víctimas y no como infractores.

Los niños refugiados y desplazados internamente que se encuentra en los campos de refugiados siguen siendo vulnerables a la venta y la trata con fines sexuales. Los informes de las ONG contienen pruebas de que las autoridades del gobierno local y el personal de seguridad trabajan en colaboración con redes de trata de personas en la región kurda, en particular en el campo de refugiados de Domiz.

El Iraq ha hecho un mínimo de esfuerzos para eliminar las peores formas de trabajo infantil, si bien se ha adoptado una nueva política. Sin embargo, los niños siguen siendo víctimas del trabajo infantil, incluida la mendicidad forzosa y la explotación sexual comercial. Los sindicatos de los países nórdicos están profundamente preocupados por las violaciones de los derechos de los niños en el Iraq. Instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para poner fin al reclutamiento de niños para su utilización en conflictos armados. También es necesario que el Gobierno del Iraq mejore el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, también en las zonas afectadas por la guerra, en particular las niñas. Deben introducirse y aplicarse sanciones por delitos relacionados con la utilización de niños en conflictos armados, el trabajo peligroso y la prostitución. Las personas que reclutan por la fuerza a menores de 18 años deben ser procesadas y castigadas.

Miembro gubernamental, Suiza — Suiza apoya la declaración formulada por la Unión Europea y desea añadir algunos elementos adicionales. El trabajo infantil y, en particular, la participación de los niños en los conflictos armados son prácticas sumamente preocupantes. Suiza expresa su preocupación por la persistencia de la práctica de reclutar niños en las FMP progubernamentales en las zonas de conflicto y por parte del EIIL.

Suiza desea subrayar que el reclutamiento de niños en los conflictos armados no sólo constituye una violación de este Convenio, sino también de los artículos 32 y 38 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, que el Iraq ratificó en 1994.

Deben establecerse sanciones claras y específicas para castigar la vinculación de los niños a un conflicto y su utilización para la esclavitud sexual.

No es aceptable privar a los niños de su educación debido al clima de inseguridad. Suiza alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos en el enjuiciamiento penal de las personas involucradas en violaciones graves contra los niños y a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar la desmovilización de los niños, poner fin a todo reclutamiento de niños y facilitar la rehabilitación y la re-

integración social de los niños. ¡Incluso en las circunstancias actuales, debemos intentar no privar a estos niños de un futuro mejor!

Si bien reconoce la difícil situación en el Iraq, Suiza comparte las profundas preocupaciones de la Comisión de Expertos y apoya plenamente sus conclusiones y recomendaciones.

Miembro gubernamental, Egipto — Hemos escuchado con suma atención la declaración formulada por el representante del Gobierno del Iraq, así como las referencias a la situación que prevalece en el país y las medidas que se han adoptado, sobre todo las medidas legislativas. Su objetivo era mejorar la situación laboral, en particular, mediante la aprobación de una nueva Ley del Trabajo en 2015 y de una nueva legislación relativa a la trata de personas.

La adopción por el Gobierno de estas medidas a la luz de las circunstancias a las que se ha enfrentado, como la guerra contra el terrorismo, es prueba del interés del Iraq en aplicar las normas internacionales, especialmente este Convenio.

Deseamos reafirmar la importancia de la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. Sin embargo, deseamos encomiar las iniciativas adoptadas por el Gobierno del Iraq para informar de hecho a los interlocutores sociales sobre el trabajo infantil. Por lo tanto, pedimos a esta Comisión que, al elaborar sus conclusiones, tenga en cuenta las circunstancias que prevalecen en el Iraq y las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del Convenio. Pedimos a la Organización que preste el apoyo necesario al Estado del Iraq para que pueda proseguir los esfuerzos emprendidos para cumplir las normas internacionales del trabajo y, en particular, el Convenio núm. 182.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán — Quisiera agradecer a la delegación del Iraq su presencia ante esta Comisión y la amplia memoria que ha presentado para su examen por este augusto órgano. Valoramos los esfuerzos del Gobierno por cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio y lo instamos a que siga haciéndolo con mayor rigor. El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT es el instrumento fundamental para la protección de los derechos de los niños, al que todos concedemos gran importancia.

El hecho mismo de que el Gobierno del Iraq ratificara este Convenio inmediatamente después de su entrada en vigor es una manifestación de la determinación y la firme voluntad del Iraq de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud del instrumento, lo que ha sido ampliamente reconocido por los interlocutores sociales. Sin embargo, al examinar la aplicación de los convenios en el Iraq debemos tener en cuenta las terribles condiciones de seguridad en este país tras la ocupación de gran parte de su territorio por los grupos terroristas — en particular el EIIL —, que son responsables de la grave violación del Convenio en el Iraq. Asimismo, no puede pasarse por alto la responsabilidad de las potencias extranjeras que hicieron posible que los terroristas ocuparan y controlaran el territorio iraquí y, por lo tanto, causaran graves violaciones, violando el Convenio. Invitamos a la Comisión y a la OIT a que sigan prestando asistencia al Gobierno que se ha involucrado en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio e instamos al Iraq a que colabore de manera más significativa con todas las partes pertinentes en el cumplimiento de sus compromisos y les deseamos la mejor de las suertes al hacerlo.

Miembro trabajador, Egipto — Hemos escuchado con gran atención la declaración del Gobierno del Iraq y tomamos nota de que ha adoptado todas las medidas necesarias para prevenir la trata de niños para la explotación laboral. Y por tanto, podemos decir de este país vecino que el Gobierno no ha procedido a emplear a niños; que el Gobierno respeta el Convenio y que el reclutamiento de niños fue llevado a cabo por grupos terroristas. El Gobierno y la legislación del Iraq prohíben esta práctica y hacemos hincapié en que se ha trabajado para abordarla, y esperamos que la comunidad internacional preste ayuda a este país, que ha sufrido muchas guerras, sobre todo debido al EIIL. Esperamos que esta Comisión, cuando adopte sus conclusiones, tenga en cuenta lo que ha ocurrido recientemente en el Iraq y que la OIT proceda a adoptar todas las medidas necesarias para ayudar a este país. Apoyamos todo lo que aparece en la declaración del representante del Gobierno al respecto.

Representante gubernamental — Contamos con una población de 38 millones de habitantes, y el Ministerio de Planificación y la Organización Central del Censo están elaborando cifras precisas sobre la población de nuestro país para 2020. El censo más reciente de nuestro país se llevó a cabo en 1997 y la ausencia de datos verificados es un problema importante y, lamentablemente, los medios de comunicación a menudo no se han basado en fuentes fiables para la preparación de algunos informes. Por ejemplo, nuestro colega, cuando se refirió a la situación en nuestro país, indicó que hay 38 millones de habitantes, de los cuales 4 millones son funcionarios públicos. Esto no ocurre en ningún otro país del mundo, lo que significa que el número de funcionarios públicos supera el 11 por ciento de la población. Este es un hecho muy importante en el seno de la OIT. El Gobierno debía ofrecer oportunidades de empleo después de los acontecimientos de 2007.

Pensamos en el gran número de jubilados en nuestro país y más de 3 millones están protegidos. Pienso en particular en las víctimas del terrorismo y en los miembros de las familias de los mártires o de los presos. El Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales, por ejemplo, les ofrece protección; cada mes se conceden 1,27 millones de subsidios a las familias. Pero esta ayuda está sujeta a condiciones de acuerdo con la legislación. Las condiciones que aplicamos a los beneficiarios es que sus hijos deben ir a la escuela. Así que, en resumen, esto es lo que ocurre con nuestro presupuesto.

En cuanto a la cultura del desempleo, es una cuestión muy peligrosa. Si no recibo ningún tipo de ingreso o ayuda, se me considera desempleado en mi país. Este es un aspecto de la cuestión, por otro lado, quiero dar las gracias a la UE por su apoyo y por nuestros esfuerzos conjuntos para ayudar a recomponer, reconstruir mi país. En cuanto a la legislación, puedo decirles que existe una legislación estricta. Tenemos una nueva ley que ha sido discutida en el Consejo Legislativo y que forma parte de la legislación destinada a proteger a los niños.

Ahora, volvamos al informe. Un informe sobre la situación de los niños y los conflictos armados y el reclutamiento forzoso, así como sobre los obstáculos que les impiden asistir a la escuela. Veamos cómo podemos abordar esta situación de forma neutral. La utilización de niños en los conflictos armados tiene dos aspectos: uno es la autorización que ahora utiliza el EIIL y, a este respecto, pueden observar los esfuerzos realizados por el Gobierno y los esfuerzos internacionales. El apoyo internacional debe continuar para que estos niños puedan integrarse en la sociedad una vez que sean liberados de las garras del EIIL. Esto es muy importante. En cuanto a los niños que son reclutados como parte de la movilización popular, hay que diferenciar entre la movilización popular que forma parte de las fuerzas armadas en nuestro país y los individuos que dicen pertenecer a esta movilización.

Estos grupos aparecieron después del caos producido por el EIIL. Son los grupos a los que se refieren en el informe del Secretario General. Eso significa que la estabilización de nuestro país y la liberación de las regiones constituyeron una prioridad para estas personas.

En cuanto a su utilización forzada para la explotación sexual, puedo decir que el informe no hace referencia a la

legislación iraquí que mencioné anteriormente — el artículo 37 de 2017 —, ni a la ley sobre la prohibición de la trata de personas y otras medidas conexas. Destacamos el apoyo financiero recibido del Banco Mundial. La OIT también ha estado llevando a cabo programas: uno para el trabajo decente, otro, un préstamo del Banco Mundial para apoyar a los jóvenes y a las mujeres en las provincias afectadas. En cuanto a la educación en el Iraq, desde los años setenta, la educación es gratuita, tanto en la enseñanza primaria y media como en la universitaria. Y ahora estamos empezando a ver el nacimiento de universidades privadas y civiles. Ahora bien, gran parte de esto se debe a la situación económica y lo estamos abordando a través de nuestras diversas políticas de reforma, que forman parte de nuestras prioridades. También debemos señalar la situación resultante del éxodo, en particular el tratamiento de las llamadas escuelas itinerantes para los que no pueden ir a la escuela. Me refiero a las cifras o a la carencia de las mismas. El informe que tengo ante mí es un informe internacional con referencias sobre varios ministerios. Pero aquí estamos ante la OIT y creo que deberíamos recurrir al Ministerio de Educación, donde disponemos de cifras precisas sobre los niños que no asisten a la escuela. No estoy diciendo que las cifras sean imprecisas, pero normalmente creo que deberíamos ser mucho más objetivos.

Por último, el Iraq insiste en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y en la necesidad de prestar atención a todos los países que están en peligro. En cuanto al reclutamiento en las fuerzas armadas, se ha declarado que no ha habido más casos de reclutamiento de niños en los últimos años. En estos momentos no tenemos un servicio militar obligatorio. Se trata de un servicio militar voluntario. Pueden existir casos aislados, pero no creemos que justifiquen las declaraciones actuales que hemos escuchado.

Miembros trabajadores — Hemos escuchado al representante del Gobierno iraquí y también hemos escuchado a los oradores en sus intervenciones. Se trata de un caso grave, un caso que los expertos han señalado con una doble nota a pie de página. La discusión del caso del Iraq ante nuestra Comisión respecto de este Convenio en el futuro dependerá de la evolución de la situación en el país. Por lo tanto, no puedo afirmar que ésta sea la última vez que se discuta este caso, pero al menos eso espero.

Como hemos escuchado, el Gobierno iraquí ha de creer que la solución definitiva al conflicto requerirá una reinversión masiva en la educación de sus jóvenes, incluso de aquellos que se han visto más afectados por estos años de conflicto. Gracias a ellos, el Iraq podrá reconstruir una sociedad pacífica y democrática a largo plazo. Para lograrlo, el Gobierno debe tomar medidas urgentes para desmovilizar plena e inmediatamente a todos los niños y poner fin al reclutamiento forzado de menores de 18 años en las fuerzas armadas y los grupos armados.

La promulgación de una legislación que prohíba el reclutamiento de niños menores de 18 años para su utilización en conflictos armados es un primer paso esencial. Estamos convencidos de que puede aprobarse rápidamente, habida cuenta del compromiso ya expresado por el Gobierno iraquí de avanzar en esa dirección. Esa legislación también debería prever medidas inmediatas y eficaces para garantizar que todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas regulares, que recluten a niños menores de 18 años para participar en un conflicto armado, sean exhaustivamente investigadas y rigurosamente enjuiciadas, y que se impongan en la práctica sanciones que sean suficientemente eficaces y disuasorias. Para ello será necesario dotar a los servicios de inspección los recursos humanos y materiales necesarios para garantizar el cumplimiento de esta legislación. También será útil que el Gobierno proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.

Habida cuenta de los indicios de que se está organizando un adiestramiento militar para los varones de 15 años en adelante, consideramos apropiado elaborar un plan de acción para poner fin a la instrucción, el reclutamiento y la utilización de niños por parte de las fuerzas progubernamentales con fines militares.

Como hemos visto, el acceso a la educación básica gratuita es la mejor garantía para apartar a los niños del trabajo, y no digamos de las peores formas de trabajo. Aunque la situación del país hace que esta tarea sea extremadamente complicada, es esencial que el Gobierno tome las medidas necesarias para mejorar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, especialmente las niñas, los niños en las zonas rurales y los niños en las zonas afectadas por la guerra.

Los programas de la UNESCO nos parecen una oportunidad que el Iraq debe aprovechar plenamente, y lo invitamos a fortalecer la cooperación y a aportar los recursos necesarios para el éxito de esos programas.

Además, según la información de que disponemos, parece que la escolarización obligatoria sólo se impone hasta los 12 años, mientras que la edad mínima de admisión al empleo es de 15 años, lo que deja un vacío jurídico de tres años. Pedimos al Gobierno iraquí que facilite información al respecto y que vele por que la edad de la educación obligatoria se eleve a 15 años para que coincida con la edad mínima de admisión al empleo.

Estas medidas permitirán acrecentar las tasas de matriculación, asistencia y terminación en la enseñanza primaria y secundaria y reducir las tasas de abandono escolar a fin de evitar que los niños sean sometidos a las peores formas de trabajo infantil.

Si bien es esencial trabajar en el aspecto preventivo, la situación en el Iraq también requiere un trabajo a fondo en el aspecto curativo. En efecto, muchos niños han sido reclutados para su utilización en un conflicto y han sufrido graves traumas como resultado de ello. Por lo tanto, el Gobierno debe garantizar con carácter de urgencia la adopción de medidas eficaces y en un plazo determinado para liberar a los niños de los grupos armados y asegurar su readaptación y su inserción social. También será útil que proporcione a la Comisión de Expertos toda la información sobre las medidas adoptadas al respecto y sobre el número de niños liberados de los grupos armados y reinsertados.

El elevado número de niños que han sufrido medidas de privación de libertad, nos lleva a instar al Gobierno iraquí a que trate a los niños liberados de los grupos armados como víctimas y no como infractores.

Una oradora declaró también durante los debates que los niños objeto de medidas de privación de libertad se encuentran detenidos junto con adultos. Pedimos al Gobierno que proporcione información sobre este punto y, de manera más general, sobre las condiciones de detención de los niños.

Si el Gobierno del Iraq se asegura de que se ponga fin lo antes posible a las medidas de detención adoptadas contra los niños, la información sobre sus condiciones de detención permitirá al Gobierno del Iraq adoptar las medidas adecuadas para garantizar la reintegración social de esos niños.

Como hemos escuchado, varias organizaciones han notificado sórdidos incidentes de esclavitud sexual. El Gobierno garantizará la adopción de medidas eficaces y en un plazo determinado para liberar a los niños menores de 18 años de la esclavitud sexual y garantizar su rehabilitación e integración social. Dado que en su memoria el Gobierno no ha facilitado ninguna información a este respecto, sería útil remitir por escrito a la Comisión de Expertos información sobre las medidas concretas adoptadas y sobre el número de niños que han sido liberados de la esclavitud sexual y rehabilitados.

Para aplicar todas estas recomendaciones, pedimos al Gobierno iraquí que solicite asistencia técnica a la OIT.

Miembros empleadores — Apreciamos el carácter detallado de las exposiciones y consideramos que son muy útiles. También damos las gracias a los demás oradores que han hecho uso de la palabra y creemos que ha sido un debate bastante rico sobre una cuestión claramente muy complicada. El punto central de este caso es el reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados. Entre las cuestiones conexas en este caso figuran la falta de acceso a la educación básica de los niños, el enjuiciamiento de niños por su participación en conflictos, su tratamiento como infractores, y el secuestro, la explotación sexual y el abuso sexual de niños. Sin duda, no hay peor forma de trabajo infantil que obligar a los niños a participar en conflictos armados. Claramente esta es la más grave de las violaciones.

De los debates se desprende claramente que existe un amplio consenso en cuanto a la gravedad de las cuestiones presentadas en este caso y a la necesidad de que el Gobierno adopte medidas inmediatas, tanto en la legislación como en la práctica, para abordar estas cuestiones tan graves. Los empleadores también dedican un momento a recordar que la utilización de niños por el EIIL o las Fuerzas de Movilización Popular es igualmente problemática. Si bien el Grupo de los Empleadores reconoce los desafíos a los que se enfrenta el país, del debate de hoy y de las intervenciones realizadas se desprende claramente que los miembros de la comunidad internacional están dispuestos a apoyar al Gobierno en estos importantes esfuerzos. Consideramos que este es un ejemplo de cómo la comunidad internacional puede unirse para abordar esta cuestión tan grave. Por lo tanto, en los términos más enérgicos, el Grupo de los Empleadores insta al Gobierno del Iraq a que reúna y facilite sin más demora información sobre las investigaciones, los enjuiciamientos y las sanciones relacionadas con las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con los mecanismos nacionales de aplicación de la legislación. Instamos al Gobierno a que elabore políticas y un programa destinados a garantizar la igualdad de acceso a la educación pública gratuita para todos los niños, adoptando medidas para dar efecto inmediato a su compromiso anterior de promulgar leyes que prohíban el reclutamiento de niños para su utilización en conflictos armados y de sancionar de manera disuasiva a quienes infrinjan esta legislación. Apoyamos la petición de un plan de acción para que el Gobierno deje de utilizar a los niños en las fuerzas militares progubernamentales, ya sea de forma obligatoria o voluntaria.

El Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que complemente sin demora el proyecto «Enseñar a un niño» de la UNESCO y otros proyectos con las medidas necesarias para facilitar el acceso a la educación básica a todos los niños de edad escolar, en particular a las niñas, y en las zonas rurales y las zonas afectadas por la guerra.

El Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que adopte sin demora medidas eficaces para garantizar que los niños que con mayor frecuencia han sido reclutados y vinculados involuntariamente a grupos armados no reciban un trato injusto por la mera existencia de dicho vínculo, que no sean tratados como infractores y que se proporcionen a todos los niños los medios adecuados para su reintegración social en la sociedad civil.

El Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que identifique y preste asistencia sin demora a los niños víctimas de explotación y abuso sexuales por medios tales como la esclavitud sexual por parte de las fuerzas antigubernamentales o progubernamentales, y a que vele por que se restablezcan y respeten sus derechos humanos fundamentales y a que preste especial atención a su integración en la sociedad civil.

El Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que recurra urgentemente a la asistencia técnica de la OIT para asegurarse de seguir avanzando en el cumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio.

Por último, el Grupo de los Empleadores invita al Gobierno, y subraya la importancia de que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, a la próxima reunión de la Comisión de Expertos en noviembre de 2019.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y del debate que se celebró a continuación.

La Comisión deploró que el Gobierno no haya proporcionado información así como la falta de progreso en el país.

La Comisión reconoció la complejidad de la situación y la existencia de grupos armados y de un conflicto armado en el país y deploró la situación actual en la que los grupos armados reclutan a niños y los utilizan como combatientes y en tareas de apoyo, e incluso como esclavos sexuales.

Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione una respuesta inmediata y eficaz para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, es decir que:

- **tome medidas con carácter de urgencia para garantizar la desmovilización total e inmediata de todos los niños y acabe, en la práctica, con el reclutamiento forzoso de niños por las fuerzas armadas y los grupos armados;**
- **adopte medidas legislativas para prohibir el reclutamiento de menores de 18 años de edad para utilizarlos en el conflicto armado;**
- **tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se realicen investigaciones en profundidad y enjuiciamientos de todas las personas que reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en el conflicto armado, y que en la práctica se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias;**
- **recopile y ponga a disposición sin demora información y estadísticas sobre investigaciones, procesamientos y sanciones relacionados con las peores formas de trabajo infantil con arreglo a los mecanismos nacionales de control;**
- **elabore políticas y programas con miras a garantizar la igualdad de acceso de todos los niños a la educación gratuita pública y obligatoria a través de medidas para dar efecto inmediato a su compromiso anterior de promulgar leyes que prohíban el reclutamiento de niños para utilizarlos en el conflicto armado y penalicen de forma disuasoria a las personas que las infrinjan;**
- **complemente sin demora el proyecto de la UNESCO «Enseñar a un niño», así como otros proyectos, con todas las otras medidas que sean necesarias para ofrecer acceso a la educación básica a todos los niños en edad escolar, en particular en las áreas rurales y en las zonas afectadas por la guerra;**
- **adopte medidas eficaces sin demora para asegurar por que los niños que han estado relacionados, a menudo de forma involuntaria, con los grupos armados no sean objeto de un trato injusto simplemente debido a esa relación, y que se ofrezcan a todos medios adecuados para que se reintegren en la sociedad civil estable, y**
- **tome sin demora medidas eficaces para identificar y apoyar a los niños que han sido objeto de explotación sexual y de abusos, por ejemplo como esclavos sexuales.**

La Comisión alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT a fin de realizar progresos hacia la eliminación total de las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el Convenio núm. 182.

La Comisión insta al Gobierno a que transmita a la Comisión de Expertos información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, para que la

examine en su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2019.

KAZAJSTÁN (ratificación: 2000)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población de la República de Kazajstán (en adelante, el Ministerio) aprovecha esta ocasión para manifestar su respecto y agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la OIT) y a usted personalmente y tiene el honor de hacer extensivo su agradecimiento al centenario de la OIT.

Desde la perspectiva de la prolongada y estrecha cooperación con la OIT, el 16 de mayo de 2019, bajo la égida del XII Foro Económico de Astana (en adelante, el AEF), se celebró en Nur-Sultan una Conferencia Internacional en observancia del centenario de la OIT (en adelante, la Conferencia) para examinar el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (en adelante, el informe).

El AEF es uno de los mayores y más importantes foros internacionales que se celebran todos los años con la participación del Presidente de la República de Kazajstán y de dirigentes mundiales, expertos internacionales, representantes de gobiernos, empresas y comunidades científicas, medios de comunicación, etc. En él se tratan las más importantes cuestiones socioeconómicas, las tendencias mundiales, los nuevos desafíos y los modos de abordarlos.

A la Conferencia asistieron más de 200 delegados, entre los cuales los principales oradores fueron la Viceprimera Ministra de la República de Kazajstán, Sra. Gulshara Abdykalikova, el Ministro de Empleo y Relaciones Laborales de la República de Uzbekistán, Sr. Sherzod Kudbiyev y el representante de la Asociación Internacional de la Seguridad Social así como los de otras organizaciones internacionales, funcionarios gubernamentales extranjeros, diplomáticos y asociaciones nacionales y extranjeras de trabajadores y de empleadores.

Durante la Conferencia tuvo lugar un extenso y constructivo intercambio de puntos de vista sobre los diversos aspectos descritos en el informe. Tras la Conferencia, se adoptaron las recomendaciones fundamentales del informe.

Además, el 20 de mayo de 2019, en cumplimiento de la Hoja de ruta para la aplicación de las recomendaciones de la OIT, el Ministerio sometió al Gobierno de la República de Kazajstán el proyecto de ley relativa a enmiendas y adiciones a algunas disposiciones legislativas de la República de Kazajstán sobre cuestiones laborales (en adelante, el proyecto de ley).

El proyecto de ley contempla la exclusión de la obligatoriedad de los sindicatos verticales, la simplificación del registro, el reconocimiento a los sindicatos del derecho a organizarse, celebrar acontecimientos con organizaciones internacionales y llevar a cabo proyectos encaminados a proteger los derechos e intereses de los trabajadores de conformidad con la legislación de la República de Kazajstán, así como la exclusión de la legislación nacional de las normas por las que se regula la participación de la Cámara Nacional de Empresarios de la República de Kazajstán (Atameken) en las relaciones sociales y laborales.

El Ministerio seguirá trabajando para seguir promocionando el proyecto de ley con su ulterior presentación al Parlamento de la República de Kazajstán.

Expresamos nuestro alto aprecio por las actividades de la OIT y por su inestimable contribución y asistencia para mejorar la legislación en materias laborales y sociales, empleo, seguridad en el trabajo y diálogo social, asistencia técnica mediante la facilitación de consultas, recomendaciones y otros programas de formación.

A este respecto, esperamos que continúe la cooperación constructiva encaminada al desarrollo de la alianza internacional en la esfera laboral.

El Ministerio aprovecha esta oportunidad para renovar a la OIT el testimonio de su más atenta consideración.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Kazajstán es miembro de la OIT desde 1992 y realiza esfuerzos para cumplir con sus compromisos, de conformidad con las normas y las prácticas nacionales. En nuestros años de trabajo con la OIT, Kazajstán ratificó 24 convenios, que han sido aplicados por la legislación del país. La OIT, a través de consultas y asistencia técnicas, apoyó al país. El trabajo de la Misión de Alto Nivel que visitó el país en mayo de 2018, dio lugar a una Hoja de ruta orientada a aplicar las recomendaciones de la Comisión y de la Comisión de Expertos en relación con el Convenio. En el marco de la implementación de la Hoja de ruta, se realizó un análisis de la aplicación de la Ley de Sindicatos y de la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios (NCE), en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en todos los niveles, incluidos los niveles nacional, territorial y local.

Se prepararon algunas recomendaciones sobre la asistencia y los procedimientos que han de seguirse para recibir una asistencia financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Se remitió información a la Comisión de Expertos sobre las asociaciones de jueces y sobre los sindicatos del personal penitenciario y de bomberos, así como sobre los convenios colectivos que comprenden a estas categorías de trabajadores.

A la luz de esto, se desarrolló la Hoja de ruta. Se elaboró un proyecto de ley sobre los cambios introducidos a la legislación laboral y quisiera informarles que, el 20 de mayo de este año, se presentó el proyecto de ley a la Oficina del Primer Ministro y a la Administración del Presidente. Reafirmamos una vez más el compromiso de Kazajstán con la OIT en el terreno de las relaciones sociales y laborales. En este sentido, permítanme informar de las medidas adoptadas en respuesta a los comentarios que recibimos de la Comisión.

En primer término, con respecto al derecho de constituir organizaciones sin autorización previa (denegación del registro, nuevo registro y liquidación de organizaciones). En la actualidad, existen tres organizaciones sindicales nacionales que representan a cerca de 3 millones de trabajadores (o prácticamente la mitad de los asalariados de nuestro país). Existen 39 organizaciones sindicales sectoriales, 19 regionales, 439 locales y más de 20 000 organizaciones sindicales de base.

En virtud de una orden del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población, adoptada el 29 de junio de 2018, se brindó un asesoramiento especializado a más de 100 sindicatos sobre la cuestión relativa al registro de sindicatos y a las actividades sindicales. Con arreglo a la legislación, todos los sindicatos de Kazajstán están constituidos sin autorización previa — ni del Estado, ni de la empresa — en virtud del Convenio. Los sindicatos de base no tienen que pasar por un registro en los departamentos de justicia. Si los sindicatos quieren adquirir la personalidad jurídica y obtener un número de identificación de empresa, tienen que registrarse. Si existen deficiencias, el órgano registrador rechaza la solicitud y explica qué lo motiva.

Con respecto al registro del Congreso de Sindicatos Libres de Kazajstán (KSPK), una vez que se abordan todas las deficiencias identificadas por el órgano registrador, puede solicitarse nuevamente el registro (y puede hacerse un número ilimitado de veces). Brindaremos el apoyo a todo sindicato que quiera registrarse.

El proyecto de ley al que me he referido simplificará los procedimientos y dará al sindicato un año (en lugar de seis meses) para confirmar su situación.

En segundo término, en lo que atañe a los comentarios relativos al derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, en Kazajstán los sindicatos gozan del derecho de constituir organizaciones sindicales y de elegir los estatutos, las estructuras y el área de actividad. No dependen de organismos estatales, y no están sujetos a su autoridad y no tienen que informarles.

La asociación obligatoria, como prevé la Ley de Sindicatos, es necesaria para fortalecer el papel de los sindicatos en la resolución de las cuestiones que surgen cuando llevan a cabo sus funciones de protección de los intereses de los trabajadores. Las disposiciones de esta ley sirven para hacer de los sindicatos unos interlocutores sociales fuertes cuyas opiniones, como consecuencia, tengan peso a la hora de la adopción de decisiones en la esfera laboral y social. Sin embargo, a la luz de los comentarios de la OIT y de algunas consultas tripartitas con los interlocutores sociales, se adoptó la decisión de revisar el sistema de estructuras sindicales vigente. A tal fin, se elaboró un proyecto de ley para enmendar algunas disposiciones legislativas de la República de Kazajstán. Prevé la derogación de la afiliación obligatoria a un sindicato de nivel más elevado (en este sentido, se están introduciendo cambios a los artículos 12, 13 y 14 de la Ley de Sindicatos), la simplificación del procedimiento para confirmar la personería gremial y el aumento de hasta un año en el plazo concedido a los sindicatos para que confirmen su situación de organización a nivel de república, sectorial y regional. Quisiéramos también expresar nuestro interés en recibir la asistencia técnica de la OIT sobre los asuntos mencionados, cuando el Parlamento apruebe el proyecto de legislación.

En tercer término, en lo que respecta a la implicación del Gobierno en la NCE, se formularon propuestas de enmienda del Código del Trabajo con miras a retirar la autoridad de la NCE para representar a los empleadores en los niveles nacional, sectorial y regional. En 2018, finalizó un período de transición de cinco años; el Gobierno se retiró de la estructura de la NCE y ya no tiene el derecho de veto. Por consiguiente, el Gobierno no tiene poder para influir en las actividades de la NCE. La NCE ya no estará en la comisión tripartita sobre concertación social o en otros organismos. Dejará las organizaciones sectoriales y ya no será signataria de los acuerdos sectoriales. Tampoco estará presente en los comités regionales. Los cambios que he indicado se prevén en el mencionado proyecto de ley, que se presentó a la Oficina del Primer Ministro en mayo de este año. Quisiera nuevamente aquí acoger con beneplácito el apoyo técnico de la OIT.

En cuarto término, en lo que atañe al derecho de las organizaciones de organizar sus propias actividades y de formular sus programas, en la actualidad se elaboran las enmiendas al artículo 176 del Código del Trabajo, en relación con el derecho de huelga en instalaciones peligrosas. De conformidad con el artículo 176 del Código del Trabajo, las huelgas son ilegales en los ferrocarriles, la aviación civil, la atención sanitaria y las instalaciones peligrosas. El Código del Trabajo establece que en esas organizaciones, pueden llevarse a cabo huelgas si existen garantías de que se presten servicios vitales a las poblaciones, es decir, que se realizarán huelgas sin perjudicar a toda la población del territorio de que se trata y sin involucrar a instalaciones peligrosas.

El quinto comentario se relaciona con las enmiendas al artículo 402 del Código Penal. En septiembre de 2018, una reunión interdepartamental examinó esta cuestión. La disposición fue enmendada para que se prevea una sanción alternativa de trabajo comunitario. El Gobierno proseguirá su trabajo en este sentido.

El sexto comentario se vincula con el derecho de sindicación y con la recepción de asistencia financiera de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. En Kazajstán, no hay obstáculos a la cooperación y a la realización de actividades orientados a la capacitación de dirigentes sindicales y al desarrollo de una esfera social y laboral financiada por organizaciones internacionales, con la única exclusión del apoyo económico a actividades anticonstitucionales que socaven la soberanía y la independencia del país. Con arreglo a la resolución del Gobierno, de 9 de abril de 2018, se aportó una lista de organizaciones extranjeras internacionales que proporcionan apoyo financiero y subvenciones. Esta lista incluye a la OIT y a algunas otras instituciones. Hemos dado una explicación por escrito sobre la legislación que aborda la cooperación con organizaciones internacionales. Al mismo tiempo, el proyecto de ley al que me he referido, contiene una enmienda sobre el derecho de los sindicatos de llevar a cabo actividades con organizaciones internacionales acerca de proyectos destinados a la mejora de la situación de los trabajadores de la República de Kazajstán.

Para concluir, quisiera expresar que la República de Kazajstán seguirá realizando esfuerzos para desarrollar institutos de concertación social, con miras a proteger los derechos de los trabajadores y de los empleadores. También nos pondremos en marcha para ratificar el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Quisiera nuevamente asegurarles que el Gobierno de Kazajstán seguirá adoptando todas las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de pleno cumplimiento del Convenio núm. 87.

Miembros trabajadores — El caso de Kazajstán es recurrente en nuestra Comisión. Ya en 2015, 2016 y 2017, la situación en Kazajstán, en cuanto a la conformidad con el Convenio, fue examinada por nuestra Comisión. Una misión de contactos directos, una Misión Tripartita de Alto Nivel y una Hoja de ruta más adelante, y aquí estamos, enfrentándonos nuevamente con el caso de Kazajstán. Y no hace falta precisar que la situación en el país sigue siendo, a pesar de todo eso, particularmente preocupante en términos de libertad sindical. Nos tememos que el país no se tome en serio las medidas adoptadas hasta aquí por la OIT y que no exista una voluntad real de introducir cambios en su política. Ya informamos en años anteriores de la violencia ejercida contra dirigentes sindicales. Además de la violencia que ya se ha denunciado contra algunos dirigentes sindicales, se nos informa de nuevos actos de violencia contra dirigentes sindicales, más precisamente de actos de violencia contra el presidente de un sindicato de trabajadores del complejo petrolero y energético de la región de Karaganda.

Debemos deplorar enérgicamente que el Gobierno de Kazajstán reanude constantemente las prácticas contrarias a las libertades fundamentales. Junto a los hechos de violencia, los procedimientos judiciales contra dirigentes sindicales son asimismo un *modus operandi* muy extendido en Kazajstán.

El informe menciona la liberación de los Sres. Eleusinov y Kushakbaev. Es un paso en la buena dirección. No obstante, señalamos que son objeto aún hoy, del mismo modo que en el caso de la Sra. Kharkova, de fuertes restricciones a su libertad de movimientos y siguen siendo golpeados por la prohibición de ejercer actividades sindicales.

Subsisten algunos puntos problemáticos vinculados con la legislación aplicable en Kazajstán. La prohibición al personal penitenciario y a los bomberos de constituir una organización sindical y de afiliarse a la misma, plantea problemas. El Gobierno de Kazajstán afirma que sólo el personal con rango (militar o policial) está sujeto a esta prohibición. El Gobierno de Kazajstán no debería utilizar esta justificación para eludir y abusar de la excepción a la libertad de constitución y de asociación de la policía y las fuerzas armadas que contiene el Convenio.

Si todo el personal penitenciario y todos los bomberos obtienen un rango militar o policial, el Gobierno de Kazajstán podría *de facto* privarlos de las libertades y de los derechos consagrados en el Convenio. Al respecto, sería interesante conocer la proporción de personal directivo en relación con el personal civil dentro de estos oficios. Además, siempre se ha considerado que las funciones ejercidas por el personal de los servicios de bomberos y de establecimientos penitenciarios no justifican su exclusión de los derechos y garantías reconocidos en el Convenio. Los remito, en este punto, al párrafo 69 del Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales.

Queremos asimismo recordar el principio de interpretación restrictiva de las excepciones a la libertad de constituir organizaciones, como se recuerda en el párrafo 67 del Estudio General de 2012.

También es conveniente, en el caso de Kazajstán, recordar el derecho de constituir organizaciones sin autorización previa. Si puede aceptarse que la constitución de una organización sindical sea objeto de un registro, este último no puede ser una condición previa para el ejercicio de actividades sindicales legítimas. Sin embargo, tras la entrada en vigor de la nueva Ley de Sindicatos, Kazajstán impuso el registro o un nuevo registro de las organizaciones sindicales y considera ilegales las actividades sindicales de una organización no registrada. Los procedimientos de registro tienen grandes dificultades para alcanzar el éxito y a veces son tan largos que infringen la libertad sindical. El Gobierno se niega sistemáticamente a registrar organizaciones sindicales independientes e incluso procede al desmantelamiento de organizaciones sindicales previamente registradas.

Mencionemos, por ejemplo, la Confederación de Sindicatos Independientes de Kazajstán (KNPRK). Tras dos años de intentar el registro sin éxito, este sindicato trató una vez más, también sin éxito, de registrarlo bajo un nuevo nombre, el KSPK. Este sindicato debió hacer frente a cuatro denegaciones sucesiva de registro sin una justificación seria. Junto a las dificultades de registro encontradas por las organizaciones sindicales independientes, muchas otras organizaciones sindicales, cuya independencia es más dudosa, fueron de hecho registradas sin dificultades.

El Gobierno destaca el hecho de que ha establecido una línea de asistencia telefónica sobre las cuestiones relativas al registro de sindicatos. Sin embargo, entendemos que esta línea telefónica no tiene la capacidad ni el mandato necesarios para resolver los problemas en la materia.

Los trabajadores deben tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. Ahora bien, la legislación impone a las organizaciones sindicales sectoriales, territoriales y locales la obligación de insertarse en una estructura de organización sindical de nivel superior, en un plazo de seis meses después de su registro. Nos enteramos de que el Gobierno proyecta ampliar este plazo a un año. No es probable que con ello se logre armonizar la legislación con el Convenio.

Las organizaciones sectoriales deben, por otra parte, alcanzar umbrales demasiado restrictivos para poder constituirse. Unos umbrales tales que incluyen, entre otras cosas, al menos la mitad del número total de trabajadores del sector o que abarquen el territorio de más de la mitad de las regiones. Estos umbrales son demasiado elevados. Constituyen un obstáculo para la constitución de organizaciones sindicales y, en consecuencia, para el pluralismo necesario en el paisaje sindical. Para estar de conformidad con el Convenio, estos umbrales deberían fijarse en un nivel razonable.

En vista de estos elementos, sigue siendo esencial, no obstante, recordar que los trabajadores tienen el derecho de decidir libremente y con total autonomía si quieren o no asociarse a una estructura sindical de nivel superior o afiliarse a la misma. El Gobierno de Kazajstán habrá tenido tiempo de sobra, desde 2015, para modificar la Ley sobre las Organizaciones Sindicales, a efectos de armonizarla con el Convenio. Cabe señalar que no siempre esto es así hoy en día. Ya no basta con las promesas y los compromisos del Gobierno.

La Ley de la Cámara Nacional de Empresarios contiene asimismo restricciones a la libertad sindical y de organización de las organizaciones de empleadores, en contravención del Convenio.

Estas diferentes violaciones de la libertad sindical ponen en peligro uno de los valores fundacionales de la OIT, a saber, el diálogo social. Tanto las organizaciones de trabajadores como las organizaciones de empleadores están, en efecto, sujetas a restricciones de su libertad de organizarse. Es necesaria la plena y total independencia de los interlocutores sociales para que puedan representar libre y eficazmente los intereses de sus miembros.

La legislación prevé que algunas empresas pueden incluirse en la categoría de empresas que realizan unas actividades que se llaman «actividades laborales peligrosas». La vaguedad de este concepto y la posibilidad de que una gran mayoría de empresas declaren que ejercen unas actividades laborales peligrosas, no permiten determinar con precisión a qué actividades se refiere exactamente esta disposición. Esta incertidumbre implica, en la práctica, que la mayor parte de las acciones llevadas a cabo por los sindicatos pueden considerarse ilegales y ello significa denegar el derecho de huelga en un gran número de empresas.

El Convenio implica, sin embargo, el derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y de formular sus programas de acción. Este Convenio es para nosotros el núcleo del derecho de huelga y, somos muy conscientes de ello, el derecho de huelga es el fundamento mismo del ejercicio pleno y total de la libertad sindical. La legislación de Kazajstán entorpece de manera poco razonable el ejercicio pleno y total del derecho de huelga en un número de empresas demasiado elevado. La limitación del derecho de huelga sólo puede admitirse para los servicios esenciales. Los servicios esenciales deben entenderse como los servicios cuya interrupción puede poner en peligro, en toda o parte de la población, la vida, la seguridad o la salud de la persona. Esperamos que el Gobierno dé por fin un seguimiento serio a las recomendaciones que podamos dirigirle al concluir nuestras discusiones.

Dirigentes sindicales fueron condenados y encarcelados en base al artículo 402 del Código Penal, que reprime penalmente el hecho de llevar a cabo una huelga declarada ilegal por un tribunal, con penas de hasta un año de prisión, o incluso tres en algunos casos. Deseamos vivamente insistir en el hecho de que un trabajador que haya participado en una acción sindical de manera pacífica sólo ha hecho uso de un derecho fundamental y, en consecuencia, no debe estar sujeto a sanciones penales. Como ya precisó el Estudio General de 2012, tales sanciones sólo son posibles si, en el curso de la acción sindical, se cometen crímenes o delitos, y ello exclusivamente en aplicación de los textos que castigan tales hechos.

Nos enteramos de que, tras una reunión a la que fueron invitados todos los organismos públicos interesados, el Gobierno tiene la intención de confiar el examen de la revisión de este artículo del Código Penal al grupo de trabajo interinstitucional de la Oficina del Fiscal. La implicación de los interlocutores sociales en esas cuestiones, nos parece también esencial.

Por último, la legislación aún prevé la prohibición de que las organizaciones sindicales acepten una ayuda económica «directa» de organizaciones internacionales. Las actividades y los proyectos de cooperación conjuntos se autorizarían plenamente en la práctica. Las informaciones transmitidas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) dan cuenta, sin embargo, de que las autoridades han

denegado el registro a las organizaciones sindicales únicamente por su afiliación a organizaciones sindicales internacionales, sin que ello implique una financiación directa. Por lo tanto, la legislación y la práctica siguen sin estar de conformidad con el artículo 5 del Convenio.

El Gobierno afirma que ha hecho recomendaciones a las organizaciones sindicales en lo que respecta a la recepción de financiaciones de organizaciones internacionales. Será de utilidad poder conocerlas por escrito y resultará conveniente que respeten los principios del Convenio.

Miembros empleadores — Quisiera agradecer al distinguido delegado gubernamental la presentación realizada hoy en nuestra Comisión. Comienzo tomando nota de que el Convenio fue ratificado por Kazajstán en 2000 y este caso, como destacó el portavoz de los trabajadores, ha venido siendo objeto de diez observaciones de la Comisión de Expertos desde 2006. Este caso fue discutido tres veces en la Comisión: en 2015, en 2016 y, más recientemente, en 2017.

En la Comisión de 2017, el Grupo de los Empleadores tomó nota de que, a pesar de la muy clara dirección aportada por la Comisión en 2015 y en 2016, y a pesar de la preocupación de larga data expresada por la Comisión de Expertos desde 2006, parecía que el Gobierno aún no había adoptado medidas en 2017 sobre las graves cuestiones relacionadas con la libertad sindical de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, especialmente una falta de medidas sobre el asunto relativo a la libertad de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sin autorización previa del Gobierno.

En la Comisión de 2017, el Grupo de los Empleadores expresó su profunda preocupación por el continuo incumplimiento del Gobierno de garantizar que la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios, de 2013, otorgue a las organizaciones de empleadores plena autonomía e independencia, sin injerencia del Gobierno. El Grupo de los Empleadores tomó nota con gran preocupación de que la ley había dado lugar a injerencias en la libertad y la independencia de las organizaciones de empleadores en particular, y de que el incumplimiento del Gobierno de enmendar esta ley fue sumamente problemático.

En mayo de 2018, tuvo lugar una Misión de Alto Nivel de la OIT a Kazajstán, que condujo a la adopción por el Gobierno de una Hoja de ruta que incluye una promesa de medidas concretas para abordar las cuestiones relativas al incumplimiento, junto con una asistencia técnica continua de la OIT.

Además, en lo que atañe específicamente a los asuntos relativos a la libertad sindical que se vinculan con las organizaciones de empleadores y en particular con la NCE, la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) realizó, en enero de 2019, una misión técnica a Kazajstán. La finalidad específica de esa misión fue discutir con los ministerios correspondientes las enmiendas a varias leyes relacionadas con la NCE. Esto dio lugar a un acuerdo básico sobre las enmiendas necesarias durante la misión y, aun así, a pesar de este acuerdo, el Gobierno, en una comunicación posterior, negó la necesidad de la mayoría de las enmiendas propuestas al marco jurídico. Además, entendemos que la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT proporcionó asistencia técnica al Gobierno para las cuestiones de libertad sindical en curso vinculadas con las organizaciones de trabajadores.

Por consiguiente, está claro que ha habido un compromiso continuo y constructivo de varios departamentos de la OIT, destinado a mejorar la comprensión del Gobierno de Kazajstán a este respecto.

Como consecuencia de esta actividad y de la continua falta de progresos, los empleadores debemos comenzar nuestra intervención este año expresando nuevamente nuestra profunda preocupación ante el continuo incumplimiento del Gobierno de garantizar que la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios de 2013 otorgue a las organizaciones de empleadores una autonomía plena para constituirse y funcionar. Debe conceder a las organizaciones de empleadores una independencia para constituirse y funcionar, sin injerencia del Gobierno. El establecimiento de la NCE por esta ley, constituye un serio obstáculo para la libertad de asociación de las organizaciones de empleadores, y, en opinión del Grupo de los Empleadores, existen cuestiones graves de continuo incumplimiento de las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio.

Por lo tanto, los empleadores afirman que, en particular, el marco legislativo, especialmente la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios, que tuvo el efecto de establecer la NCE como una organización de afiliación obligatoria y de mandato general para representar a los empleadores, sigue siendo un asunto problemático y preocupante. Esta preocupación no se ve atenuada hoy por las presentaciones del Gobierno, se ha retirado su participación de la NCE y ya no está en la junta con el poder de ejercer una influencia en la NCE. Con el debido respeto, no se trata de una información que parezca exacta.

Como consecuencia, la restricción de la libertad de asociación a los empleadores que ha persistido durante más de cinco años, en la que el Grupo de los Empleadores no ve ningún progreso para corregir la situación, requiere que este Grupo haga un llamamiento al Gobierno, con carácter de urgencia, para que prepare, en estrecha consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores independientes, unas enmiendas que sean coherentes respecto de la ley vinculada con la NCE y que garanticen que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas sin injerencia del Gobierno. Creemos que esto reviste la mayor importancia.

Además, también tomamos nota de que hay cuestiones vinculadas con la injerencia del Gobierno, con la formación y con el establecimiento de actividades libres de las organizaciones de trabajadores. Muchas de estas cuestiones fueron abordadas por el portavoz de los trabajadores, y los empleadores dirían que la información disponible en ese momento de hecho señala que siguen existiendo obstáculos en relación con el registro de los sindicatos. Por consiguiente, el Gobierno debería, en consulta con los interlocutores sociales representativos, revisar estos obstáculos para encontrar soluciones encaminadas a dar pleno efecto al derecho de constituir organizaciones sin autorización previa, de conformidad con el artículo 2 del Convenio.

Además, los empleadores toman nota de que existen algunos aspectos de la Ley de Sindicatos que siguen infringiendo el derecho de los trabajadores de decidir con autonomía si su sindicato debería o no afiliarse a un sindicato nacional. Y parece que hay elementos de esa ley vigente que anticipan esa decisión.

Por otra parte, hay temas preocupantes que se refieren al elevado umbral que parece ser un obstáculo significativo para los derechos de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes. En consecuencia, también planteamos inquietudes respecto de estos asuntos.

En este caso, existe también una cuestión relativa al derecho de las organizaciones de recibir una asistencia financiera de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Y aquí la cuestión es la ausencia en la ley de una autorización a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para beneficiarse, con fines normales y legales, de una asistencia financiera o de otro tipo, de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Es por ello que tomamos nota de la indicación del Gobierno, según la cual se elaboró una recomendación sobre la recepción de asistencia financiera de organizaciones internacionales y hacemos propicia la ocasión para destacar la importancia que tiene que la ley clarifique esta cuestión de manera inequívoca, por lo cual solicitamos al Gobierno que aclare la situación jurídica y el contenido de esta recomendación.

Por último, tomo nota de que el Gobierno ha realizado presentaciones en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las huelgas en las industrias manufactureras y en otras industrias peligrosas. También tomo nota de la declaración del Sr. Leemans en este sentido. Llegados a este punto, diría simplemente que las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos que se relacionan con las disposiciones del Código del Trabajo, de la Ley sobre Protección Civil y del Código Penal, se refieren exclusivamente a asuntos vinculados con el derecho de huelga.

En este caso, contamos con comentarios sobre huelgas y entidades que explotan instalaciones de producción peligrosas que se consideran ilegales, y sobre las sanciones previstas para la incitación a continuar una huelga declarada ilegal por los tribunales.

Los empleadores recordamos nuestra conocida posición de que el Convenio núm. 87 no trata expresamente el derecho de huelga, con lo que no es esta una cuestión en la que exista un consenso en la Comisión en cuanto a la capacidad de orientar al Gobierno sobre estos puntos. También resaltamos en este momento que la posición que sostenemos respecto del Convenio núm. 87, en el sentido de que no aborda expresamente el derecho de huelga, no sólo es la posición del Grupo de los Empleadores, sino que también se incluyó como prueba en la declaración del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración de la OIT. En consecuencia, dado que no hay concesiones en este punto, no seguiremos abordando este asunto y dejaremos al Gobierno una flexibilidad para tratar estas cuestiones de la manera que le parezca adecuada.

En el cierre de los comentarios de apertura, el Grupo de los Empleadores quiere destacar que es este el momento en que son necesarias acciones concretas. Ha habido esfuerzos de buena voluntad y de buena fe de la OIT y de sus diversas actividades, así como de los interlocutores sociales, y ha llegado el momento de que el Gobierno, sin más retrasos, resuelva estas cuestiones que constituyen una injerencia significativa en el libre funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes.

Miembro trabajador, Kazajstán — Quisiera centrarme en los aspectos de mayor relieve que, en opinión de los sindicatos, son los más importantes. En primer término, quisiera señalar que nosotros, la Federación de Sindicatos de Kazajstán (FPRK), estamos siempre a favor de la solidaridad entre sindicatos y propiciamos campañas de los sindicatos.

En abril, la FPRK presentó un anuncio oficial dirigido a nuestros colegas encargados de las campañas que trataban de analizar las decisiones de nuestros afiliados, Sres. Eleusinov y Kushakbaev, y, gracias a nuestros esfuerzos, los tribunales decidieron ponerlos en libertad. El 18 de mayo de 2018, la FPRK adjuntó a la OIT la queja de la CSI. Apoyamos los compromisos asumidos por el Gobierno y esperamos con interés nuevas mejoras en la legislación. En octubre de 2018, la FPRK interpuso un recurso judicial ante las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley de Kazajstán en apoyo de las declaraciones de los dirigentes sindicales de la KNPRK. Lo que queremos es señalar las situaciones que hemos discutido hoy aquí. Estamos preocupados por el destino de nuestro colega, Sr. Senyavsky, que sufrió un ataque. Creemos que es importante garantizar que las personas implicadas sean llevadas ante la justicia.

En segundo término, la FPRK está haciendo los máximos esfuerzos para promover y aplicar los principios y las normas de la OIT. Tras la visita de alto nivel, el Gobierno y los interlocutores sociales elaboraron una Hoja de ruta para la implementación de las recomendaciones contenidas en los comentarios de la Comisión relativos a la aplicación del Convenio. La FPRK trabajó con otros representantes, incluidos los dirigentes sindicales de Kharkova y Belkina, de cara a la redacción de enmiendas a la legislación, tal y como manifestó hoy el Gobierno, algo necesario para armonizar la práctica con el Convenio.

Teniendo en cuenta la discusión conjunta, así como un seminario celebrado el 4 y 5 de septiembre de 2018, que fue organizado junto con la OIT, las propuestas adicionales de enmiendas a la Ley de Sindicatos y a otras disposiciones legislativas, fueron elaboradas y enviadas al Ministerio del Trabajo. La FPRK participó en el grupo de trabajo para considerar el proyecto de nuestras enmiendas. Las enmiendas apuntan a simplificar el procedimiento de registro de los sindicatos, a excluir la afiliación obligatoria de los sindicatos y a la participación de organizaciones internacionales en las actividades sindicales.

Hemos escuchado hoy algunas propuestas del Gobierno. Presentamos varias propuestas que no llegaron a ser incluidas en el proyecto de ley; son las relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga y los convenios colectivos. Creo que es posible reconocer que los cambios introducidos en la Ley de Sindicatos pueden dar un genuino impulso al desarrollo de la aplicación del Convenio en Kajazstán.

Recientemente, hemos planteado la cuestión relativa a la necesidad de ratificar otros convenios de la OIT. Desde la caída de la Unión Soviética, no hemos ratificado muchos convenios. Creemos que el Gobierno debería procurar la ratificación de cinco convenios absolutamente esenciales para el país: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184); Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). La ratificación de estos Convenios nos permitirá mejorar las condiciones del trabajo y la legislación social, y ampliar la protección legal y las garantías de los trabajadores.

Esperamos que esta vez el Gobierno dé una respuesta responsable, cumpla con sus obligaciones y resuelva todas las cuestiones acordadas e incluidas en la Hoja de ruta y adoptadas tras la visita de la Misión de Alto Nivel de la OIT. Tenemos una gran esperanza en que se pongan en práctica esas disposiciones.

Miembro empleador, Kazajstán — Quisiera hacerme eco de la información que hemos escuchado sobre la importancia del Convenio para las organizaciones de empleadores. Después de las actividades de la NCE, se redujeron las actividades de las organizaciones de empleadores. No estuvimos en condiciones de realizar el trabajo que queríamos, debido a que existía una ley que lo impedía, pero antes de la creación de la NCE en Kazajstán, se hicieron esfuerzos para unificar las estructuras de los empleadores en una organización. Estamos contra esto y tratamos de recurrir al Parlamento y al ministerio pero, desafortunadamente, el proceso de modificación de la legislación es sumamente lento y algunos ministros no pudieron continuar este trabajo mientras cumplían su mandato. Creo que se produjo un impacto perjudicial en la capacidad de aplicar el Convenio, debido a la lentitud de los procedimientos. Con la llegada del nuevo ministro pienso que continuarán las actividades relativas a los cambios jurídicos. Hemos apreciado que se suprimieran algunos elementos que estaban en la ley. Creo que la aceleración de este proceso es muy importante. Acojo con beneplácito las visitas de la

OIT para reunirse con los interlocutores sociales y considerar la aplicación del Convenio. Han surgido algunas propuestas con las cuales nosotros, los empleadores, estamos de acuerdo. Todas las disposiciones indicadas en estos documentos deberían, por supuesto, ser puestas ahora en práctica por el Gobierno. Esperamos que el primer paso conduzca a otros pasos y que ejerza un impacto en la Ley de Sindicatos y en la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios. Estas leyes limitan la capacidad de las organizaciones, incluidas las organizaciones de empleadores, para ejercer sus derechos libremente. Creo que los procesos que han empezado continuarán y que serán concluidos este año. Nuestra cooperación tripartita nos permitirá tener más éxito, a medida que vayamos avanzando en el proceso legislativo. Una sola organización como la NCE trabaja para los empresarios, pero en realidad no puede trabajar en el ámbito de las relaciones laborales. Pienso que los cambios que hemos visto nos acercarán a armonizar la práctica con el Convenio.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la Unión Europea (UE) y de sus Estados miembros. Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembro del Espacio Económico Europeo, se une a esta declaración. Concedemos una gran importancia a los derechos humanos, incluidos la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores y de los empleadores, y reconocemos el importante papel desempeñado por la OIT en el desarrollo, la promoción y el control de las normas internacionales del trabajo.

La relación UE-Kazajstán se rige por el Acuerdo de Mejora de Asociación y Cooperación, que nos ha permitido fortalecer nuestra cooperación bilateral. Este acuerdo incluye compromisos para aplicar de manera efectiva los convenios fundamentales de la OIT.

Kazajstán se está convirtiendo en un caso recurrente en la Comisión, dado que la conformidad con el Convenio se discutió en 2016 y 2017. La Comisión solicitó reiteradamente al Gobierno que enmendara la legislación relativa a los sindicatos, especialmente las disposiciones de la Ley de Sindicatos, que limitan los derechos de los sindicatos de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como otras disposiciones incluidas en el Código del Trabajo, en la Constitución y en el Código Penal.

Acogemos con agrado el hecho de que, tras las recomendaciones de la Comisión, haya tenido lugar, en mayo de 2018, una misión de alto nivel. Tomamos nota con interés de que se aprobó, en esa ocasión, una Hoja de ruta que prevé algunas medidas que han de adoptarse para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Sin embargo, lamentamos la persistente falta de progresos en la libertad sindical y en el derecho de sindicación en el país, incluido el derecho de huelga, a pesar de las reiteradas solicitudes de esta Comisión.

Si bien acogemos con beneplácito la puesta en libertad de los dos dirigentes sindicales arrestados en 2017, expresamos nuestra profunda preocupación por la supuesta continuación del acoso, la intimidación y la violación de los derechos humanos fundamentales de los sindicalistas. Entre éstos, se encuentran las agresiones físicas al dirigente del Sindicato de Trabajadores del Combustible y la Energía, de la región de Karaganda, en noviembre de 2018. Llegados a este punto, tomamos nota de que los dirigentes sindicales liberales tenían prohibido participar en actividades sindicales.

También expresamos nuestra preocupación por el hecho de que aún se deniegue el registro a algunos sindicatos. En particular, la KNPRK, cuya liquidación se ordenó, y que, como consecuencia de la nueva Ley de Sindicatos, aún no se pudo registrar o volver a registrar. Dicho esto, solicitamos al Gobierno que participe con los interlocutores sociales en la revisión de las dificultades identificadas por los sindicatos y que garantice el derecho de los trabajadores de constituir organizaciones sin autorización previa del Gobierno. Tal revisión debería incluir la posibilidad de facilitar el proceso de registro y de nuevo registro de sindicatos, y de revisar el requisito de afiliación obligatoria.

Queremos reafirmar que un entorno propicio para el diálogo y la confianza entre empleadores, trabajadores y Gobierno, es esencial para la estabilidad social y económica, y contribuye a la creación de las bases para un crecimiento sólido y sostenible y unas sociedades inclusivas.

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, reiteramos la solicitud formulada en 2017:

- Hacemos un llamamiento al Gobierno de Kazajstán para que respete el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. Para garantizar que este derecho se respete plenamente, instamos al Gobierno a que enmiende, sin más retrasos, la Ley de Sindicatos adoptada en 2014, especialmente el artículo 11, 3), el artículo 12, 3), el artículo 13, 2) y 3), y el artículo 14, 4), en consulta con los interlocutores sociales.
- Los empleadores también tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. Como se reiteró varias veces en esta Comisión, instamos al Gobierno a que enmiende la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios y cualquier otra legislación pertinente, para garantizar la autonomía y la independencia de las organizaciones de empleadores libres e independientes de Kazajstán.
- Instamos al Gobierno a que adopte medidas para garantizar que se respete plenamente el derecho de huelga en el país y a que enmiende el Código del Trabajo de 2015, así como el artículo 402 del Código Penal en consecuencia, como ya se comprometió el Gobierno varias veces ante esta Comisión. Solicitamos al Gobierno que comunique información sobre la reforma de la legislación y el procedimiento penales, de modo que no se imponga ninguna sanción penal a un trabajador por haber llevado a cabo una huelga pacífica.
- Por último, alentamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias — en consonancia con el informe actual de los expertos — para autorizar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores reciban una asistencia financiera de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Nos complace oír que el Gobierno prepara una nueva ley para enmendar la Ley de Sindicatos. Alentamos al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para que proceda con las reformas necesarias y garantice que los cambios legislativos den cumplimiento a los convenios de la OIT.

En la práctica, esperamos del Gobierno que no impida el registro de sindicatos independientes, que respete el derecho de los trabajadores de organizarse y de libertad sindical, incluido el derecho de huelga, y que ponga fin al acoso, a la intimidación y a los arrestos de sindicalistas en el país. Continuaremos vigilando de cerca la situación y seguiremos estando plenamente comprometidos con nuestra cooperación y asociación con Kazajstán.

Miembro gubernamental, Estados Unidos — Los Estados Unidos están profundamente preocupados por los obstáculos en curso para el logro de la libertad sindical en Kazajstán. En particular, nos preocupa que el Gobierno no haya instituido ningún cambio significativo para abordar la cuestión.

La Comisión ha venido examinando este caso cada año desde 2015, salvo en 2018, en que una Misión Tripartita de Alto Nivel visitó el país. Durante todo este tiempo, el Gobierno no aplicó ninguna de las recomendaciones de los órganos de control. Esta inacción ha permitido la continua violación de los derechos de los trabajadores y de los empleadores en Kazajstán.

Esto es especialmente preocupante a la luz de los alegatos de violencia, de restricciones a las actividades sindicales y de intimidación, a través de las acusaciones penales falsas en curso contra sindicalistas. Compartimos la profunda preocupación por las supuestas palizas y lesiones sufridas por el dirigente sindical, Sr. Dmitriy Senayvskiy, y pedimos más información sobre el estado en que se encuentra la investigación. También tomamos nota con preocupación del juicio penal en curso contra el dirigente sindical, Sr. Yerlan Baltabay. Si bien acogemos con agrado la puesta en libertad de los Sres. Amin Eleusinov y Nurbek Kushakbaev, en 2018, seguimos preocupados por la continua prohibición de su participación y de la participación de la Sra. Larisa Kharkova en actividades sindicales, así como por la restricción de movimientos de la Sra. Kharkova.

En julio de 2018, nos sentimos muy complacidos de oír que la FPRK, junto con el Gobierno, la OIT y los representantes de los sindicatos independientes, dieron inicio al proyecto de enmiendas legislativas que armonizaría la legislación de Kazajstán con el Convenio, de conformidad con la Hoja de ruta de la OIT para Kazajstán. Desafortunadamente, desde entonces, Kazajstán ha avanzado poco en la incorporación de este proyecto de ley a la legislación. Acogemos con agrado el anuncio del Gobierno del nuevo proyecto de ley, en mayo de 2019, y alentamos al Gobierno a que comunique información adicional a la Comisión sobre el alcance y la situación de la ley, y a que transmita una copia del proyecto de ley para su examen por la OIT y sus Miembros.

A tal fin, instamos al Gobierno a que adopte las siguientes medidas necesarias para ayudar a poner a Kazajstán de conformidad con el Convenio:

- investigar exhaustivamente todo acto de violencia contra dirigentes sindicales;
- cesar el acoso y la injerencia en las actividades de los trabajadores y de los empleadores, y
- presentar al Parlamento y adoptar una legislación para que el Código del Trabajo, la Ley de Sindicatos, el Código Penal y la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios estén de conformidad con el Convenio.

Ahora es el momento de que el Gobierno adopte medidas sustantivas hacia la aplicación de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. Instamos al Gobierno a que aborde de inmediato las cuestiones pendientes relativas a la libertad sindical en el país, en estrecha cooperación con la OIT y los interlocutores sociales.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) — Hablo en nombre de los miembros de la KNPRK. Fue liquidada en un caso presentado por el Gobierno ante los tribunales, al igual que sus organizaciones miembros. Se incautó su documentación financiera y jurídica, lo cual constituye una clara violación del quinto artículo de la Constitución de Kazajstán y del Convenio.

Los tribunales también decidieron condenar a los dirigentes sindicales: Sra. Larisa Kharkova, Sres. Amin Eleusinov y Nurbek Kushakbaev, que recibió el premio Arthur Svensson por su actividad sindical. También hemos visto afiliados despedidos o, mejor dicho, despedidos de sus lugares de trabajo para eliminar a los afiliados de nuestro sindicato.

El Gobierno no está aplicando las medidas acordadas en la Hoja de ruta que se elaboró junto con la OIT. Existe asimismo una nueva causa civil contra la Sra. Larisa Kharkova y una causa penal contra el Sr. Erlan Baltabai, presidente del Sindicato Independiente de Trabajadores del Petróleo y la Energía.

El Gobierno continúa destruyendo a los sindicatos independientes y está forzando a los empleadores a no suscribir convenios colectivos. Intimida a los asalariados y obstaculiza la creación de nuevos sindicatos o la afiliación a sindicatos en nombre de la KNPRK y sus organizaciones miembros. Hacemos un llamamiento a la Comisión para que exija al Gobierno de Kazajstán que ponga en práctica de inmediato la Hoja de ruta trabajada conjuntamente con la Misión de Alto Nivel de la OIT para armonizar su legislación y su práctica con el Convenio; también para que se ponga fin a la persecución administrativa y penal de los activistas sindicales y a la injerencia en los asuntos internos de las organizaciones sindicales.

Miembro gubernamental, China — El Gobierno de China siguió con mucha atención el discurso pronunciado por el Gobierno de Kazajstán. Hemos observado que, mediante la legislación, el Gobierno realizó un gran esfuerzo para la aplicación del Convenio, incluido el amplio diálogo entre los interlocutores sociales, así como el establecimiento de una línea directa. También hemos observado que, además de escuchar atentamente las sugerencias de los interlocutores sociales y de la OIT, Kazajstán continuará revisando su legislación. China apoya firmemente el diálogo de Kazajstán con los interlocutores sociales y quisiera ver una mejor aplicación del Convenio. Y nosotros también quisiéramos ver más ayuda de la OIT.

Miembro trabajador, Estados Unidos — Los trabajadores canadienses se unen a nuestra declaración. Hace un año, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Profesionales (AFL-CIO) solicitó la suspensión de los beneficios comerciales concedidos a Kazajstán por el Sistema Generalizado de Preferencias (GSP) de los Estados Unidos. Esta acción siguió a las presentaciones anteriores en relación con la persistente incapacidad de Kazajstán para proteger y respetar la libertad sindical. Desde la brutal represión de una huelga del sector petrolero en 2011, en la que murieron al menos 17 sindicalistas y resultaron heridos varias docenas más, el Gobierno ha iniciado, continuado y acelerado una serie de acciones en la legislación y en la práctica para denegar a los trabajadores los derechos contenidos en el Convenio. La criminalización de los sindicatos independientes y los esfuerzos dirigidos a eliminar a todos los sindicatos auténticos, han constituido un programa completo y sostenido del Gobierno desde esa huelga.

Además de las leyes sobre las que otras personas han formulado comentarios y de las bajas forzadas de muchos sindicatos independientes y de la KNPRK, los empleadores y el Gobierno han trabajado juntos para eliminar a los dirigentes sindicales elegidos democráticamente y sustituirlos por dirigentes nombrados por los empleadores. Este programa también ha llevado a cabo acciones extremas para denegar los derechos de huelga. Desde 2012, las autoridades han utilizado una fuerza excesiva para contener las huelgas, arrojando como resultado 12 muertos, y han detenido y procesado a los trabajadores petroleros y a los que criticaban abiertamente al Gobierno, casi todos los cuales fueron condenados a pesar de los alegatos de que fueron torturados.

Como se discute en las peticiones del GSP, los familiares, otros funcionarios independientes de la federación y personas sospechosas de asociarse con la dirigente de la KNPRK, Sra. Larissa Kharkova, informan de amenazas y actos de intimidación por la policía e individuos desconocidos. La Sra. Kharkova, habiendo cumplido dos años de una sentencia de cuatro años, sigue sin salir de Shymkent y es objeto de un estricto toque de queda y de una vigilancia constante.

Las represalias contra la secretaria de prensa de la federación, Sra. Lyudmila Ekzarkhova, se intensificaron después de que la AFL-CIO presentara su petición en 2017, e incluyeron ataques, hostigamiento y finalmente la deportación forzosa de su esposo. El Gobierno ha creado un clima de miedo para los dirigentes sindicales independientes y para todos los que se asocian.

El Gobierno ha seguido un patrón de acoso y criminalización contra la federación independiente y contra los sindicatos sectoriales claves que han demostrado su independencia. En octubre de 2018, la policía ingresó en el domicilio del Sr. Yerlan Baltabai, dirigente del Sindicato de Trabajadores del Combustible y la Energía de la disuelta KNPRK. El Gobierno inició una serie de acciones policiales y legales contra él, muy similares a las dirigidas contra la Sra. Larissa Kharkova, a pesar del hecho de que su caso fue tratado sin una prueba fiable y de que se violó el procedimiento penal en Kazajstán. El 28 de febrero de 2019, el Gobierno liquidó el sindicato del sector de la energía del Sr. Yerlan Baltabai, por no cambiar sus estatutos para cumplir con la Ley de Sindicatos de 2014, aunque el sindicato trató de volver a registrarse cinco veces desde 2015, y cada vez le fue denegado. Los sindicatos independientes hacen frente a tales agresiones para eliminar a aquellos que se niegan a inclinarse ante la presión del Gobierno.

En febrero de 2019, el Sr. Kuspan Kosshigulov, que se encuentra hoy con nosotros, habló en nombre de los sindicatos independientes de Kazajstán en el Congreso Mundial de la CIS, de diciembre de 2018. Fue atacado, detenido en un tren y trasladado a un puesto policial para interrogarlo y examinarlo junto a su hijo de ocho años en las semanas posteriores al Congreso. Los sindicatos y sus aliados consideran que esto ha sido una represión por la actividad del Sr. Kuspan en el Congreso de la CIS.

El Gobierno debe realizar cambios significativos en su legislación y acabar con las prácticas contra los sindicatos para garantizar la libertad sindical en virtud del Convenio.

Miembro gubernamental, Canadá — El Canadá agradece al Gobierno de Kazajstán la información hoy comunicada. El Canadá considera a Kazajstán como un importante socio en muchas áreas de cooperación internacional y espera con interés muchos más años de colaboración positiva. Tomamos nota de que Kazajstán continúa realizando esfuerzos significativos para mejorar las condiciones de vida de sus pobladores, especialmente importantes en esta ocasión en que tiene lugar la transición de poder del primer Presidente Nazarbayev al Presidente Tokayev, elegido este mes. Sin embargo, tomamos nota con profunda preocupación de que ésta es la cuarta vez en cinco años que el Gobierno de Kazajstán ha sido llamado a presentarse ante esta Comisión, debido al incumplimiento de los principios del Convenio, con aparentemente un escaso progreso en estas cuestiones hasta la fecha. Nos preocupa el deterioro del respeto de los derechos humanos y laborales en el país, incluidas las incidencias de violencia contra sindicalistas, las restricciones indebidas al derecho de reunión pacífica y la incapacidad de los trabajadores y de los empleadores de afiliarse a las organizaciones autónomas independientes que consideren convenientes.

Es fundamental el respeto de la libertad sindical y del derecho de sindicación. Unas organizaciones independientes y sólidas de trabajadores y de empleadores constituyen también un elemento clave para abordar los desafíos económicos y sociales, y colectivamente pueden contribuir a garantizar y sostener el bienestar, tanto de las personas como de las empresas. En consecuencia, el Canadá insta al Gobierno de Kazajstán a poner en práctica, sin más retrasos, las conclusiones anteriores de esta Comisión. En especial, instamos al Gobierno a: i) enmendar la Ley de Sindicatos, a efectos de garantizar que los trabajadores puedan constituir libremente los sindicatos que estimen convenientes y afiliarse a los mismos; ii) abordar efectivamente las dificultades actuales en el proceso de registro de los sindicatos, y iii) enmendar la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios para garantizar que las organizaciones de empleadores de Kazajstán puedan funcionar con independencia y autonomía. Todas estas reformas de la legislación deben estar de conformidad con el derecho y las normas internacionales del trabajo, incluido este Convenio, y el resultado de un genuino y efectivo diálogo tripartito.

También instamos al Gobierno a que cese y prohíba el acoso de dirigentes y afiliados sindicales, que garantice que los autores de tales acciones sean llevados ante la justicia, con arreglo al debido proceso y al imperio de la ley, y que proteja los derechos de las personas que participan en protestas pacíficas. Por último, alentamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT en sus esfuerzos para asegurar el cumplimiento de los principios del Convenio. El Canadá sigue comprometido con el trabajo del Gobierno de Kazajstán para estos fines en su condición de socio.

Observador, IndustriALL Global Union — Hablo en nombre del IndustriALL Global Union, que representa a los trabajadores de los sectores manufacturero, de la minería y de la energía en todo el mundo, incluido Kazajstán. Hago uso de la palabra para referirme a la inadmisible situación en la que se encuentran los derechos de los trabajadores de Kazajstán. En 2017, planteamos la cuestión relativa a las consecuencias de la adopción de la represiva Ley de Sindicatos y a la disolución de la KNPRK. Ahora, vemos que la misma legislación se utiliza efectivamente para impedir el registro de ésta y de otras organizaciones sindicales independientes.

La Ley de Sindicatos prevé un registro obligatorio de dos pasos que puede llevar medio año. Al mismo tiempo, un sindicato local, tras registrarse, debe afiliarse a un sindicato a nivel de sector y, a su vez, los sindicatos a nivel de sector deben pasar a formar parte de una central sindical nacional concreta.

La práctica en la actualidad es que las autoridades judiciales denieguen reiteradamente el registro a los sindicatos de todos los niveles, si no prevén afiliarse a la central sindical específica, o si antes estaban afiliados a sindicatos independientes. Al mismo tiempo, los afiliados y los activistas de los sindicatos independientes, son procesados o castigados legalmente con elevadas multas por realizar sus tareas vinculadas con los sindicatos.

Otro asunto que queremos puntualizar es el Código Penal, que se utiliza ampliamente en la actualidad para limitar la capacidad de los trabajadores de realizar una huelga con las acusaciones de «incitación a la discordia interétnica». La falta de una clara definición de esto genera un amplio espacio para la manipulación de los derechos de los trabajadores.

También requiere una definición más clara la prohibición de huelga en el lugar de trabajo en condiciones nocivas y peligrosas. Hasta la fecha, debido a esta particular legislación, se prohíbe toda huelga de los trabajadores petroleros, aun cuando sea convocada por los trabajadores detrás de las puertas de la empresa y no perturbe el modo de funcionamiento general de la empresa.

Consideramos que esto es una continuación de la represión de los trabajadores derivada de la masacre en Zhanaozen, la ciudad petrolera de Kazajstán, donde fueron asesinadas al menos 16 personas y muchas más resultaron heridas, en diciembre de 2011, como consecuencia de los enfrentamientos con la policía. Los dirigentes de los sindicatos independientes están sujetos a represión, algunos son condenados o agredidos físicamente, al tiempo que uno de ellos, Sr. Erlan Baltabay, ya mencionado aquí algunas veces, jefe del sindicato local «Trabajo Decente» de trabajadores de la industria petroquímica, está siendo juzgado ahora mismo. El Sr. Erlan asistió a esta Conferencia en 2017 para hablar de las violaciones de los derechos en su país, siendo esto ahora claramente una represalia por su participación.

Tomando en consideración estas manipulaciones de los derechos de los trabajadores, que constituyen violaciones flagrantes del Convenio, en ausencia de alguna medida

significativa del Gobierno de Kazajstán para mejorar la situación, IndustriALL pide que se considere este caso en un párrafo especial de la Constitución de la OIT.

Miembro gubernamental, India — La India da la bienvenida a la delegación del Gobierno de Kazajstán y le agradece que proporcione la última actualización de la cuestión que se considera. La India valora el compromiso del Gobierno de Kazajstán de cumplir con sus obligaciones laborales internacionales, incluidas las relacionadas con el Convenio, a través de la progresiva aplicación de las recomendaciones pertinentes de la OIT y de la voluntad de trabajar de manera constructiva con esta Organización.

Tomamos nota positiva de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Kazajstán, en genuina consulta con sus interlocutores sociales, para elaborar un proyecto de ley en este sentido, que se dirija esencialmente a la simplificación del proceso de registro de sindicatos y a su empoderamiento, en un espíritu de diálogo social y tripartismo, y de conformidad con su contexto nacional específico. Esperamos con interés su promulgación por el Parlamento de Kazajstán el próximo mes, como se había previsto.

En cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con el trabajo, solicitamos a la OIT y a sus mandantes que apoyen plenamente al Gobierno de Kazajstán y que presten toda la asistencia técnica necesaria que pueda solicitar al respecto. Hacemos propicia esta ocasión para desear al Gobierno de Kazajstán todo el éxito en su empeño.

Miembro trabajador, Australia — Las sanciones penales contra los trabajadores que ejercen pacíficamente su derecho de la libertad sindical son inaceptables e incompatibles con el Convenio. Es mucho lo que se deja claro en las conclusiones de la Comisión de Expertos en el presente caso de Kazajstán. Kazajstán tiene una larga y lamentable historia de leyes y prácticas que demuestran un claro desprecio por el derecho de la libertad sindical. En 2015, el Relator Especial de la ONU documentó ampliamente estos problemas.

La criminalización de la conducta laboral en Kazajstán incluye lo siguiente. En primer término, el artículo 174 del Código Penal, que prohíbe la incitación al desacuerdo social, nacional o de otro tipo. En virtud de estas disposiciones, la abogada sindical, Sra. Natalia Sokolova, fue condenada a seis años de prisión en agosto de 2011. Su delito de incitación implicaba pedir públicamente un cambio en el sistema de cálculo de los salarios de los trabajadores.

En segundo término, el requisito de obtención de una autorización previa para la realización de reuniones públicas que sólo pueden realizarse en zonas designadas y a menudo aisladas. La participación en reuniones no autorizadas puede ser objeto de sanciones penales graves, incluido el encarcelamiento. El Código Penal también prohíbe la prestación de «asistencia» a reuniones «ilegales», incluso a través de los «medios de comunicación», con lo que se criminalizan actos simples como la utilización de los medios de comunicación social para organizar a los trabajadores. El artículo 402 del Código Penal, en virtud del cual se castiga con hasta tres años de prisión la incitación a continuar una huelga declarada ilegal por un tribunal.

En enero de 2017, el Sr. Nurbek Kushakbaev, vicepresidente de la KNPRK, fue acusado y detenido por haber incitado presuntamente a la continuación de una huelga de hambre. La acusación contra él incluyó la desclasificación del material que ponía de manifiesto que los teléfonos del sindicato y de sus dirigentes habían estado intervenidos por las autoridades desde octubre de 2015. Surgieron serias dudas sobre si el Sr. Kushakbaev había sido sometido a un juicio justo. No se permitió la asistencia de periodistas. Los testigos clave dieron pruebas inconsistentes, incluso uno de éstos cambió su versión de los hechos de un día para otro.

El 7 de abril de 2017, el Sr. Kushakbaev fue condenado a dos años y medio de prisión y a pagar el equivalente de más de 75 000 euros en concepto de indemnización a la empresa implicada, y más de 2 400 euros, en concepto de gastos judiciales. El tribunal también prohibió al Sr. Kushakbaev la participación en «actividades públicas» durante los dos años siguientes a su condena. Finalmente, en mayo de 2018, fue puesto en libertad bajo fianza, pero permanecen las restricciones a su derecho de participación en actividades sindicales.

En su reciente correspondencia a esta Comisión, el Gobierno de Kazajstán quiere asegurar a la Comisión que están en marcha procesos que apuntan a la revisión positiva de las leyes que han sido identificadas como contrarias a las normas internacionales. Está claro que en la lista de las medidas que aporta el Gobierno, no aparece ninguna referencia a estas leyes penales, leyes que son un anatema contra el libre funcionamiento de los sindicatos y el derecho de los trabajadores de Kazajstán de gozar de lo que se supone es un derecho a la libertad sindical garantizado constitucionalmente.

Miembro gubernamental, Belarús — La delegación de la República de Belarús agradece la información detallada comunicada por el Gobierno de Kazajstán y la contenida en el Informe de la Comisión de Expertos sobre su cumplimiento del Convenio. También agradecemos los esfuerzos que Kazajstán ha venido realizando para cumplir con sus obligaciones respecto del Convenio y de la OIT. La delegación de Belarús evalúa de manera positiva lo realizado por el Gobierno de Kazajstán para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Acogemos con agrado las enmiendas a la legislación vigente en el país, especialmente dado que se aplican a las actividades de los sindicatos. Destacaríamos que este trabajo se está realizando de acuerdo con los interlocutores sociales del país. Valoramos la cooperación que ha tenido y sigue teniendo Kazajstán con la OIT y acogemos con beneplácito la misión que la OIT realizó en el país el año pasado y las consultas celebradas en abril de este año. Quisiéramos expresar nuestro apoyo al Gobierno de Kazajstán, dado que continúa el proceso de aplicación de las recomendaciones que le ha hecho la OIT en base a la Hoja de ruta que ha elaborado junto a la Organización.

Miembro trabajadora, Francia — El caso de Kazajstán es, desafortunadamente, conocido de nuestra reunión y es importante también recordar que, detrás del caso que discutimos, se encuentran vidas humanas, puesto que se trata de todo esto: de poner nuevamente en el centro de nuestras preocupaciones al ser humano, y no al beneficio. Unos minutos para hablar de encarcelamientos, acoso, amenazas, intimidaciones, interrogatorios por parte de la seguridad interior, es muy poco.

¿Qué decir de la presidenta de la KNPRK, Sra. Larisa Kharkova, que se encuentra bajo un nuevo cargo en el tribunal, además de las sentencias ya en curso de cuatro años de restricción de la libertad de circulación, de cien horas de trabajos forzosos y de cinco años de prohibición de ocupar cualquier cargo público u ONG?

¿Qué decir de los procedimientos legales contra el Sr. Yerlan Baltabay, dirigente del Sindicato sectorial de Trabajadores de la Energía y del Petróleo, cuyas oficinas fueron sistemáticamente registradas, y de los documentos sindicales confiscados? ¿Qué decir de las presiones psicológicas sobre los activistas sindicales y sus familias?

¿Qué decir del ataque físico cometido el 10 de noviembre de 2018 contra el Sr. Dmitriy Senayvskiy, representante del mismo sindicato en la región de Karaganda, que fue golpeado en la cabeza, y que sufrió varias fracturas en el brazo, además de otras lesiones?

Estos son sólo algunos ejemplos entre muchos otros. Kazajstán forma parte de los diez peores países del mundo

en materia de violaciones de los derechos de los trabajadores, según el índice de derechos de la CSI. Los trabajadores que desean afiliarse a un sindicato que estiman conveniente, hacen frente a presiones administrativas, amenazas e intimidaciones.

Nuestras conclusiones de 2017 sobre este punto preciso recomiendan vivamente al Gobierno de Kazajstán que asegure que los activistas sindicales no sufran represalias, que se permita a los trabajadores ejercer su derecho reconocido internacionalmente a reuniones pacíficas, que se modifique la ley en este sentido, y que se realice una investigación sobre el uso de la violencia y de la tortura en Zhanazoen con fines de represalias o de disuasión.

Habría que hacer una larga lista de nombres en esta reunión, puesto que son numerosos los ataques. Hoy parece que Kazajstán merece de nuestra Comisión y de la comunidad internacional una atención muy especial para que se ponga fin en la práctica a este desprecio del Convenio.

Miembro gubernamental, Turquía — Agradecemos al Gobierno de Kazajstán la información comunicada y acogemos con agrado su voluntad y compromiso para participar y cooperar de manera constructiva con la OIT. El Gobierno de Kazajstán ha demostrado sus esfuerzos dirigidos a reforzar y adaptar su marco legislativo actual para armonizarlo con las normas de la OIT. Alentamos al Gobierno de Kazajstán a que siga adoptando las medidas necesarias en este sentido. Elogiamos las medidas positivas y significativas emprendidas por el Gobierno de Kazajstán, en consulta con los interlocutores sociales, incluso su consideración de las observaciones de la Comisión de Expertos para enmendar sus leyes internas. Deberían reconocerse las recientes enmiendas realizadas por el Gobierno de Kazajstán, con miras a la implementación de la Hoja de ruta, como consecuencia de la misión de la OIT en mayo de 2018 y con el fin de armonizar la legislación nacional con las normas del Convenio.

Creemos que Kazajstán, que respeta a la OIT y las normas internacionales del trabajo y que cumple con sus obligaciones de presentación de las memorias relacionadas con los convenios ratificados de la OIT, seguirá trabajando con la OIT y los interlocutores sociales en un espíritu de cooperación constructiva.

Miembro trabajador, Noruega — Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Como en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015 y 2017, también queremos expresar este año nuestra profunda preocupación por la continua falta de progresos en la plena armonización de la Ley de Sindicatos de Kazajstán con el Convenio.

También este año estamos profundamente preocupados por los cargos penales contra activistas sindicales, así como por las provocaciones, palizas y lesiones sufridas por dirigentes sindicales, no haciendo nada el Gobierno para investigar el caso y llevar a los autores a la justicia. En la Hoja de ruta adoptada en la Misión Tripartita de Alto Nivel, en mayo de 2018, Kazajstán se comprometió a presentar al Parlamento, en noviembre 2018, un nuevo proyecto de ley de sindicatos, que no se realizó. En cambio, las autoridades han seguido cerrando sindicatos independientes, denegando el registro a nuevos sindicatos y presionando, incluso enjuiciando, a los que se atrevieron a protestar.

Quiero recordar que el premio Arthur Svensson fue concedido a los sindicalistas independientes de Kazajstán, que fueron condenados a juicios injustos, prisión o limitación de las libertades. La Ley de Sindicatos limita seriamente la capacidad de los sindicatos de definir su propia estructura, de presentar reivindicaciones y de hacer realidad su derecho a la huelga, así como los problemas relativos al registro de sindicatos por los órganos estatales, la reorganización y la liquidación. El libre ejercicio del derecho de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas implica el derecho de los trabajadores de decidir libremente si se asocian o se afilian a una estructura sindical de nivel superior. No es este el caso de Kazajstán, puesto que la ley tiene umbrales elevados para constituir organizaciones de nivel superior, haciendo casi imposible la formación de confederaciones.

En las conclusiones de 2017, esta Comisión hizo un llamamiento a Kazajstán para que adoptara todas las medidas necesarias, a efectos de garantizar que la KNPRK y sus afiliados pudieran ejercer plenamente sus derechos sindicales y se les concediera la autonomía y la independencia necesarias para cumplir con su mandato y representar a sus mandantes.

En 2018, el Ministerio de Justicia se negó cuatro veces a registrar al KSPK, dos veces en agosto, debido a que el nombre era demasiado parecido al de un sindicato registrado con anterioridad, y dos veces en septiembre, por cuestiones técnicas menores. Los trabajadores nórdicos, incluidos jueces, personal penitenciario y bomberos, gozan del derecho de constituir sindicatos, de afiliarse a los mismos y de negociar colectivamente. Esto nos protege de la monopolización y asegura la pluralidad de los sindicatos en los países nórdicos. Instamos al Gobierno de Kazajstán a que garantice el derecho de los trabajadores de constituir organizaciones, de afiliarse libremente a las mismas y de organizar sus actividades sin injerencia de las autoridades. Esto debe garantizarse tanto en la legislación como en la práctica.

Miembro gubernamental, Federación de Rusia — Quisiera expresar mi agradecimiento al distinguido representante del Gobierno de Kazajstán y a la misión en este país por haber aportado material, explicaciones y comentarios sobre el núcleo de esta cuestión y la nueva información acerca de lo que está haciendo el Estado para dar cumplimiento a sus obligaciones internacionales respecto de la garantía de la libertad sindical.

Kazajstán ha venido trabajando de manera constante para mejorar su aplicación del Convenio, a través de una cooperación constructiva con la OIT.

Acogemos con agrado la adopción de una Hoja de ruta que se acordó al final de la misión de la OIT a Kazajstán, realizada en mayo del año pasado. También acogemos con agrado las medidas que el Gobierno está adoptando para llevar a cabo la Hoja de ruta.

El Gobierno ha adoptado una amplia serie de medidas para armonizar plenamente su legislación y su práctica nacionales con las obligaciones en virtud del Convenio. Reviste especial importancia que este trabajo se haya realizado en estrecha cooperación con los interlocutores sociales y reforzando las bases de la cooperación tripartita, de conformidad con las directrices que la OIT elaboró en la materia.

Previas consultas celebradas con la OIT y los interlocutores sociales en abril de este año, las enmiendas a la legislación se enviarán al Parlamento.

Estamos seguros de que este trabajo concluirá con éxito. Esperamos que la Comisión tome nota con satisfacción de la información comunicada por Kazajstán, y, al hacerlo, examine detenidamente este caso en un futuro muy próximo.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) — Hablo en nombre de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (EPSU), por sus siglas en inglés) y la ISP.

Quiero poner a conocimiento de la Comisión nuevas violaciones que se suman y corroboran las violaciones ya avisadas por la Comisión de Expertos. Nuestra afiliada en común, el Sindicato de Trabajadores de la Salud de Kazajstán viene siendo objeto de actos de injerencia en sus actividades, mientras que sus miembros han y siguen siendo víctimas de presiones y amenazas por parte de las

autoridades y empleadores públicos, lo cual se traduce en violaciones al derecho de afiliarse libremente a las organizaciones a su elección.

Esta situación está directamente relacionada con dos hechos concurrentes, por una parte nuestra afiliada abandonó hace menos de dos años la FPRK; al mismo tiempo una nueva organización alternativa del sector salud, el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Salud (SENIM), fue establecida bajo el paraguas de la federación. Desde entonces ha habido por una parte un éxodo masivo de miembros de nuestro sindicato afiliado a la organización recién creada y al mismo tiempo ha habido un número muy alto de cancelaciones de registro de organizaciones de base de nuestra afiliada. Esto no está sucediendo por causas naturales sino que es producto de la injerencia, presiones y amenazas mencionadas anteriormente. A modo de ejemplo, tenemos información en las regiones de Turkestán, Atirau y Kyzylorda, en un plazo de sólo dos semanas, las organizaciones de base de nuestra afiliada fueron completamente diezmadas. Tenemos además conocimiento que nuestra afiliada se ha quejado en vano ante la agencia para el servicio civil en la República de Kazajstán y las autoridades contra la corrupción.

También a modo de ejemplo concreto, la cancelación del registro de una organización de base en Astana fue objeto de una demanda, pero las decisiones del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelación suscitan dudas sobre su independencia, a pesar de que el caso de interferencia por parte de la administración del hospital está sobradamente documentado, ambas decisiones judiciales fueron en contra de los representantes sindicales.

Quiero recalcar que como resultado de estos hechos, desde marzo de 2018 ha habido un fuerte descenso en el número de organizaciones de base del Sindicato de Trabajadores de Kazajstán, de 926 a 288, el número de miembros del sindicato ha disminuido de 311 000 a 78 000, lo cual representa una pérdida del 68,9 por ciento y 75 por ciento respectivamente. Pedimos a la Comisión que considere debidamente estas violaciones y que las conclusiones en este caso contengan medidas específicas para pararlas.

Miembro gubernamental, Armenia — Damos la bienvenida a la delegación de Kazajstán y le agradecemos la información que hoy ha comunicado. Acogemos con agrado la ratificación de 24 convenios de la OIT por el Gobierno de Kazajstán, cuyas obligaciones fueron incorporadas a la legislación nacional. También acogemos con agrado el apoyo de Kazajstán al informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y tomamos nota de la convocatoria, en mayo de este año, de un foro de alto nivel dedicado al centenario aniversario de la OIT. Tomamos nota de que, con miras a implementar la Hoja de ruta sobre la aplicación de las recomendaciones de la OIT, elaboradas como consecuencia de la misión de la OIT en mayo de 2018, y con el fin de armonizar la legislación nacional con las disposiciones del Convenio, Kazajstán organizó varios talleres y discusiones, así como proyectos de enmienda a la legislación actual relacionada con las actividades de los sindicatos y de los empresarios. Al tiempo que elogiamos a Kazajstán por sus esfuerzos, lo alentamos a que mantenga su compromiso positivo.

Miembro trabajadora, Alemania — Citando al Comité de Libertad Sindical: «La solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos básicos de todo movimiento sindical». Por consiguiente, la Comisión considera que la legislación que prohíbe que un sindicato nacional acepte una ayuda financiera de una organización internacional de trabajadores, viola el artículo 5 del Convenio. Sin embargo, este sigue siendo el caso de Kazajstán, cuya Constitución y legislación nacional prohíben que los sindicatos, entre otras cosas, reciban una financiación de organizaciones sindicales internacionales.

Ya en 1995, el Comité de Libertad Sindical, en el caso núm. 1834, hizo un llamamiento al Gobierno para que enmendara la Constitución y la legislación. Casi veinticinco años después, no hay aún verdaderos cambios a la vista. Es cierto que la enmienda a la ley ahora anunciada otorga a los sindicatos «el derecho de sindicación, de realizar eventos junto con las organizaciones internacionales y de implementar proyectos dirigidos a la protección de los derechos y los intereses de los trabajadores, de conformidad con la leyes de la República de Kazajstán». Sin embargo, esta reglamentación no contiene ninguna información sobre la cuestión relativa al apoyo financiero. Tampoco se anunció una enmienda al artículo 5, 4), de la Constitución.

Esto no es más que un punto adicional a una larga lista de violaciones de las normas de la OIT, respecto de las cuales tenemos serias dudas en cuanto a la voluntad de Kazajstán de lograr realmente una legislación y una práctica nacionales acordes con sus obligaciones internacionales.

En marzo de 2019, el Parlamento Europeo aprobó una resolución en la que se critica a Kazajstán por no tomar medidas concretas para aplicar realmente las disposiciones de la Hoja de ruta de la OIT o las recomendaciones del Relator Especial sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación de las Naciones Unidas. El Parlamento instó, por tanto, al Gobierno a que pusiera fin a la represión de los sindicatos independientes y a las acciones judiciales, por motivos políticos, de dirigentes sindicales, y a que armonizara la legislación nacional con las normas de la OIT.

Del mismo modo, en marzo de 2019, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales sobre el informe de Estado de Kazajstán, no sólo hace un llamamiento para el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, sino también de las obligaciones en virtud del Convenio y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En consecuencia, en este contexto, hacemos un llamamiento al Gobierno para que adopte las medidas necesarias con miras a enmendar el artículo 5, 4), de la Constitución. Además, hacemos un llamamiento al Gobierno para que demuestre a la Comisión de Expertos su cumplimiento del Convenio, en base a leyes específicas que estén en vigor, y no sólo anunciadas. Asimismo, pedimos una especial atención a este caso de incumplimiento grave y persistente.

Miembro gubernamental, Uzbekistán — Quisiéramos agradecer a la delegación de Kazajstán su informe exhaustivo y su cumplimiento del Convenio. Nuestra delegación acoge con beneplácito la cooperación activa de Kazajstán con la OIT en esta cuestión.

Por recomendación de la Comisión, Kazajstán aceptó recientemente una Misión de Alto Nivel de la OIT. Destacaría especialmente que, junto con esa misión, el Gobierno de Kazajstán elaboró una Hoja de ruta para aplicar su recomendación, con el fin de armonizar plenamente su legislación con el Convenio.

Déjenme poner de relieve los puntos siguientes: la preparación de las recomendaciones para todos los interlocutores sociales sobre la recepción por los sindicatos de ayuda y apoyo financieros procedentes de organizaciones sindicales internacionales; las medidas dirigidas a enmendar la legislación relativa a los sindicatos y a los empleadores, como consecuencia de la amplia discusión que tuvo lugar en los planos nacional e internacional. Estamos seguros de que estas medidas son indicativas de la adhesión de Kazajstán a la creación de unas condiciones laborales dignificadas y merecen el reconocimiento de esta Comisión.

Miembro trabajador, Burkina Faso — Me hago eco de las voces de 14 centrales sindicales procedentes de 12 países de África. Quiero felicitar al portavoz de la patronal,

que formuló un comentario en su intervención que voy a repetir aquí: una cuestión de buena fe.

Es verdad que Kazajstán ratificó 24 de 189 convenios. El Convenio se ratificó en 2000 y comprobamos que, en cinco años, prácticamente cuatro veces se presentó aquí este caso. Son pruebas de concordancia que indican que no existe una relación correcta entre el discurso que se pronunció aquí y los hechos en el terreno. Desde este punto de vista, es necesario pedir a nuestra organización internacional que vele por que los foros a los que vienen a expresarse las autoridades, sean foros respetados.

Es necesario considerar la posibilidad de que las sanciones vayan más allá de los países que están retrasados en el pago (financiero) y de que debe dejarse claro que los países sean sancionados cuando no se apliquen los compromisos que han contraído. Es inaceptable que se hagan comentarios en la sala y que, en el terreno, se haga otra cosa.

En primer lugar, en lo que respecta a la violación de las normas reconocidas por Kazajstán, nos remitimos simplemente a la publicación sobre las reglas de juego, editada en 2014, que, en la página 15, estipula que los países que han ratificado un convenio, se comprometen a aplicarlo en el derecho y en la práctica, cosa que no se hizo. En segundo lugar, siempre en el mismo documento, en la página 28, párrafo 1, se dice que el principio de libertad sindical está en el centro de los valores de la OIT. Pero, cuando se comprueba que se ratificó el Convenio en 2000 y que hubo injerencia, violando el artículo 2 de dicho Convenio, en el nivel de los sindicatos de salud hay elementos que son imperdonables.

Tales comportamientos conducen a una falta de justicia social que puede ser el origen de toda violencia y de todo radicalismo.

Concluyo diciendo que todos los que violan el Convenio creyendo que es una manera de debilitar a las organizaciones sindicales, son ellos mismos los que se debilitan porque si se debilita a los interlocutores oficiales, está claro que, cuando la miseria crezca y resulte insoportable, se levantarán otras voces que serán voces radicales, exigentes, para las que no habrá diplomacia, y será en ese momento que se va a lamentar el hecho de no haber tenido verdaderamente el coraje de trabajar en el respeto de las normas internacionales, que son los pilares esenciales de la OIT, que fue creada en 1919.

Miembro gubernamental, Tayikistán — Tayikistán toma nota de los esfuerzos realizados por Kazajstán para aplicar la Hoja de ruta y las recomendaciones de la OIT, desarrolladas en base a la misión de la OIT en mayo de 2018, así como para armonizar la legislación nacional con las disposiciones del Convenio.

En particular, destacamos los puntos siguientes:

— se realizaron seminarios y discusiones con la participación de expertos internacionales sobre la aplicación de las recomendaciones de la OIT;
— se estableció una línea de ayuda para el registro y las actividades de los sindicatos, y
— se elaboraron recomendaciones sobre la obtención de asistencia financiera de sindicatos y de organizaciones internacionales.

También tomamos nota de las consultas celebradas el 30 de abril de 2019 por la Secretaría de la OIT para acordar proyectos de enmienda a la legislación y de la intención del Gobierno de Kazajstán de introducir, en julio de 2019, la legislación pertinente. Esperamos una mayor cooperación constructiva entre Kazajstán y la OIT en la aplicación de la Hoja de ruta.

Miembro trabajador, Federación de Rusia — Hablo en nombre de la delegación de los trabajadores de la Federación de Rusia. En los últimos años, comenzando en la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, nuestra delegación ha venido expresando sus preocupaciones acerca del complicado procedimiento para el registro legal de sindicatos en Kazajstán. Hemos señalado a la atención de esta Comisión el hecho de que algunas disposiciones de la legislación de Kazajstán no han dado cumplimiento a los principios básicos de esta Organización. Desafortunadamente, resulta que nuestros temores se justificaban. La situación ha empeorado seriamente en los últimos dos años. No hemos visto cambios sustantivos en la legislación, de conformidad con la Hoja de ruta acordada con la OIT. En cambio, las leyes actuales se han utilizado para acabar con uno de los sindicatos nacionales, la FPRK. Después de esto, varios sindicatos sectoriales afiliados se vieron obligados a cerrar porque habían estado tratando de pasar por el proceso de un nuevo registro, de conformidad con las leyes sobre sindicatos vigentes en Kazajstán. Se encontraron con muchos obstáculos y decenas de veces los tribunales les denegaron la inscripción en el registro.

Obstáculos similares se interponen en el camino de los sindicatos sectoriales que formaban parte de la antigua confederación y que han intentado varias veces a lo largo de 2018 registrar nuevos sindicatos nacionales. Se dan muchos casos de sindicatos locales a los que también se les denegó el registro. Mientras tanto, el Estado ha estado no sólo utilizando leyes que ya han sido criticadas, incluso por los expertos, sino que también está ejerciendo una presión directa y sistemática en los activistas y dirigentes sindicales. Tres dirigentes de la confederación fueron condenados por cargos falsos: la Presidenta, Sra. Larisa Kharkova, y los dirigentes de los sindicatos sectoriales, Sres. Amin Eleusinov y Nurbek Kushakbaev. Sus casos no fueron aún examinados, pero se han limitado indudablemente sus libertades. En este momento, se está abriendo una causa penal contra otro dirigente de la confederación, el Sr. Yerlan Baltabay, que habló en la Comisión hace dos años sobre el caso de Kazajstán. Independientemente de la necesidad de desestimar las acusaciones, los trabajadores de la Federación de Rusia están convencidos de que la persecución penal de estas personas y de muchos otros activistas que están constantemente sometidos a presiones ilegales, golpeados físicamente y perseguidos a través de medidas administrativas, están siendo tratados de esta manera por haber participado legalmente en actividades sindicales.

En 2011, las autoridades de Kazajstán abrieron fuego contra una protesta pacífica de trabajadores de una planta de petróleo y gas. Exigían un aumento de salarios. Dieciséis personas fueron asesinadas y decenas de activistas fueron llevados ante los tribunales y procesados. Desafortunadamente, vemos que la República de Kazajstán no parece querer tener en cuenta en absoluto sus obligaciones internacionales respecto de la libertad sindical. Por eso, la delegación de trabajadores de la Federación de Rusia solicita que este caso se sitúe en un párrafo especial.

Representante gubernamental — Ante todo, quisiera hacer llegar mi agradecimiento a aquéllos que han formulado sugerencias y recomendaciones en relación con este caso particular que implica a Kazajstán. Valoramos enormemente a la OIT y su asistencia, así como las opiniones de las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores. Por supuesto que realizaremos más esfuerzos, por cuanto sabemos que hay que hacer progresos en Kazajstán encaminados hacia el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio.

Tengo solamente un par de comentarios que me gustaría analizar en respuesta a lo que se ha dicho.

En primer término, sobre el funcionamiento de las organizaciones de empleadores. En 2018, atravesamos un período de transición y algunas organizaciones dejaron la NCE. Estamos realizando más esfuerzos, los continuamos y los seguiremos haciendo para definir claramente en nuestra legislación los cometidos y las funciones de las organizaciones de empleadores y de la NCE. A efectos de asegurar que contamos con parámetros claros de lo que

están haciendo y de las acciones emprendidas, naturalmente que la asistencia técnica de la OIT será de gran ayuda para nosotros a este respecto y esperamos estar en condiciones de recibir más asistencia este año. Esto nos ayudará a garantizar que las disposiciones del proyecto de ley que hemos preparado y que van a ir muy pronto al Parlamento, sean las adecuadas.

Entendemos la preocupación que ha sido expresada sobre el uso de la fuerza contra los afiliados de los sindicatos. Siempre que haya un caso como éste, nosotros lo investigaremos.

En cuanto a los cargos de vandalismo contra los dirigentes de las manifestaciones que tuvieron lugar en 2011 y a la investigación jurídica del dirigente sindical, Sr. Yerlan Baltabay, se adoptaron medidas de conformidad con el Código de Procedimientos Penales.

Los trabajadores tienen derechos, unos derechos ilimitados para constituir organizaciones sindicales y afiliarse a las mismas. Existen dos excepciones: el servicio de bomberos y el ejército, las personas que trabajan en los centros penitenciarios y aquellos empleados en los centros penitenciarios y en servicios de rehabilitación, a través de los campos de trabajo en nuestro país, así como las tropas del Ministerio de Interior. Estas personas no están en condiciones de afiliarse a sindicatos.

En virtud de las disposiciones del Convenio, es competencia de la legislación nacional definir en qué medida las garantías dispuestas en el Convenio pueden aplicarse a las fuerzas armadas, etc. Sin embargo, quiero destacar una vez más que los civiles que trabajan en el sistema penitenciario y en el ejército, esto es, las personas que trabajan en sectores como las finanzas, en la prestación de servicios de salud y en los servicios jurídicos de los departamentos de recursos humanos, tienen, de conformidad con la ley, derecho a afiliarse a sindicatos y en este momento pueden gozar plenamente de este este derecho sin restricciones.

Quisiera nuevamente hacer propicia esta oportunidad para expresar que Kazajstán ha tomado iniciativas para enmendar su Ley sobre las Actividades Sindicales, su Código del Trabajo y otros textos legislativos. Durante los próximos dos meses nos pondremos a trabajar en los proyectos de ley para enmendar nuestra legislación. Éstos pasarán luego al Parlamento de Kazajstán, con la esperanza de que las enmiendas y la nueva legislación puedan adoptarse lo antes posible. Una vez más, el asesoramiento técnico de los expertos de aquí, de la OIT, será más que bienvenido y esperamos beneficiarnos del mismo en el curso del próximo año.

Paso ahora a los procedimientos de registro de los sindicatos. Cuando existan problemas, estos serán considerados e investigados en su totalidad con los órganos responsables del registro de sindicatos que forman parte del Poder Judicial y que, por tanto, dependen del Ministerio de Justicia.

Puedo asegurarles que Kazajstán hará todos los esfuerzos necesarios para garantizar que el país cumpla plenamente con su obligación en virtud del Convenio.

Miembros empleadores — Los empleadores agradecen al distinguido delegado gubernamental sus presentaciones orales comunicadas este tarde y noche, así como la información por escrito comunicada respecto de este caso. Agradecemos también a las personas que intervinieron en la discusión que tuvo lugar.

Al Grupo de los Empleadores le parece que es ahora la perfecta ocasión para aprovechar la buena voluntad que el Gobierno ha indicado que tiene respecto de este proceso y para ver que ello se traduzca en acciones. En consecuencia, teniendo en cuenta las presentaciones del Gobierno en esta materia, los empleadores instan al Gobierno a que revise, en consulta con los interlocutores sociales, la ley y la práctica vigentes en cuanto al nuevo registro de sindicatos, con miras a superar los obstáculos existentes en la ley; a que prepare, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, enmiendas a las disposiciones en cuestión de la Ley de Sindicatos, con miras a, en primer término, garantizar que los trabajadores puedan decidir libremente si se afilian a sindicatos sectoriales, territoriales o locales que forman parte de un sindicato nacional y, en segundo término, bajar el umbral para los sindicatos sectoriales nacionales.

Además, el Grupo de los Empleadores es de la opinión de que el Gobierno debería preparar, en estrecha colaboración y diálogo social con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las enmiendas necesarias para este marco legislativo que, en este momento, presenta obstáculos a la libre asociación a organizaciones de trabajadores y de empleadores. Como parte de eso, el Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que prepare, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores, las enmiendas al reglamento pertinente de la NCE, para garantizar que los empleadores puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas. Si bien hemos tomado debida nota de las presentaciones del Gobierno en relación con el período de transición en la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios, nos tememos que el Gobierno no ha entendido el punto relativo a las preocupaciones de los empleadores. Así, para que quede claro, la cuestión reside en que el Gobierno no desempeña un papel legítimo en las actividades de las organizaciones de empleadores libres y autónomas. De este modo, alentamos al Gobierno a que se comprometa a realizar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y a aceptar la asistencia técnica de la OIT en este sentido, a efectos de garantizar que el marco legislativo permita el funcionamiento libre y autónomo de unas organizaciones de empleadores separadas e independientes del Gobierno.

Por consiguiente, acogemos con beneplácito las indicaciones del Gobierno de que está pendiente el proyecto de ley y de que resolverá estas cuestiones. Tenemos la esperanza de que, de hecho, eso sucederá. También alentamos al Gobierno a que comunique información sobre la situación jurídica y el contenido de su recomendación relativa a la autorización a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de recibir asistencia financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Manifestamos nuestra profunda preocupación de que algunas de estas recomendaciones se reiteren durante algún tiempo, por lo que esperamos firmemente que esto ocurra sin retrasos.

Miembros trabajadores — Kazajstán ha sido objeto de un examen en nuestra Comisión en muchas ocasiones. Asimismo, ha recibido recientemente una Misión Tripartita de Alto Nivel que ha tenido la ocasión de abordar algunas recomendaciones al Gobierno.

Instamos al Gobierno a que ponga plenamente en práctica las recomendaciones que nuestra Comisión le envió en 2015, 2016 y 2017. El Gobierno velará asimismo por que se aplique la Hoja de ruta presentada al final de la Misión Tripartita de Alto Nivel. El conjunto de estas acciones será emprendido en estrecha concertación con todos los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

En vista de los nuevos actos violentos cometidos contra los dirigentes sindicales, nos parece fundamental, en primer lugar, solicitar al Gobierno que haga todo lo posible para poner fin a los actos de violencia contra los dirigentes y militantes sindicales. Esto pasará principalmente por la persecución y la represión eficaces de los autores de tales hechos. El establecimiento de penas suficientemente disuasorias es a este respecto indispensable.

El Gobierno debe asimismo poner fin a las prácticas intimidatorias respecto de los sindicalistas, especialmente por la vía de acciones judiciales, levantar las restricciones a sus actividades sindicales y abandonar todos los cargos en su contra.

El procedimiento de registro plantea aún muchos problemas y en los hechos consigue limitar la libertad sindical. Pedimos al Gobierno que aporte una respuesta a las preocupaciones expresadas por los interlocutores sociales en relación con los problemas recurrentes que plantea este procedimiento de registro y que entable un diálogo con éstos, con el fin de adoptar todas las medidas necesarias, especialmente una modificación a fondo de la Ley sobre las Organizaciones Sindicales, a efectos de superar todos los obstáculos legales y de hecho al ejercicio de la libertad sindical en el país.

Solicitamos con insistencia al Gobierno que proceda al registro de todas las organizaciones sindicales, especialmente al registro de la KNPRK o de su sucesor el KSPK.

En Kazajstán, aún deben comprobarse numerosas injerencias en la organización interna de las organizaciones sindicales. Solicitamos al Gobierno que se abstenga de toda injerencia en los asuntos internos de las organizaciones sindicales.

La obligación de integrar una organización sindical de nivel superior en los seis meses siguientes al registro de la organización, infringe la libertad de elección de una organización sindical de integrarse o no en tal estructura. Por consiguiente, es conveniente modificar la Ley de Sindicatos, con el fin de garantizar el derecho de los trabajadores de decidir libremente si desean asociarse o afiliarse a una estructura sindical de nivel superior.

Más fundamentalmente, el Gobierno se abstendrá de definir la estructura de las organizaciones sindicales, de limitar las categorías de organizaciones sindicales y de reservarse el derecho de decidir si una organización tiene o no el derecho de existir. Los umbrales de afiliación exigidos por la legislación, son asimismo demasiado elevados. En consecuencia, es conveniente que estos umbrales de afiliación desciendan para garantizar una verdadera libertad sindical.

El Gobierno también velará por garantizar una independencia plena y total de las organizaciones de empleadores, modificando la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios.

De manera más general, el Gobierno deberá respetar las libertades de las acciones colectivas, incluido el derecho de huelga. Al respecto, el contenido del concepto de actividades laborales peligrosas y el procedimiento orientado a determinar si una actividad es o no realmente peligrosa, plantean problemas. El concepto es aún demasiado vago y permite que un gran número de actividades se incluya en este concepto. Además, el procedimiento permite que una empresa decida por sí misma si su actividad es una actividad laboral peligrosa. Esto tiene por efecto una limitación exagerada del ejercicio del derecho de huelga. Hemos tomado buena nota de la posición del Grupo de los Empleadores respecto del derecho de huelga. En este sentido, hacemos propicia la ocasión para recordar que el Grupo de los Trabajadores considera que el derecho de huelga está de hecho incluido en el Convenio.

A este respecto, los comentarios de la Comisión de Expertos son, en consecuencia, totalmente pertinentes y los suscribimos plenamente. En lo que atañe a la posición del grupo Gubernamental, éste reconoció en 2015 que el derecho de huelga está vinculado a la libertad sindical, que es un principio fundamental de la OIT. Reconoce la necesidad de proteger el derecho de huelga, con miras a garantizar plenamente la libertad sindical, especialmente el derecho de organizar actividades con el objetivo de promover y proteger los intereses de los trabajadores.

Asimismo, hago propicia la ocasión para agradecer a los Gobiernos que lo recordaron a lo largo de nuestras discusiones. Me limitaré a este comentario y me abstendré de interpretar la posición expresada por el Grupo Gubernamental.

Por consiguiente, sería conveniente modificar el Código del Trabajo, haciéndolo más explícito en cuanto a las instalaciones consideradas peligrosas y revisando el procedimiento dirigido a determinar si una empresa ejerce tales actividades, sin que la propia empresa pueda decidir al respecto.

Solicitamos la derogación del artículo 402 del Código Penal, que tipifica como delito la incitación a continuar una huelga declarada ilegal por el tribunal.

Nos enteramos de que se formularon recomendaciones a las organizaciones sindicales que reciben una financiación internacional. Será interesante poder conocerlas por escrito, por lo cual solicitamos al Gobierno que las comunique a la Comisión de Expertos. El hecho es que los aspectos legislativos de esta cuestión, siguen siendo problemáticos para asegurar una total conformidad con el Convenio. Por lo tanto, solicitamos al Gobierno que modifique el marco legislativo relativo a estas financiaciones internacionales, con miras a garantizar la libertad de los interlocutores sociales de beneficiarse de la financiación de los interlocutores internacionales.

A efectos de aplicar todas estas recomendaciones, pedimos al Gobierno que solicite la asistencia técnica de la OIT.

Habida cuenta de los incumplimientos graves, recurrentes y persistentes, a pesar de las numerosas recomendaciones dirigidas a raíz de los muchos exámenes del caso de Kazajstán en nuestra Comisión, a pesar de las numerosas iniciativas de la OIT para situar a Kazajstán en la vía de la conformidad con el Convenio y, en vista de la ausencia de progresos en la materia, pedimos que se incluyan en un párrafo especial las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y de las declaraciones orales del representante gubernamental, así como de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó la persistente falta de progresos desde la última discusión del caso, en particular con respecto a los graves obstáculos, en la legislación y en la práctica, a la constitución de sindicatos sin autorización previa, y la continua injerencia en la libertad sindical de las organizaciones de empleadores.

La Comisión tomó nota de la misión tripartita de alto nivel de la OIT que tuvo lugar en mayo de 2018 y de la consiguiente Hoja de ruta.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión llama al Gobierno a que:

- **enmiende las disposiciones de la Ley de Sindicatos en conformidad con el Convenio, en particular las relativas a las limitaciones excesivas de la estructura de los sindicatos que menoscaban el derecho de los trabajadores a constituir los sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos;**
- **se abstenga de imponer restricciones al derecho a ejercer cargos electivos en los sindicatos, y a la libertad de movimiento para realizar actividades sindicales legítimas;**
- **asegure que se investiguen las alegaciones de violencia contra los miembros de sindicatos y, según proceda, imponer sanciones disuasorias;**
- **examine, en consulta con los interlocutores sociales, la legislación y la práctica existentes relativas al nuevo registro de los sindicatos, con miras a superar los obstáculos que se plantean;**
- **enmiende, en consulta con las organizaciones de empleadores libres, independientes y más representativas, las disposiciones de la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios, y las normas conexas, a fin de asegurar, sin más demora, la plena independencia y autonomía de las organizaciones de empleadores libres e independientes. En particular, suprimir las disposiciones sobre el amplio**

mandato de la NCE de representar a los empleadores y acreditar a las organizaciones de empleadores;

- **asegure que la KNPRK y sus organizaciones afiliadas gocen, sin más demora, de la plena independencia y autonomía de las organizaciones de trabajadores libres e independientes, y por que se les conceda la autonomía e independencia necesarias para cumplir su mandato y representar a sus mandantes;**
- **confirme la enmienda a la legislación para que los jueces, los bomberos y el personal penitenciario, que no tienen un rango militar, constituyan una organización de trabajadores y se afilien a ella;**
- **adopte una legislación para asegurar que no se impida a las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores recibir asistencia financiera, o de otro tipo, de organizaciones internacionales. A este respecto, proporcionar información sobre la situación legal y el contenido de su recomendación en lo que respecta a la autorización de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores reciban asistencia financiera de las organizaciones internacionales, y**
- **ponga en práctica la Hoja de ruta de 2018 con carácter urgente, en consulta con los interlocutores sociales.**

La Comisión invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT a fin de abordar estos temas, y a que informe a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2019, sobre los progresos realizados.

La Comisión decide incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

Representante gubernamental — Me gustaría aprovechar esta ocasión para dar las gracias a todos los participantes en la discusión relativa a Kazajstán, incluidos los interlocutores sociales, los miembros gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales. Tomamos nota de las conclusiones. Seguiremos trabajando con los interlocutores sociales y la OIT en torno a la legislación y la práctica relativas a la aplicación del Convenio núm. 87 en Kazajstán. Mi país se compromete a respetar y aplicar plenamente sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 87.

Sin embargo, mientras en la primera línea de las conclusiones figura que la Comisión tomó nota de la información escrita y de las declaraciones orales del representante gubernamental, así como de la discusión que tuvo lugar a continuación, el párrafo 1, en el que se menciona la necesidad de enmendar las disposiciones de la Ley de Sindicatos en conformidad con el Convenio, y el párrafo 8, que se refiere a la adopción de una legislación para asegurar que no se impida a las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores recibir asistencia financiera, están redactados como si el representante gubernamental no hubiese dicho nada y la Comisión no hubiese oído nada. Es una situación muy poco usual adoptar un documento, recibido con diez minutos de antelación, justo antes de que el representante gubernamental exprese su opinión sobre el mismo. Pero podemos pasarlo por alto.

Por otra parte, en cuanto al párrafo relativo al requisito de garantizar que se asegure que la KNPRK, antiguo sindicato que se ha disuelto, goce de plena independencia y autonomía, ese sindicato, como probablemente sepan por la memoria del Gobierno, trató de volver a registrarse con otro nombre. Cabe preguntarse qué pasa si elige otro nombre, cómo vamos a seguir esta recomendación de la Comisión. Nos preguntamos si tenemos que obligarles a adoptar el mismo nombre, como se menciona en este documento, o si les autorizarán a registrarse con otro nombre. Es algo que corresponde a los miembros del sindicato y los activistas hacer.

Para concluir, se indica que la Comisión ha decidido incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe. Me atrevo a pedir a la Secretaría que nos dé más información sobre lo que representa este párrafo especial para nosotros y nos aclare por qué se destaca a Kazajstán en este caso. Observamos que de los 26 oradores que han intervenido acerca del caso de Kazajstán, sólo dos o tres delegados han mencionado este párrafo especial, y sin embargo la Comisión ha decidido optar por ella, por lo que necesitamos algunas aclaraciones y explicaciones de la Secretaría.

Compartimos plenamente las observaciones de la India en lo relativo a la necesidad de que la Comisión sea más transparente.

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA POPULAR LAO
(ratificación: 2005)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Quisiera dar las gracias a la Comisión por invitar a la República Democrática Popular Lao a responder a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Cederé la palabra a mi delegado para que pronuncie la declaración en mi nombre.

Otro representante gubernamental — El comentario sobre el que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao está invitado a responder es una observación de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio, que la República Democrática Popular Lao ratificó en 2005. Ésta es la primera observación sobre la aplicación del Convenio por parte de la República Democrática Popular Lao, ya que los comentarios anteriores fueron solicitudes directas.

La República Democrática Popular Lao está absolutamente decidida a eliminar las peores formas de trabajo infantil con urgencia. Su compromiso con esa causa se refleja, entre otras cosas, en la adhesión del país en 2006 al Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. Mi país ha recibido valiosa asistencia técnica en el marco del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, y agradece a los asociados en materia de cooperación internacional que la hicieron posible. Las medidas destinadas a aplicar el Convenio se han visto perjudicadas por el hecho de que la República Democrática Popular Lao es un país montañoso sin salida al mar y un país menos adelantado según la clasificación de las Naciones Unidas, aunque tiene previsto «graduarse» y abandonar esa categoría antes de 2024. Para que la Comisión se haga una idea de la evolución que ha experimentado la República Democrática Popular Lao en su proceso de desarrollo sostenible, entre 1990 y 2015, el país redujo en más de la mitad el número de pobres y desnutridos y consiguió que la tasa neta de matriculación en las escuelas primarias aumentara del 59 al 99 por ciento. En el mismo período, la tasa de mortalidad de los menores de 5 años cayó de 170 a 86. Sin embargo, siguen habiendo problemas considerables, como el escaso número de inscripciones de nacimientos, la desnutrición infantil y el abandono escolar en la escuela primaria.

La observación de la Comisión de Expertos aborda dos cuestiones: la trata de niños y la explotación sexual de los niños con fines comerciales en general, y en el sector del turismo en particular. La República Democrática Popular Lao ha procurado reforzar su marco de protección durante mucho tiempo y, en los últimos años, se ha beneficiado de las visitas y recomendaciones de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la venta y la explotación sexual de niños.

El Gobierno de la República Democrática Popular Lao toma las medidas necesarias en todo momento para que se investigue y se enjuicie a quienes se dedican a la trata de

menores o participan en ella, incluidos los ciudadanos extranjeros y los funcionarios públicos. Este compromiso está reflejado además en el marco jurídico del país. La Ley de Protección de los Derechos e Intereses del Niño (2007) prohíbe las relaciones sexuales con niños de entre 12 y 18 años a cambio de dinero u otros beneficios; y tipifica como delito la producción, distribución, difusión, importación, exportación, exhibición y venta de pornografía infantil. El Código Penal tipifica como delito la violación y la violación de niños, las relaciones sexuales con niños menores de 15 años, el ejercicio o la facilitación de la prostitución; el reclutamiento de niñas para la prostitución, la prostitución forzada de niños y la violación marital. Un logro importante fue la aprobación de la Ley de Lucha contra la Trata de Personas, en 2016, que sanciona la trata de niños con una pena de quince a veinte años de prisión.

Según datos de la Fiscalía Popular Suprema, hubo 28 casos de trata de menores de 18 años y 31 delincuentes procesados en 2016; 21 casos y 21 delincuentes procesados en 2017; y 29 casos y 33 delincuentes procesados en 2018. En total, en los últimos tres años se registraron 78 casos y se investigó y enjuició a 85 delincuentes.

El sector del turismo del país también está creciendo rápidamente. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en cooperación con el Ministerio de Información, Cultura y Turismo, incluirá la protección de los niños y la prevención del abuso y la explotación sexuales en su estrategia de turismo sostenible. Asimismo, promoverá alianzas sólidas entre los sectores público y privado para que los hoteles apliquen el Código de Conducta para la protección de los niños contra la explotación sexual en el turismo y la industria de viajes.

La República Democrática Popular Lao participó en una reunión de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) celebrada en Camboya en 2017 en el marco de la Alianza 8.7, concebida para promover la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 y erradicar el trabajo infantil en todas sus formas antes de 2025. La República Democrática Popular Lao, junto con funcionarios responsables de la inspección del trabajo de otros Estados miembros de la ASEAN y representantes sociales, debatieron medidas para impulsar las estrategias de los países destinadas a erradicar el trabajo infantil. Los delegados reafirmaron la imperiosa necesidad de combatir el trabajo infantil y la importancia de los inspectores del trabajo en este sentido. La República Democrática Popular Lao y los demás Estados miembros de la ASEAN acordaron una serie de recomendaciones destinadas a reforzar la capacidad institucional y profesional de los sistemas de inspección del trabajo para detectar y remediar con mayor eficacia los casos de trabajo infantil, y a promover el diálogo social sobre esta cuestión crucial.

Además, la Comisión nacional para el adelanto de la mujer, la madre y el niño, con el apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), ha adoptado las medidas necesarias para prevenir y combatir la venta y la explotación sexual de niños en el país mediante la aplicación de iniciativas legislativas, un marco institucional y políticas de protección de la infancia.

El Gobierno de la República Democrática Popular Lao ha puesto en marcha un ejercicio de cartografía, evaluación y planificación destinado a fijar objetivos y elaborar un plan de acción para reforzar el sistema de protección de la infancia y la estrategia para el desarrollo de la fuerza de trabajo en materia de bienestar social. En colaboración con los asociados para el desarrollo y distintos sectores, incluido el sector privado, el Gobierno de la República Democrática Popular Lao está haciendo lo posible por favorecer la atención, recuperación y reintegración de los niños víctimas de la trata, y ha prestado asesoramiento en este sentido, entre otras cosas, para aumentar la protección de los niños y reducir el riesgo de que sean vendidos o explotados con fines sexuales.

A nivel de las aldeas, se ha establecido la Red de protección de la infancia para acercar los servicios de protección de la infancia a las comunidades que no tienen personal de servicios sociales. Estas medidas tienen por objeto mejorar el sistema de protección de la infancia para abordar dos cuestiones fundamentales señaladas por la Relatora Especial de las Naciones Unidas. Por un lado, la Red difunde información concreta a grupos específicos de niños para que sepan a quién dirigirse y qué hacer si consideran que corren riesgo de ser víctimas de la trata o la explotación sexual y, por otro, sensibiliza a grupos específicos de niños sobre los riesgos de trabajar en el extranjero.

A fin de mejorar la capacidad de la Red de protección de la infancia, el UNICEF presta apoyo al Gobierno de la República Democrática Popular Lao, y especialmente al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, para establecer un cuerpo de trabajadores capaces de prestar servicios de protección de la infancia eficaces, que atiendan las necesidades de los niños y sus familias.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de la República Democrática Popular Lao y la Comisión nacional para el adelanto de la mujer, la madre y el niño, con el apoyo del UNICEF, movilizan recursos y asistencia financiera de los asociados para el desarrollo a fin de seguir elaborando políticas y aplicando programas para combatir la venta y la explotación sexual de niños en todo el país.

En 2010, con el apoyo técnico y financiero de la OIT, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social llevó a cabo una encuesta sobre trabajo infantil cuyos resultados se utilizaron para elaborar el Plan nacional de acción para la prevención y erradicación del trabajo infantil 2014-2020, y para elaborar políticas como el establecimiento por el Ministro de Trabajo de listas de trabajos ligeros y trabajos peligrosos, para los que se permite y se prohíbe, respectivamente, la contratación de trabajadores jóvenes. Además, la República Democrática Popular Lao ha trabajado en estrecha colaboración con los Estados miembros de la ASEAN, así como con sus interlocutores y asociados para el desarrollo, para llevar adelante varios proyectos destinados a promover una migración segura y justa, como el proyecto «Triángulo», destinado a promover la seguridad de los trabajadores migrantes, el proyecto «Empleo SEGURO y JUSTO» y el proyecto «Fomento del Empleo en el Medio Rural».

Sin embargo, la lucha contra la trata de personas sigue planteando una serie de desafíos. Los funcionarios que se ocupan de los casos no disponen de recursos y capacidad suficientes. Se necesitan más programas de creación de capacidad para los funcionarios locales y más recursos financieros. Es fundamental que la República Democrática Popular Lao siga colaborando estrechamente con los interlocutores sociales y los asociados para el desarrollo a fin de abordar las cuestiones pendientes.

Por último, la República Democrática Popular Lao reafirma su compromiso de seguir observando y aplicando los convenios ratificados de la OIT. A este respecto, la República Democrática Popular Lao desea aprovechar esta oportunidad para pedir a la Comisión, a la OIT, a todos los asociados internacionales para el desarrollo y a los interlocutores sociales, que tengan en cuenta las limitaciones del país, así como los esfuerzos del Gobierno y los interlocutores sociales para erradicar las peores formas de trabajo infantil.

Para terminar quisiera agradecer de antemano a la Comisión por su asesoramiento sobre este tema y reafirmar el pleno compromiso de la República Democrática Popular Lao con la erradicación definitiva de las peores formas de trabajo infantil.

Miembros empleadores — En primer lugar, quisiéramos dar las gracias al representante gubernamental por su presencia y por la información que ha expuesto ante la Comisión. Ésta es la primera vez que se examina un caso de la República Popular Democrática de Lao en relación con el Convenio. En la observación de la Comisión de Expertos figuran dos cuestiones. La primera se refiere al artículo 3, *a),* en el que se definen las peores formas de trabajo infantil — en este caso, la trata de niños —, y al artículo 7, 1), relativo a las sanciones.

La Comisión de Expertos pidió al Gobierno de la República Democrática Popular Lao que adoptara las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, se investigue exhaustivamente y se enjuicie a quienes se dedican a la trata de niños, incluidos los ciudadanos extranjeros y los funcionarios públicos sospechosos de complicidad, y que se impongan sanciones efectivas y disuasorias. Los hechos revelan graves deficiencias de las fuerzas del orden para investigar y procesar a los responsables de la trata, en particular a los ciudadanos extranjeros. La Comisión de Expertos tomó nota de una serie de informes, uno de ellos presentado por el Gobierno de la República Democrática Popular Lao en octubre de 2017 con arreglo al artículo 44 de la Convención de los Derechos del Niño, en el que el Gobierno indica que la Ley de Lucha contra la Trata de Personas prevé una pena de quince a veinte años de prisión y multas para los delitos de trata de personas cuando las víctimas son niños. La Comisión también tomó nota de que, según el mismo informe, entre 2013 y 2015 el Ministerio de Seguridad Pública recibió 78 denuncias relativas a 125 delitos de trata de menores, 58 de los cuales se habían cometido contra niñas, y que habían producido sólo 35 condenas. Aunque es positivo que algunos de los delincuentes hayan sido juzgados, preocupa enormemente la falta de progreso y seguimiento en relación con los demás casos.

Remitiéndose a otro informe del Comité de los Derechos del Niño (CRC), de julio de 2015, y a un informe de la Comisión Nacional para el Adelanto de la Mujer, la Madre y el Niño sobre la aplicación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, la Comisión de Expertos tomó nota de que una serie de denuncias no investigadas y acuerdos extrajudiciales reflejaban una tendencia preocupante.

En dicho informe se alude a los agentes o *mamasans* como un factor coadyuvante para que los niños víctimas de la trata sean ofrecidos a pedófilos con fines de prostitución a menudo en base a una categorización bizarra e inhumana. Se indica además que muchas *borikan* o trabajadoras sexuales son menores y que ha aumentado el número de *sao meu teu* o «chicas de los teléfonos móviles», ofrecidas a menudo a los trabajadores migrantes por los delincuentes que operan dentro de este perverso sistema.

Si bien reconocemos que el problema de la trata de niños con fines de explotación está muy extendido en la región del Gran Mekong, y que la República Democrática Popular Lao ha facilitado información sobre los casos de los niños que han sido víctimas de este flagelo, nos preocupan los casos que no se denuncian o se han pasado por alto. A este respecto, tomamos nota, como lo ha hecho la Comisión de Expertos, de que el Tribunal Supremo Popular registró 269 casos relacionados con niños víctimas de la trata en 2016 y 264 en 2017. Como ha informado la Comisión de Expertos, remitiéndose a las observaciones finales del CRC sobre un informe de 2015 de la República Democrática Popular Lao, un elevado número de casos de trata y explotación sexual de niños no terminan en condena por causa de los acuerdos extrajudiciales tradicionales en las aldeas y la incapacidad de las autoridades judiciales para hacer cumplir la ley. Ésta es una preocupación grave. La Comisión de Expertos también tomó nota de la preocupación expresada por el CRC acerca de que casi nunca se procesa a los extranjeros que cometen delitos de trata y que la impunidad sigue siendo generalizada. La corrupción y la presunta complicidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, los funcionarios judiciales y los funcionarios de inmigración se han citado a menudo como las principales causas de esta situación.

La República Democrática Popular Lao cuenta con un sistema de lucha contra la trata de niños y la explotación sexual comercial, pero lamentablemente éste no se aplica con coherencia y efectividad. Las deficiencias del sistema, combinadas con la corrupción, han provocado en gran medida la situación actual. Como consecuencia, en la República Popular Democrática Lao entran y salen niños víctimas de la trata, muchos de los cuales quedan expuestos a la explotación sexual comercial.

Por todo ello, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno que adopte con urgencia las medidas necesarias para reforzar la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, incluido el Poder Judicial. También instamos al Gobierno a que establezca un mecanismo de seguimiento de las denuncias y las investigaciones y a que vele por que el proceso de enjuiciamiento sea imparcial y tenga en cuenta las necesidades especiales de los niños víctimas, como la protección de su identidad y el requisito de prestar declaración «a puerta cerrada».

La segunda cuestión señalada por la Comisión de Expertos remite al artículo 7, 2), *d),* relativo a los niños particularmente expuestos a riesgos, y se refiere a los niños explotados comercialmente con fines sexuales. La Comisión de Expertos tomó nota de los informes presentados por la República Democrática Popular Lao en el marco de la Convención sobre los Derechos del Niño, en los que el país indica que puso en práctica una serie de proyectos financiados por la agencia australiana de cooperación destinados a elaborar material educativo destinado al sector del turismo, a representantes comunitarios, a padres y tutores de niños pequeños y a jóvenes vulnerables de la zona del Gran Mekong. Se han impartido varios cursos de capacitación a las partes interesadas pertinentes, incluida la policía comunitaria.

La Comisión de Expertos también tomó nota del informe de 2018 de la Comisión nacional para el adelanto de la mujer, la madre y el niño sobre la aplicación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno, incluida la elaboración de reglamentos para la gestión de hoteles y pensiones, y de las medidas adoptadas para vigilar el cumplimiento de esas directrices. Algunas de las medidas adoptadas son la inspección de locales y la organización de seminarios de sensibilización para poner fin a la prostitución infantil. El Grupo de los Empleadores considera que las medidas adoptadas por la República Democrática Popular Lao para eliminar la trata y prevenir la explotación sexual comercial de los niños son muy alentadoras y espera que tome más medidas en ese sentido. Sin embargo, como señaló la Comisión de Expertos remitiéndose a una observación final del CRC, se ha expresado gran preocupación por la incapacidad de las autoridades para impedir que los niños sean explotados sexualmente por pedófilos extranjeros, y por la incapacidad del Gobierno para abordar eficazmente esta cuestión. A este respecto, el Grupo de los Empleadores desea expresar que este problema está estrechamente relacionado con algunas de las cuestiones que se examinaron en relación con la primera cuestión.

En este contexto, el Grupo de los Empleadores se hace eco del pedido de la Comisión de Expertos e insta al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y con plazos concretos para proteger a los niños de la explotación sexual

comercial. Asimismo, pedimos al Gobierno que, para ello, aplique medidas eficaces en consulta con los empleadores y los trabajadores, destinadas específicamente a los lugares en que se sospecha que la incidencia de los abusos y la explotación es mayor, y que tome medidas para movilizar a los actores de la industria del turismo, como los hoteles, las agencias de excursiones y los taxistas. Es preciso que se efectúe inmediatamente un control más estricto de los turistas y los visitantes en las zonas donde las tasas de incidencia han sido más altas a fin de prevenir y erradicar los delitos de pedofilia.

Miembros trabajadores — Ésta es la primera vez que se examina la aplicación del Convenio por el Gobierno de la República Democrática Popular Lao. También es la primera vez que la Comisión de Expertos formula una observación sobre la aplicación del Convenio por el Gobierno. Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio núm. 182 por el Gobierno en la legislación y en la práctica suscitan graves preocupaciones.

La Comisión de Expertos alude a problemas relacionados con la aplicación de los artículos 3, *a),* y 7, 1), del Convenio. Según el artículo 3, *a),* el ámbito de aplicación del Convenio abarca todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados. Por su parte, el artículo 7, 1), obliga a los Estados Miembros a adoptar cuantas medidas sean necesarias para dar efecto al Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

El Gobierno ha proporcionado información sobre las medidas adoptadas en los últimos años para combatir la trata y la explotación sexual comercial de los niños. Al parecer, éste ha centrado sus esfuerzos en reformar debidamente la legislación, pero sin ofrecer garantías de que, en la práctica, se investiga, enjuicia y sanciona a los responsables.

El Gobierno afirma que aplica la Ley de Lucha contra la Trata de Personas de 2015 de manera proactiva, que prevé una pena de quince a veinte años de prisión y multas para los delitos de trata de personas cuando las víctimas son niños. Se ha informado de que, entre 2013 y 2015, el Ministerio de Seguridad Pública recibió 78 denuncias relativas a 125 menores víctimas de la trata, 58 de ellos niñas. Hasta ahora, estas denuncias dieron lugar a sólo 35 condenas. El Tribunal Supremo Popular registró 269 casos relacionados con niños víctimas de la trata en 2016 y 264 en 2017. Lamentamos que el gran número de casos de trata y explotación sexual de niños no haya supuesto un aumento considerable de las condenas y los castigos.

El Gobierno debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, se investigue y se enjuicie a quienes se dedican a la trata de niños, incluidos los ciudadanos extranjeros y los funcionarios públicos sospechosos de complicidad, y que se los haga rendir cuentas. El Gobierno debe velar por que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias y proporcionar información sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones penales por el delito de trata de personas menores de 18 años con arreglo a la Ley de Lucha contra la Trata de Personas.

Repudiamos el comportamiento de los extranjeros que entran a la República Democrática Popular Lao como turistas para cometer actos de explotación sexual y trata de niños. Nos preocupa que, según se ha informado, más del 90 por ciento de los casos de trata de niños con fines de explotación sexual comercial son de naturaleza internacional y no afectan solamente a los niños de la República Democrática Popular Lao, sino también a niños vietnamitas y chinos. La incidencia de los casos de turismo sexual es mayor en la población de niños que viven cerca de las fronteras nacionales.

Pedimos al Gobierno de la República Democrática Popular Lao que adopte medidas inmediatas, en consulta con los interlocutores sociales, para velar por que los empresarios del sector del turismo no permitan que sus empresas sean utilizadas para la trata y la explotación de niños. El Gobierno debe intensificar las medidas adoptadas y, en particular, elaborar reglamentos sobre la administración de hoteles y casas de huéspedes y controlar el cumplimiento de los mismos mediante inspecciones, y organizar talleres de sensibilización sobre la trata de niños y la prostitución infantil.

El Gobierno tiene la obligación de adoptar medidas eficaces y con plazos concretos para proteger a los niños de la explotación sexual comercial en el sector del turismo. Debe celebrar consultas con todos los interlocutores sociales y con la sociedad civil y otros sectores para combatir esta lacra social. Asimismo, debe informar sobre las medidas que ha adoptado a este respecto y estudiar la posibilidad de solicitar asistencia técnica a la OIT para estar en mejores condiciones de cumplir su obligación de presentación de memorias.

El Convenio obliga al Gobierno a colaborar con los interlocutores sociales para elaborar sistemas que eliminen las peores formas de trabajo infantil, y a tomar medidas para sacar a los niños de esos trabajos y rehabilitarlos e integrarlos en la sociedad mediante el acceso a la educación básica gratuita y, siempre que se pueda y corresponda, a la formación profesional. Lamentamos que el informe del Gobierno no contenga medidas destinadas a rescatar a los niños que padecen la explotación y la trata o a prestar servicios de rehabilitación y educación a las víctimas. El grupo de trabajo «Proyecto Infancia», conformado por Australia y la República Democrática Popular Lao, se dedica a generar conciencia sobre esta lacra social.

También quisiéramos señalar que, según se ha informado, hay solamente dos refugios para todas las víctimas de trata en todo el país — tanto para adultos como para niños —, y que ambos son iniciativas de organizaciones no gubernamentales basadas en proyectos. Nos preocupa enormemente que, como consecuencia de la falta de inversión pública en su educación y rehabilitación, los niños que han sido víctimas de la trata o la explotación sexual puedan volver a serlo, y que esa falta de inversión redunde en perjuicio de otras medidas destinadas a combatir las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno debe informar a la OIT de las medidas adoptadas para prestar servicios de rehabilitación y garantizar que los niños víctimas vuelvan a la escuela y terminen los estudios.

Por último, el Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para que, en la práctica, se investigue y enjuicie a quienes se dedican a la trata de niños, incluidos los ciudadanos extranjeros y los funcionarios públicos, y se los haga rendir cuentas, y para que se ponga fin a la cultura de impunidad. Instamos al Gobierno a que proporcione información sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones por el delito de explotación sexual y trata de personas menores de 18 años con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Lucha contra la Trata de Personas y de conformidad con el Convenio.

Miembro empleadora, República Democrática Popular Lao — Gracias por permitirme habla en nombre de la Cámara Nacional de Comercio e Industria de la República Democrática Popular Lao (LNCCI) y en representación de los empleadores de mi país. Quisiera expresar mi firme apoyo al marco estratégico que ha establecido el Gobierno, a la Comisión nacional de lucha contra la trata de personas y a las leyes y reglamentos conexos.

En la República Democrática Popular Lao, los interlocutores tripartitos colaboran con los actores sociales y de

desarrollo, así como con los organismos públicos pertinentes, para prevenir las peores formas de trabajo infantil, que constituyen una violación de los derechos humanos. Por ejemplo, se han utilizado diversos mecanismos de difusión, como la radio, la televisión, las líneas directas, los altavoces de las aldeas y las redes de amigos y familiares, para promover el acceso a la información sobre los derechos del niño y los servicios de asistencia. Siempre instamos a nuestros interlocutores sociales a que se sirvan de todos estos medios de comunicación. El Gobierno de la República Democrática Popular Lao promueve y apoya las empresas familiares que ayudarán a crear más empleo.

Además de generar conciencia pública sobre la prevención de la trata de personas, el Gobierno fomenta la educación, la atención de la salud y la pequeña y mediana empresa. Por su parte, los empleadores y los asociados para el desarrollo brindan apoyo técnico y financiero para ayudar a los estudiantes y a las mujeres víctimas de la trata a encontrar empleo. Los interlocutores sociales y las principales partes interesadas son decisivos para fomentar el diálogo constructivo entre éstos y fomentar los planes de acción futuros sobre esta cuestión.

La LNCCI integra la Comisión de lucha contra la trata de personas. Esta Comisión pide al Gobierno que refuerce la prevención contra la trata de personas, la protección de las víctimas y el enjuiciamiento de los responsables de dicho delito, en particular de los miembros de las fuerzas del orden. Aumentar la protección de los derechos humanos es aún más crucial en un período de crecimiento del turismo.

Además de colaborar con los interlocutores tripartitos y promover su labor, los empleadores contribuyen a elaborar y difundir directrices sobre la legislación laboral de la República Democrática Popular Lao y otras leyes, reglamentos y acuerdos internacionales conexos, para que nuestros miembros puedan garantizar los derechos básicos y la igualdad de sus trabajadores, y asegurarse de que éstos no sean discriminados por ningún motivo y de que sus familias reciban beneficios sociales suficientes.

La LNCCI, con sus asociados para el desarrollo, organizó diversos cursos de formación y fundó el Centro empresarial de la mujer, que ofrece cursos sobre el fortalecimiento de la capacidad de nuestros miembros y el fomento de la capacidad empresarial y de liderazgo de las mujeres mediante la mejora de sus aptitudes profesionales.

Por último, quisiéramos expresar, en nombre de la LNCCI, nuestro agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo por el continuo apoyo técnico y financiero que presta a la República Democrática Popular Lao y, en especial, por promover el fortalecimiento del mecanismo tripartito para la prevención y la lucha contra la trata de personas, así como al marco normativo nacional y el trabajo decente.

Miembro trabajador, República Democrática Popular Lao — Tomo la palabra en nombre de los trabajadores de la República Democrática Popular Lao. La trata es un acto delictivo que vulnera los derechos fundamentales de los niños más vulnerables. Los sindicatos de la República Democrática Popular Lao representan a los trabajadores. Hemos visto casos de trata y trabajo infantil y oído hablar de ellos no sólo en la República Democrática Popular Lao, sino en otros lugares. En todo momento, los sindicatos de la República Democrática Popular Lao han asumido su función de proteger y promover los derechos e intereses legítimos de los trabajadores del país, tanto en el sector formal como en el informal.

Los sindicatos de la República Democrática Popular Lao han participado en la Comisión de Lucha contra la Trata de Personas, en estrecha colaboración con el Departamento de Policía, difundiendo material jurídico sobre la lucha contra la trata de personas a los afiliados y los dirigentes sindicales, y a los trabajadores en general, en establecimientos laborales de las provincias, los distritos y las comunidades, y ayudando a implementar otras actividades de diversa índole. También ha ayudado a informar y sensibilizar a los afiliados y los dirigentes sindicales de los sectores formal e informal en todas las comunidades del país sobre las leyes y los reglamentos sindicales, la legislación laboral y la Ley de Lucha contra la Trata de Personas, y acerca de otros instrumentos nacionales e internacionales relativos a la contratación de trabajadores y a la trata de personas, por medio de la radio, la prensa escrita y la televisión.

Al ser la organización que representa a los trabajadores, hemos colaborado estrechamente con el Gobierno y la organización de empleadores en consultas tripartitas periódicas para establecer prioridades y abordar las diversas cuestiones, entre ellas la trata de personas, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, la promoción y protección de los derechos e intereses de los trabajadores jóvenes, y la manera de prevenir la explotación sexual de los mismos. Estamos convencidos de que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao tomará medidas suficientes para mejorar y gestionar las cuestiones relativas a la protección de la infancia y, en particular, para abordar las principales preocupaciones planteadas. Por consiguiente, los sindicatos de la República Democrática Popular Lao apoyan el plan nacional y no duda de la intención del Gobierno a este respecto.

Sin embargo, los sindicatos de la República Democrática Popular Lao recomiendan al Gobierno que haga cumplir rigurosamente la Ley de Lucha contra la Trata de Personas y otras leyes relativas a la protección de los derechos de los trabajadores. El Gobierno y los sectores interesados deben adoptar medidas firmes para acabar con las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno debería redoblar sus esfuerzos para: investigar, enjuiciar y condenar a los traficantes, así como los cómplices y los turistas pedófilos; capacitar a la policía y a los funcionarios de fronteras sobre los procedimientos oficiales para identificar a las víctimas de la trata y remitir los casos, prestando especial atención a los grupos vulnerables; proteger, formalizar y vigilar los cruces fronterizos no oficiales en las zonas remotas y montañosas que suelen transitar los trabajadores migratorios que regresan del extranjero, en busca de posibles casos de trata; colaborar con la sociedad y organizaciones populares, como los sindicatos, las organizaciones de jóvenes y colectivos de mujeres, a fin de eliminar las peores formas de trabajo infantil. Asimismo, en colaboración con organizaciones locales e internacionales, el Gobierno debe aumentar los recursos y la formación profesional para ayudar a las víctimas a reintegrarse en sus comunidades. Además, en aras de aumentar la transparencia, debe reunir información sobre las actividades que realiza para combatir la trata, que incluya datos precisos sobre los casos y las asignaciones presupuestarias, y comunicarla a los ministerios y los interlocutores no gubernamentales.

Si la República Democrática Popular Lao pone en práctica estas recomendaciones, tendrá más posibilidades de disminuir la incidencia de la trata y fomentar la transparencia, el apoyo a las víctimas y la rendición de cuentas de los responsables.

Por último, quisiéramos hacernos eco de las recomendaciones que la Comisión de Expertos formuló en su informe, en concreto, que establecen que el Gobierno debe: i) garantizar que los responsables de la trata de niños, incluidos los ciudadanos extranjeros y los funcionarios públicos sospechosos de complicidad, sean objeto de investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos, y ii) adoptar medidas eficaces para proteger a los niños de la explotación sexual comercial en el sector del turismo. Por último, pero no por ello menos importante, quisiera pedir a las or-

ganizaciones sindicales internacionales y a las demás organizaciones de la comunidad internacional que sigan brindando su apoyo a los sindicatos de la República Democrática Popular Lao.

Miembro gubernamental, Rumania — Tomo la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de Albania, que es un país candidato; de Noruega, que integra la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y el Espacio Económico Europeo (EEE); y de Georgia. La erradicación del trabajo infantil constituye una prioridad en la política de derechos humanos de la UE. Apoyamos la ratificación y aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, así como del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y del Convenio núm. 182. Reiteramos nuestro firme compromiso con la causa de que todos los niños gocen de los derechos humanos fundamentales, tal como se define en el objetivo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible relativo a la erradicación del trabajo infantil en todas sus formas antes de 2025.

Este año, en que se celebra el 30.º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y el 20.º aniversario del Convenio núm. 182 de la OIT — que constituyen la piedra angular de la protección internacional de los derechos del niño —, la necesidad de obtener resultados en la lucha contra el trabajo infantil es aún más evidente.

La República Democrática Popular Lao y la UE mantienen una relación estrecha y constructiva, basada en niveles sustanciales de cooperación para el desarrollo, en el apoyo al programa nacional de reformas y en el compromiso de abrir los mercados, con acceso preferente al mercado de la UE en el marco del programa «Todo menos armas», supeditado al respeto de los derechos humanos y laborales fundamentales, entre ellos la lucha contra la explotación y el trabajo infantil.

La trata y la explotación sexual de los niños son una de las peores formas de trabajo infantil. Según la encuesta nacional sobre la violencia contra los niños realizada por el Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Ministerio de Trabajo y el UNICEF, una de cada 14 mujeres y uno de cada ocho varones padecieron abusos sexuales en la infancia. Muchas de las trabajadoras sexuales en la República Democrática Popular Lao son adolescentes: según se ha informado, el 27 por ciento de las trabajadoras sexuales tuvieron su primera experiencia sexual a cambio de dinero a una edad promedio de 17 años. Por otra parte, los casos de niños víctimas de la trata, la explotación y el abuso sexual aumentan con la mayor apertura de las fronteras. Según se ha informado, algunas mujeres y niñas son víctimas de trata con tan sólo 11 años. Las víctimas de la trata suelen ser migrantes, en su mayoría de las zonas rurales, que se ven obligados a abandonar el país debido a la pobreza y la falta de oportunidades educativas. Por lo general las víctimas son niños y jóvenes que son explotados en la industria del sexo comercial o forzados a trabajar en fábricas, en la agricultura o en la construcción. También hay varios casos de niñas vendidas en el extranjero como novias.

Nos preocupa profundamente que un gran número de casos de trata y explotación sexual de niños en la República Democrática Popular Lao siguen sin producir condenas debido a los acuerdos extrajudiciales tradicionales en las aldeas y a la incapacidad de las autoridades judiciales para hacer cumplir la ley. Instamos al Gobierno a que garantice la aplicación efectiva de la Ley de Lucha contra la Trata de Personas y adopte las medidas necesarias para que se procese debidamente a los autores, incluidos los ciudadanos extranjeros y los agentes de las fuerzas del orden, funcionarios judiciales y oficiales de inmigración que puedan ser cómplices. Sólo medidas constantes y contundentes contra la trata y la explotación de niños, así como contra la impunidad en general, enviarán un mensaje claro a la sociedad de que la violencia es inaceptable y será castigada.

Acogemos con agrado la campaña de concienciación realizada por el Gobierno en el sector de los viajes y el turismo, donde el riesgo de explotación sexual de los niños es mayor. Alentamos enérgicamente al Gobierno y a las autoridades competentes a que lleven a cabo inspecciones periódicas en hoteles, pensiones y otros locales de alojamiento y esparcimiento a fin de hacer cumplir las normas vigentes y controlar su observancia. Estas normas deben inscribirse en programas nacionales amplios y con plazos concretos destinados a eliminar la explotación sexual de los niños, que se coordinen con los programas regionales de lucha contra la trata de mujeres jóvenes y niños. Las medidas para promover la responsabilidad de las empresas y la participación de las agencias privadas en el sector de los viajes y el turismo son fundamentales para la efectividad de las políticas nacionales y deben complementar las medidas destinadas a hacer cumplir la ley.

Por último, solicitamos al Gobierno de la República Democrática Popular Lao que redoble sus esfuerzos para garantizar la máxima protección posible contra cualquier forma de trabajo infantil o cualquier otra forma de explotación, a fin de que los niños laosianos puedan crecer en un contexto propicio para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social. La UE y sus Estados miembros siguen decididos a mantener su cooperación y asociación con la República Democrática Popular Lao.

Miembro gubernamental, Tailandia — Tengo el honor de pronunciar esta declaración en nombre de la ASEAN. En primer lugar, la ASEAN acoge con satisfacción los progresos realizados por el Gobierno de la República Democrática Popular Lao para cumplir sus obligaciones dimanantes del Convenio con el apoyo de la comunidad internacional, concretamente, de la OIT, el UNICEF, los demás países de la ASEAN y los países vecinos de la República Democrática Popular Lao, así como otras partes interesadas, tanto a nivel bilateral como multilateral.

En segundo lugar, la ASEAN considera que las peores formas de trabajo infantil son una cuestión urgente y que deben erradicarse sin demora. A este respecto, felicita a la República Democrática Popular Lao por su adhesión en 2006 al Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. La ASEAN considera que el problema del trabajo infantil presenta múltiples facetas y la situación del país debe tomarse en consideración al examinar el caso. La ASEAN alienta al Gobierno de la República Democrática Popular Lao a que prosiga sus esfuerzos, en consulta con los interlocutores sociales pertinentes para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil con arreglo a lo dispuesto en el Convenio.

En tercer lugar, la ASEAN toma nota con reconocimiento de las necesarias medidas adoptadas por la República Democrática Popular Lao, como el Plan de acción para la protección de la infancia, destinadas a aplicar las recomendaciones de la Relatora Especial sobre la venta y la explotación sexual de niños, que visitó el país el año pasado.

En cuarto lugar, la ASEAN reconoce que la República Democrática Popular Lao necesita asistencia técnica y apoyo para hacer frente a las dificultades y los desafíos que supone el cumplimiento de sus obligaciones con arreglo a los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derecho laboral.

Por último, cabe señalar que la ASEAN ha intensificado su cooperación en la lucha contra la trata de personas en el marco de la Convención de la ASEAN contra la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, que entró en vigor en 2017, y en la actualidad está elaborando una serie

de propuestas para mejorar la cooperación entre los inspectores del trabajo, los encargados de regular las agencias de contratación y la policía de lucha contra la trata.

Miembro trabajadora, Japón — Quisiera referirme a la incapacidad de las autoridades judiciales para hacer cumplir la Ley de Lucha contra la Trata de Niños e instar al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para erradicar la trata. Se cree que la mayoría de las víctimas de la trata viajan de la República Democrática Popular Lao a Tailandia y son, en su mayoría, niñas menores de 18 años. Del total de víctimas que llegan a Tailandia, se calcula que alrededor del 35 por ciento termina siendo objeto de explotación sexual.

El Gobierno de la República Democrática Popular Lao, según acaba de informar, ha adoptado medidas para prevenir y combatir la trata de seres humanos, entre ellas varias de naturaleza judicial y administrativa. Por ejemplo, el artículo 89 de la ley nacional de la República Democrática Popular Lao prohíbe todas las formas de trata de personas. Los autores pueden ser sancionados con penas de prisión de cinco años a cadena perpetua, multas de entre 1 230 y 120 300 dólares de los Estados Unidos, la confiscación de bienes o la pena de muerte. La Ley de Lucha contra la Trata de Personas entró en vigor en febrero de 2016.

Sin embargo, existe una serie de desafíos en la lucha contra la trata de personas. El primero es la porosidad de las fronteras y la capacidad de establecer vínculos entre grupos a ambos lados de las fronteras: existen conexiones y redes transfronterizas y los oficiales de fronteras han sido cómplices y reciben sobornos para facilitar el transporte de ciudadanos de la República Democrática Popular Lao a través de la frontera.

El segundo problema es la falta de protección y reintegración de las víctimas: estas pueden recibir alguna asistencia, pero no toda la que necesitan para dejar atrás la experiencia de la trata y reintegrarse en la sociedad. Como consecuencia, hay una alta probabilidad de que caigan nuevamente en la misma situación.

A continuación, quisiera referirme a las medidas que se adoptarán en el futuro. Ante todo, la aplicación de las leyes y el plan de acción son fundamentales, en particular del plan de acción 2016-2020 relativo a la lucha contra la trata. En segundo lugar, el Gobierno debe investigar, enjuiciar y condenar a los responsables, en particular a los funcionarios cómplices y a los turistas pedófilos. En tercer lugar, el Gobierno debe capacitar a la policía y a los funcionarios de fronteras sobre los procedimientos oficiales de identificación de víctimas y remisión de casos, prestando especial atención a los grupos vulnerables.

El Gobierno debe incrementar las partidas del presupuesto de lucha contra la trata de personas destinadas a servicios y programas de asistencia a las víctimas, y ofrecer esos servicios también a los hombres. Por último, la pobreza es la principal causa de la trata. Los esfuerzos tripartitos para la eliminación de la pobreza y el desarrollo económico son fundamentales para eliminar la trata de personas a largo plazo.

Miembro trabajador, Filipinas — La Federación de Trabajadores Libres de Filipinas y la Coalición Laboral Nagkaisa están profundamente preocupadas por el deterioro de la situación de los niños en la República Democrática Popular Lao. La discusión de este caso nos ofrece la oportunidad de sugerir medidas correctivas que mejoren la vida de los niños laosianos.

La República Democrática Popular Lao tiene casos de trabajadores víctimas de la trata procedentes de China, Myanmar y Viet Nam, pero es principalmente un país de origen para mujeres y niñas que son llevadas a Tailandia con fines de explotación sexual comercial o para trabajar como empleadas domésticas o en fábricas. El 90 por ciento de los 200 000 a 450 000 jóvenes de la región del Gran Mekong, según se ha informado, terminan en Tailandia.

Parece que la lucha de la República Democrática Popular Lao contra el trabajo infantil está perdiendo fuerza. Según el informe sobre la trata de personas de 2018, el Gobierno de la República Democrática Popular Lao no cumple plenamente las normas mínimas para la eliminación de la trata y no ha demostrado un aumento general de sus esfuerzos en ese sentido en comparación con el período abarcado por el informe anterior. El Gobierno tomó algunas medidas para combatir la trata, pero la labor realizada sigue siendo insuficiente y debe ser reforzada. Además, para agravar la situación, algunos funcionarios corruptos siguen facilitando actividades ilegales relacionadas con la trata de niños y menores a cambio de dinero, según consta en el informe de 2018.

La burocracia y la falta de coordinación gubernamental dificultan o restringen las operaciones de los asociados no gubernamentales para aplicar eficazmente el Plan nacional de acción de lucha contra la trata de personas en la República Democrática Popular Lao.

En Filipinas tenemos problemas similares con el trabajo infantil. Por eso nos unimos a la Federación de Sindicatos de Lao (LTFU), que recomienda «humanizar» y reforzar la aplicación de la Ley de Lucha contra la Trata de Personas de 2016, entre otras cosas, destinando más recursos a los servicios contra la trata y los programas de asistencia a las víctimas.

Pedimos respetuosamente al Gobierno de la República Democrática Popular Lao que colabore con los sindicatos, la sociedad civil y los gobiernos de los países vecinos para aplicar el Plan nacional de acción 2016-2020, y lo instamos de nuevo a que procure aplicar rigurosamente la legislación nacional.

Miembro trabajadora, Singapur — Quisiera referirme a la explotación sexual de niños, que está ampliamente generalizada, principalmente en el sector de los viajes y el turismo en la región del Gran Mekong, y pedir al Gobierno de la República Democrática Popular Lao que redoble sus esfuerzos para combatir la trata y la explotación sexual.

Los niños deben tener la oportunidad de crecer en un entorno seguro, tener acceso a la educación y, en última instancia, la posibilidad de elegir su carrera profesional una vez concluida la educación superior. Es realmente triste escuchar que, en la República Democrática Popular Lao, se producen casos de trata en comunidades rurales, que son perpetrados a menudo por conocidos, amigos e incluso familiares de las víctimas. Los autores engañan a las víctimas con falsas promesas de oportunidades de trabajo en los países vecinos para luego someterlas a la trata con fines de explotación sexual o laboral. Este definitivamente no es un ambiente seguro para crecer.

Según el informe sobre la trata de personas de 2018 elaborado por los Estados Unidos, el Gobierno de la República Democrática Popular Lao no cumple plenamente las normas mínimas para la eliminación de la trata y no ha demostrado un aumento general de sus esfuerzos en ese sentido en comparación con el período abarcado por el informe anterior. Por lo tanto, ha descendido al nivel 3, una caída dice mucho de la falta de esfuerzos por parte del Gobierno.

Es muy alentador que la iniciativa «Proyecto Infancia», financiada por la cooperación australiana para combatir la explotación sexual de los niños, se haya puesto en práctica en la República Democrática Popular Lao. En el marco de este proyecto se ha elaborado una gran cantidad de material educativo para el sector del turismo, los representantes comunitarios, y los padres y tutores de niños y los jóvenes. Además, se han celebrado varias jornadas de formación y talleres con las partes interesadas, incluida la policía comunitaria. El Gobierno también ha elaborado reglamentos sobre la administración de los hoteles y las pensiones, y

directrices para controlar mediante inspecciones. Sin embargo, estos esfuerzos han demostrado ser claramente insuficientes para poner fin a la trata de niños con fines de explotación sexual. Pedimos al Gobierno que facilite información sobre los resultados obtenidos en el marco de este proyecto y que explique mejor las nuevas medidas que se adoptarán en pos de la prevención.

¿Qué otras cosas puede mejorar el Gobierno? La concienciación empieza en el hogar. El Gobierno puede ir a las comunidades y las aldeas a hablar con los adultos, los padres y los niños para advertirles de los posibles daños y peligros. También puede incorporar la educación sobre el riesgo de explotación sexual en el plan de estudios de las escuelas. El personal escolar puede recibir capacitación para reconocer indicios de riesgo, especialmente en los estudiantes de las familias más pobres. Lo que quiero pedir a los funcionarios del Gobierno es que se pongan en el lugar de las víctimas, que se imaginen que las víctimas de la trata con fines de explotación sexual son sus hijos, y estoy seguro de que harán todo lo posible por erradicar esta situación.

Miembro trabajador, China — Hemos escuchado atentamente la información proporcionada por los delegados de la República Democrática Popular Lao. Hemos tomado nota de que el sindicato de la República Democrática Popular Lao ha cooperado con los gobiernos y las organizaciones de empleadores, ha llevado a cabo diversas actividades para combatir la trata de personas y ha logrado avances positivos, como la mayor difusión de las leyes y políticas relativas a la lucha contra la trata y la celebración periódica de consultas tripartitas sobre la lucha contra la trata y el trabajo infantil.

Alentamos al Gobierno de la República Democrática Popular Lao a que refuerce la legislación vigente y garantice los derechos de los trabajadores. Esperamos que la OIT pueda proporcionar el apoyo técnico necesario para reforzar la capacidad de la República Democrática Popular Lao para cumplir los convenios internacionales.

Representante gubernamental — Hemos escuchado atentamente los consejos, comentarios, recomendaciones y sugerencias de todos los oradores que han intervenido en esta sesión y tomamos nota de ellos.

Con respecto a la observación de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por la República Democrática Popular Lao, quisiéramos señalar que todas las intervenciones nos han parecido constructivas y prácticas. Tomamos nota de los comentarios y recomendaciones, y las utilizaremos para mejorar y reforzar las medidas que ya están en marcha, a fin de cumplir las obligaciones que nos incumben en virtud del Convenio.

La trata de personas con fines de explotación sexual comercial o laboral es una práctica claramente inaceptable en todas las naciones, y es un delito transnacional que requiere una solución inmediata.

A este respecto, quisiera reiterar que la República Democrática Popular Lao ha hecho cumplir rigurosamente la Ley de Protección de los Derechos e Intereses de los Niños durante más de diez años. Ésta prohíbe las relaciones sexuales con niños a cambio de dinero u otros beneficios y tipifica como delito la producción, distribución, difusión, importación y exhibición de pornografía infantil. Además, se aprobó la Ley de Lucha contra la Trata de Personas, que entró en vigor hace unos años, y se han introducido muchos otros marcos jurídicos y programas de trabajo que se aplican en todo el país.

Sin embargo, la República Democrática Popular Lao está en vías de pasar de una economía de ingresos bajos a una economía de ingresos medios bajos, y aproximadamente la mitad de su población vive en la pobreza. Los organismos competentes del país siguen enfrentándose a desafíos y dificultades, como la falta de conocimientos técnicos, de asesoramiento jurídico y de recursos financieros, para cumplir las obligaciones que ha contraído el país en virtud del Convenio y otros instrumentos conexos. Por lo tanto, quisiéramos pedir a la OIT, a la comunidad internacional y a los interlocutores sociales que sigan prestándonos su asistencia y su apoyo.

A este respecto, quisiera asegurar a la Comisión que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao está plenamente comprometido con el Convenio y los instrumentos laborales conexos, y con los instrumentos regionales, por ejemplo, en el marco de la ASEAN.

Por último, pero no por ello menos importante, quisiera concluir expresando mi más sincero agradecimiento a la Comisión por sus observaciones. También quisiéramos dar las gracias a todos los Estados miembros de la ASEAN, a los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a los demás oradores por sus intervenciones constructivas y por el apoyo que han prestado al Gobierno de la República Democrática Popular Lao sobre esta cuestión.

Miembros trabajadores — Damos las gracias a los representantes del Gobierno de la República Democrática Popular Lao por el informe y la información proporcionada a la Comisión. La situación relativa a las peores formas de trabajo infantil en la República Democrática Popular Lao es alarmante. Como hemos observado, el Gobierno ha adoptado algunas medidas legislativas para hacer frente a este flagelo. Concretamente, ha aumentado el número de años de educación obligatoria, ha adoptado un sistema de registro civil obligatorio de los nacimientos, ha aprobado la Ley Nacional de Lucha contra la Trata de Personas y ha introducido sanciones para las personas condenadas por delitos de trata de niños.

El Gobierno también ha tomado algunas medidas para hacer frente a esta cuestión en la práctica. Se han llevado a cabo campañas de sensibilización, se ha elaborado un Plan nacional de acción sobre la trata de personas y se ha ampliado la cooperación bilateral y multilateral para luchar contra la trata. Además, el Gobierno proporciona alojamiento temporal, asesoramiento jurídico, atención médica, formación profesional y servicios de reintegración. Éstas son políticas necesarias que deben formar parte de un enfoque holístico para abordar esta grave y compleja cuestión. Sin embargo, en términos generales, las medidas del Gobierno en la práctica, sobre todo en lo que respecta a la investigación, el enjuiciamiento y el castigo de los delincuentes, tanto nacionales como extranjeros, así como la rehabilitación y la educación de las víctimas, han sido insuficientes.

Para cumplir el Convenio, el Gobierno debe aplicar un enfoque de tolerancia cero con respecto a las peores formas de trabajo infantil, adoptando medidas que la prohíban absolutamente.

Coincidimos con la Comisión de Expertos en que es profundamente preocupante que la prohibición de los delitos de trata y explotación sexual comercial de niños, que está prevista en la legislación nacional y en el Convenio, no se aplique de forma efectiva. También tomamos nota de las recomendaciones formuladas por la Relatora Especial sobre la venta y la explotación sexual de niños, Sra. Boer-Buquicchio, tras su visita a la República Democrática Popular Lao en 2017.

El Gobierno debe reforzar los servicios de inspección dotándolos de todos los medios necesarios para controlar, enjuiciar y sancionar a quienes someten a los niños a las peores formas de trabajo infantil.

Por otra parte, debe establecer un marco específico para los niños que son víctimas de esos abusos, que incluya establecimientos de rehabilitación y reintegración, y ofrecer a los niños protección y acceso a servicios médicos, sociales, jurídicos y de vivienda.

El Gobierno debe velar por la efectividad de las políticas destinadas a mejorar el funcionamiento del sistema educativo y controlar la aplicación de la educación obligatoria, y debe proporcionar información estadística actualizada sobre las tasas de matriculación y de abandono escolar.

En consulta con los interlocutores sociales, el Gobierno debe elaborar un plan de acción para combatir la explotación sexual de los niños y establecer un mecanismo para revisarlo y actualizarlo. A este respecto, consideramos que el acceso a la educación es la mejor garantía para proteger a los niños de las peores formas de trabajo. El Gobierno debe adoptar todas las medidas necesarias para aumentar la tasa de matriculación escolar en la enseñanza primaria y secundaria, especialmente en las zonas donde la incidencia de la trata y la explotación sexual es mayor. Asimismo, instamos al Gobierno a que proporcione los recursos financieros y humanos necesarios para aplicar la Ley de Lucha contra la Trata de Personas y el Plan nacional de acción, centrándose en los niños más vulnerables, en particular los de bajos ingresos, y a que fortalezca la capacidad de los agentes de policía, los funcionarios de fronteras, los funcionarios de los servicios consulares, los inspectores del trabajo y los trabajadores sociales para identificar a los niños víctimas de la trata.

Pedimos al Gobierno que vele por que la protección de los niños, la asistencia a las víctimas y el acceso a la educación sean elementos fundamentales de las medidas destinadas a combatir la explotación sexual y la trata de niños y otras peores formas de trabajo infantil. Instamos al Gobierno a que adopte medidas eficaces y con plazos precisos para evitar que los niños sean sometidos a trabajos peligrosos o a la explotación sexual comercial y la trata. Subrayamos la importancia de que todos los niños tengan acceso a la educación hasta que alcancen la edad mínima de admisión al empleo, de que se preste asistencia a los niños víctimas de la trata y el trabajo forzoso y de que se enjuicie, condene y castigue efectivamente a los autores.

El Gobierno debe redoblar los esfuerzos para recopilar datos completos y fiables que permitan a los órganos competentes comprobar que se han realizado mejoras significativas y mensurables para que la República Democrática Popular Lao cumpla plenamente el Convenio. El Gobierno debe valerse de la asistencia técnica de la OIT para conseguirlo.

Miembros empleadores — Aprovechamos esta oportunidad para dar las gracias una vez más a los representantes de la delegación de la República Democrática Popular Lao por su presencia y por proporcionar información adicional a la Comisión, y a los distinguidos oradores que facilitaron copiosa información sobre al caso que nos ocupa.

Agradecemos la información proporcionada sobre la asistencia técnica que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao ha recibido y sigue recibiendo de la Oficina. Tomamos nota con agrado de que esas medidas incluyen la incorporación de parte de la estrategia, algunos de los objetivos y algunas de las medidas clave en relación con el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT para el período 2017-2021. Esperamos que el dinamismo generado por las medidas que han puesto en práctica se prolongue en el marco del Plan nacional de acción para la prevención y eliminación del trabajo infantil. Tras escuchar a mi colega empleador de la República Democrática Popular Lao, el vicesecretario de la Cámara de Comercio e Industria del país, entendemos que el Gobierno recibe asistencia de todas las demás partes interesadas, tanto empleadores como trabajadores, en sus medidas para cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 182. Por otra parte, tomamos nota con enorme satisfacción de que se está consultando a los empleadores y a los trabajadores y de que éstos participan activamente en las intervenciones destinadas a eliminar la trata y la explotación sexual comercial de los niños. Entendemos que esto incluye el establecimiento y la continuidad de la Comisión contra la trata de personas integrada por socios tripartitos. Sin embargo, a pesar de las medidas adoptadas, todavía existen deficiencias en el sistema, por ejemplo en la administración de justicia y la aplicación de la ley y el orden, que es una cuestión que debe abordarse con prontitud.

Como consecuencia, los niños de la República Democrática Popular Lao siguen estando expuestos a la trata y la explotación sexual comercial, lo que constituye una violación del Convenio. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores ha tomado nota de la autocrítica del Gobierno de la República Democrática Popular Lao y lo felicita por ello. Dicho esto, recomendamos y pedimos al Gobierno que: i) adopte medidas necesarias y urgentes para reforzar la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, incluido el Poder Judicial; ii) establezca un mecanismo de supervisión integrado por funcionarios competentes, incluidos los interlocutores tripartitos, para dar seguimiento a las denuncias y las investigaciones, y para garantizar procesos imparciales que tengan en cuenta las necesidades especiales de los niños víctimas, como la protección de su identidad y la obligación de prestar declaración a puerta cerrada; iii) impida la entrada al país y vigile los movimientos de los autores de delitos relacionados con la trata y explotación sexual comercial de niños, incluidos los pedófilos, y aplique un plan de acción dirigido específicamente a los agentes; iv) adopte medidas inmediatas y con plazos precisos, en colaboración con los interlocutores sociales, para proteger a los niños de la explotación sexual comercial, entre ellas: *a)* la aplicación de programas como el «Proyecto Infancia», auspiciado por la agencia australiana de cooperación, para sensibilizar a los niños y las comunidades vulnerables de los peligros de la trata y la explotación sexual comercial, con especial atención en la prevención, y *b)* la creación de centros para rehabilitar a los niños víctimas y velar por que terminen la escuela para poder reintegrarse eficazmente en la sociedad; v) siga formulando y aplicando políticas específicas destinadas a eliminar las peores formas de trabajo infantil, en particular la trata y la explotación sexual comercial, en consulta con las partes interesadas, con arreglo al artículo 5 del Convenio; vi) procure más asistencia técnica de la OIT e incorpore una estrategia, como se ha propuesto, en un Plan nacional de acción sostenido, incluido el PTDP, y vii) presente un informe completo y detallado sobre estas cuestiones antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos de este año.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación, la Comisión deploró la situación actual.

Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno a que comunique una respuesta inmediata y efectiva para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que incluye lo siguiente:

- **continuar formulando y después llevar a cabo, en consulta con los interlocutores sociales, medidas específicas centradas en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidas la trata y la explotación sexual comercial de niños;**
- **adoptar medidas con carácter de urgencia para reforzar la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, incluido el Poder Judicial;**
- **establecer un mecanismo de control, con la participación de los interlocutores sociales, con el fin de dar seguimiento a las quejas presentadas y a las investigaciones llevadas a cabo, así como garantizar un proceso imparcial de enjuiciamiento de los casos que tenga en cuenta las necesidades especiales de los niños víctimas, como la protección de su**

identidad y la capacidad de prestar declaración a puerta cerrada;

- **adoptar medidas inmediatas y en un plazo determinado ― junto con los interlocutores sociales ― para proteger a los niños de ser víctimas de la explotación sexual comercial. Esto debería incluir:**
  - ***a)*** **la aplicación de programas dirigidos a educar a los niños vulnerables y a las comunidades sobre los peligros de trata y de explotación, con especial atención en la prevención de la trata de niños y de su explotación sexual comercial, y**
  - ***b)*** **establecer centros para rehabilitar a los niños víctimas y reintegrarlos en la sociedad.**

La Comisión alienta al Gobierno a que solicite más asistencia técnica de la OIT y a que incorpore la estrategia propuesta anteriormente en un Plan nacional de acción continuo, incluido el Programa de Trabajo Decente del País.

La Comisión alienta al Gobierno a que elabore y presente un informe sobre las cuestiones mencionadas, en plena consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, antes del 1.º de septiembre de 2019.

Representante gubernamental — En nombre del Gobierno de la República Democrática Popular Lao, tomamos nota de las conclusiones y recomendaciones formuladas por la Comisión. Quisiera expresar nuestro agradecimiento a la OIT y a los países miembros que apoyan el empeño de la República Democrática Popular Lao por eliminar las peores formas de trabajo infantil. Quisiera reafirmar el compromiso de la República Democrática Popular Lao de eliminar las peores formas de trabajo infantil y adoptar todas las medidas necesarias para luchar contra la trata de personas, así como para garantizar que las personas que se dedican y están implicadas en la trata de menores de 18 años sean investigadas y enjuiciadas. Quisiera agradecer a la Comisión su aliento y pedir a la OIT que preste más apoyo técnico a la República Democrática Popular Lao para llevar a cabo sus esfuerzos en la aplicación del Convenio núm. 182.

LIBIA (ratificación: 1961)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Quisiéramos empezar felicitándoles por el centenario de la OIT que representa un hito en la historia de la Organización. También valoramos grandemente los esfuerzos de su estimada Comisión para consagrar los principios sobre los que se fundó la OIT en muchos ámbitos del trabajo, además de apoyar la estabilidad, la protección y la justicia social.

Con respecto a los comentarios que constan en el informe para 2019 con respecto a Libia y la aplicación del Convenio núm. 111, quisiéramos informarles de que el Estado de Libia, sobre la base su dogma religioso, ha prohibido todas las formas de discriminación y aplicado el Convenio mediante la Ley de Relaciones Laborales núm. 12, de 2010, y sus correspondientes reglamentos. El Código Penal de Libia ha tipificado como delito todas las formas de discriminación y, partiendo de sus estimadas observaciones, que se han centrado en algunas malas conductas aisladas, quisiéramos reafirmar que el gobierno del acuerdo nacional ha realizado todos los esfuerzos necesarios para aplicar las leyes mencionadas anteriormente. Por ejemplo, hemos activado la función de los inspectores del trabajo y les hemos otorgado el estatus de oficiales de la policía judicial de tal forma que puedan supervisar estas infracciones y las violaciones de convenios. Quisiéramos pedirles que clasifiquen a Libia como un país inestable que todavía sufre divisiones políticas y guerras en muchas regiones, que dan lugar a sucesos como los recientes combates en las afueras de la capital que aún continúan. Nuestro Gobierno se compromete a presentar lo antes posible un informe detallado en relación con las solicitudes y observaciones presentadas en el informe.

Para concluir, quisiéramos reiterar que el Estado de Libia ha cumplido todos sus compromisos durante muchos años y coopera con todos los Estados Miembros para lograr lo que todos deseamos. También confiamos en que su estimada Comisión y todos los Estados miembros proporcionarán el apoyo y la asistencia técnica que necesitamos en estas circunstancias excepcionales, como solía ser habitual anteriormente. Quisiéramos reiterar nuestro agradecimiento a esta Comisión y a la Comisión de Expertos.

Miembros empleadores — El Grupo de los Empleadores desea agradecer al Gobierno sus comentarios y declaraciones de hoy. Libia ratificó el Convenio núm. 111 en junio de 1961. Este convenio fundamental tiene por objeto garantizar la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores prohibiendo toda discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Hoy, por primera vez, la Comisión de Aplicación de Normas examina la aplicación de este Convenio por parte de Libia tanto en la legislación como en la práctica. La Comisión de Expertos formuló dos observaciones a este respecto, en 2008 y 2010, y ha decidido este año marcar este caso con una doble nota a pie de página.

Libia se adhirió a la OIT en 1952 y ha ratificado un total de 29 convenios, incluidos los ocho convenios fundamentales, dos convenios de gobernanza y 19 convenios técnicos.

Tomamos nota de que el Gobierno, apoyado por la ONU, sigue luchando para ejercer un control sobre el territorio en manos de facciones rivales que intensifican las divisiones geográficas y políticas entre el Este, el Oeste y el Sur del país.

Subrayamos que la Oficina proporciona asistencia técnica al Gobierno libio para mejorar la situación de la mano de obra. Destacamos en particular que hay tres proyectos de asistencia técnica de la OIT en curso para invertir en capital humano en Libia:

1. Proyecto RBSA: «Desarrollo de las capacidades de los mandantes libios y los actores nacionales para abordar las formas de trabajo inaceptables y promover políticas equitativas y eficaces en materia de migración de mano de obra». Se trata de un proyecto de reconstrucción que aborda las formas inaceptables de trabajo, en particular el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas. Se esperan resultados con respecto a la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso mediante un plan de acción, entre otras cosas, sobre la evaluación y la mejora del mercado de trabajo, el desarrollo de capacidades de las autoridades libias en materia de gobernanza de las migraciones de trabajadores y, *last but not least,* sobre el papel de los interlocutores sociales en la estabilidad económica y la resolución de los conflictos sociales.
2. Proyecto, en curso, de movilización de recursos: «Empleos para la paz y la resiliencia». Este proyecto, apoyado por la Oficina, tiene por objeto movilizar recursos para prolongar el trabajo realizado por el anterior proyecto.
3. Proyecto: «Promover una migración equitativa en el Magreb». Este proyecto, de 36 meses, en colaboración con la Oficina e Italia, Marruecos, Mauritania y Túnez, está destinado a mejorar las capacidades de los actores gubernamentales y los interlocutores sociales. La migración económica y la promoción del diálogo social están en el centro de las formaciones subregionales organizadas para este proyecto.

Alentamos al Gobierno libio a mantener su compromiso y su cooperación con la Oficina en ámbitos tales como la no discriminación, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y la migración laboral.

Pasemos ahora a los principales problemas de no conformidad en la legislación y en la práctica identificados por la Comisión de Expertos en su informe sobre Libia.

El primer problema es de orden legislativo. A modo de recordatorio, el artículo 1 del Convenio núm. 11 indica que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Esta disposición cubre de manera general cualquier discriminación que pueda afectar a la igualdad de oportunidades y de trato en la legislación o en la práctica, directa o indirectamente. La Comisión de Expertos ha observado que varias legislaciones nacionales relativas al principio de la igualdad ante la ley y a la igualdad de oportunidades no son plenamente conformes a la definición y a los motivos de discriminación del Convenio.

En primer lugar, el artículo 6 de la Declaración Constitucional de 2011 no incluye ninguna referencia a los motivos de raza, color y ascendencia nacional. En segundo lugar, el artículo 7 del proyecto de la Constitución no incluye los motivos de raza, ascendencia nacional y origen social y sólo cubre a los ciudadanos libios. En tercer lugar, el artículo 3 de la Ley de Relaciones Laborales, de 2010, prohíbe la discriminación por motivos de «afiliación sindical, origen social o cualquier otro motivo de discriminación», y no se mencionan explícitamente los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política y ascendencia nacional. Además, esta disposición no contiene una definición de la discriminación en el empleo y la ocupación.

En su comunicación a la Comisión, el Gobierno ha indicado que participaba plenamente en los proyectos de asistencia técnica.

El Grupo de los Empleadores suscribe las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y apoya las cuatro recomendaciones que tienen por objetivo garantizar la conformidad de la legislación nacional con el Convenio.

Primera recomendación: considerar modificar el artículo 7 del proyecto de la Constitución para garantizar que los motivos de raza, ascendencia nacional y origen social se incluyan como motivos prohibidos de discriminación.

Segunda recomendación: incluir una definición del término «discriminación» contenido en el artículo 3 de la Ley de Relaciones Laborales, de 2010. Como recuerdan los expertos, las definiciones claras y exhaustivas de la discriminación en el empleo y la ocupación son fundamentales para identificar y abordar las múltiples manifestaciones en que puede ocurrir.

Tercera recomendación: confirmar que los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política y ascendencia nacional se incluyen en los términos «cualquier otra base discriminatoria» del artículo 3 de la Ley de Relaciones Laborales (2010) y revisar el artículo 3 para hacer eso aparente.

Cuarta recomendación: proporcionar información sobre las medidas concretas adoptadas para garantizar la prohibición, tanto en la legislación como en la práctica, de la discriminación directa e indirecta por todos los motivos enumerados en el artículo 1 del Convenio.

Además, el Grupo de los Empleadores recomienda a las autoridades gubernamentales consultar a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores cuando aborden las modificaciones y las reformas legislativas recomendadas.

El segundo problema hace referencia al hecho de que el Gobierno no ha adoptado medida alguna para abordar la discriminación contra los trabajadores migrantes. En efecto, se han observado graves discriminaciones contra los trabajadores migrantes procedentes del África Subsahariana que podrían estar siendo vendidos como esclavos. Esta práctica constituye la consecuencia extrema e inaceptable de una discriminación por motivo de color. Deploramos que la memoria presentada por el Gobierno a la Comisión de Expertos no haya tratado este tema sensible y crucial en términos de derechos humanos.

El Grupo de los Empleadores suscribe pues las recomendaciones de los Expertos, a saber: en primer lugar, tomar medidas inmediatas para resolver la situación de discriminación racial y étnica contra los trabajadores migrantes procedentes del África Subsahariana (incluidas las trabajadoras migrantes), y en particular para poner fin a las prácticas de trabajo forzoso. En segundo lugar, proporcionar información detallada sobre todas las medidas que esté tomando para prevenir y eliminar en la legislación y en la práctica los actos de discriminación étnica o racial en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Además, pide al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre las medidas que está tomando para fomentar la tolerancia, el entendimiento y el respeto entre los ciudadanos libios y los trabajadores procedentes de otros países africanos.

Concluyo provisionalmente este caso recordando a las autoridades libias, por una parte, que deben poner su legislación de conformidad con la definición de la no discriminación y con todos los motivos de no discriminación protegidos por el Convenio. Por otra parte, el Grupo de los Empleadores pide a las autoridades gubernamentales que tomen las medidas necesarias para erradicar cualquier discriminación racial y étnica contra los trabajadores migrantes procedentes del África Subsahariana, de conformidad con los compromisos internacionales de Libia. Se alienta al Gobierno a seguir colaborando de manera eficaz y constructiva con los diferentes proyectos de asistencia técnica de la Oficina.

Miembros trabajadores — Antes de empezar con mi alocución, quisiera señalar que se ha presentado una queja ante la Comisión de Verificación de Poderes sobre la ausencia de consultas tripartitas organizadas por el Gobierno para designar a la delegación de los trabajadores libios.

El Convenio núm. 111 se adoptó en 1958. Tal y como señala la Comisión de Expertos en su Informe General de 2012, algunas de las manifestaciones de la discriminación han tomado formas más sutiles y menos visibles. En el caso libio, no trataremos estas formas sutiles de discriminación. En efecto, las formas de discriminación en el caso libio son flagrantes y tienen consecuencias muy graves para las víctimas.

El objetivo central del Convenio es eliminar cualquier forma de discriminación en todos los ámbitos del empleo y la ocupación, aplicando integral y progresivamente la igualdad de oportunidades y de trato, en la legislación y en la práctica.

El Convenio define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El Convenio remite asimismo a cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Si el Convenio deja a cada país un amplio margen de maniobra para adoptar los métodos más adecuados desde la perspectiva de su naturaleza y su calendario, los objetivos a perseguir no admiten compromisos. El Estado no puede mantenerse pasivo, y la aplicación del Convenio se evalúa según la eficacia de la política nacional y a la vista de los resultados obtenidos.

Libia está sumida asimismo en una situación de conflicto que desgraciadamente dificulta la resolución de los problemas que vamos a abordar. Como ya dijimos ante esta Comisión, el Gobierno libio, que asume la responsabilidad de presentarse ante nuestra Comisión, es el que deberá velar por cumplir los compromisos adquiridos por Libia al ratificar el Convenio. Es la consecuencia de la soberanía reconocida al Gobierno que se presenta ante nosotros.

El Convenio enumera cierto número de criterios sobre la base de los cuales se prohíben las discriminaciones en el empleo y en la ocupación y que acabamos de citar.

La Declaración Constitucional de agosto de 2011 que establece la base del ejercicio del poder en Libia, durante el período transitorio y hasta la adopción de una base permanente, prevé una disposición que consagra la igualdad de trato de los libios. Esta disposición contiene igualmente una enumeración de motivos. Sin embargo, algunos motivos de discriminación no aparecen en esta Declaración Constitucional, dejando así ciertas lagunas. Se trata de los motivos de raza, color y ascendencia nacional.

Otro motivo que figura en la Declaración Constitucional, el de «estatus social», parece restrictivo en comparación con aquel consagrado en el Convenio, a saber, el motivo de «origen social» que puede interpretarse más ampliamente.

El proyecto de la Constitución a la espera de su adopción por referéndum omite asimismo cierto número de motivos, a saber, los de raza, ascendencia nacional y origen social.

La Comisión de Expertos subraya por otra parte que la protección contra la discriminación sólo cubre a los ciudadanos libios. Sin embargo, tal como recuerda la Comisión de Expertos en el Informe General de 2012 sobre los convenios fundamentales, ninguna disposición del Convenio limita su ámbito de aplicación con respecto a las personas. El Convenio tiene por objetivo proteger a «todas las personas», sin ninguna distinción.

Por otra parte, el Gobierno libio ha afirmado en la memoria presentada a la Comisión de Expertos que la legislación nacional prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión y ascendencia nacional, haciendo referencia al artículo 3 de la ley núm. 12, de 2010, por la que se promulga la Ley de Relaciones Laborales. Sin embargo, esta ley no parece cubrir los motivos de afiliación sindical, origen social o cualquier otro motivo de discriminación. Por lo tanto, aquí no se mencionan explícitamente los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política y ascendencia nacional. Convendría que las disposiciones legales enumeren el conjunto de los motivos de discriminación enumerados en el artículo 1, 1), *a),* del Convenio.

De conformidad con el artículo 1, 1), *b),* del Convenio, sería también útil que el Gobierno consulte a los interlocutores sociales y otros organismos adecuados sobre las enmiendas que deben aplicarse a las normas jurídicas citadas anteriormente de conformidad con el Convenio y considerar una posible ampliación de los criterios de no discriminación.

Por otra parte, esta Ley de Relaciones Laborales no incluye una definición explícita de la discriminación. Sin embargo, se ha recordado con regularidad que las definiciones claras y exhaustivas de la discriminación en el empleo y la ocupación son fundamentales para identificar y abordar las múltiples manifestaciones en que puede ocurrir.

Como señalaba al principio de mi intervención, algunas de las manifestaciones de la discriminación han tomado formas más sutiles y menos visibles. Así pues, éste no es el caso de la situación en Libia. En efecto, existen casos de discriminaciones flagrantes en contra de un grupo muy específico de personas. Se trata de los trabajadores migrantes procedentes del África Subsahariana. Aunque se han observado discriminaciones contra los trabajadores extranjeros en general, el informe de 2017 del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos (ACNUDH) en Libia, los subsaharianos son especialmente vulnerables a los abusos debido a la discriminación racial. Además, se indica que estas personas son vendidas en los mercados de esclavos en Libia, y que son objeto de discriminación racial por motivo de color y sufren prácticas de trabajo forzoso.

Urge erradicar estas discriminaciones flagrantes. A pesar de la difícil situación que atraviesa actualmente Libia, el Gobierno debe actuar y tomar las medidas necesarias para poner fin a estas violaciones flagrantes de los derechos fundamentales de una parte importante de la población en Libia.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Los países candidatos de la República de Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, así como Georgia, suscriben esta declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros afirman su compromiso con la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos y los derechos laborales, tal y como los consagran los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos de derechos humanos. Apoyamos el indispensable papel que desempeña la OIT en el desarrollo, la promoción y la supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y los convenios fundamentales en particular. La Unión Europea y sus Estados miembros también afirman su compromiso con la ratificación universal, la aplicación efectiva y el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo.

La prohibición de la discriminación es uno de los principios más importante del derecho internacional de derechos humanos. En los tratados fundacionales de la Unión Europea, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la prohibición de la discriminación constituye un principio fundamental. El Convenio núm. 11 está fundado en este mismo principio.

La Unión Europea, sus Estados miembros y Libia son socios, y reafirmamos nuestro compromiso con Libia y su transición a un Estado democrático y de derecho. La Unión Europea recuerda que no existe una solución militar a la crisis en Libia e insta a todas las partes a que vuelvan a comprometerse con el diálogo político facilitado por las Naciones Unidas y a que trabajen en pro de una solución política global. A este respecto, la Unión Europea reafirma su pleno apoyo a la labor del Representante Especial del Secretario General y de la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia (UNSMIL). Con referencia a la reciente escalada del conflicto armado, reiteramos que para que Libia y los libios alcancen la seguridad, la sostenibilidad política y económica y la unidad nacional, sólo puede haber una solución política dirigida por Libia y en manos de Libia a través de un proceso político inclusivo dirigido por las Naciones Unidas, con la plena participación de las mujeres y respetando plenamente el derecho internacional, incluidos los derechos humanos. La necesidad de cumplir el Convenio núm. 111 es esencial a este respecto.

Es indispensable que la legislación nacional se ajuste a las normas internacionales del trabajo. La Declaración Constitucional de Libia de agosto de 2011, que permanece en vigor hasta que se adopte una constitución permanente, dispone que: «Los libios son iguales ante la ley» (artículo 6) y que «[E]l Estado garantizará a todos los ciudadanos la igualdad de oportunidades y les garantizará un nivel de vida adecuado» (artículo 8). Sin embargo, como señala la Comisión de Expertos, los motivos de raza, ascendencia nacional y origen social no están incluidos en la prohibición de discriminación contenida en el proyecto de la

Constitución, y esta prohibición sólo cubre a los ciudadanos. De manera similar, el Acuerdo Político Libio, de 2015, en el principio rector 8 afirma: «el principio de igualdad entre los libios en cuanto al disfrute de los derechos cívicos y políticos y la igualdad de oportunidades, y el rechazo de cualquier discriminación entre ellos por cualquier razón». Estas restricciones legales también están presentes en la Ley de Relaciones Laborales, de 2010, que no define la discriminación y no enumera los motivos exactos de raza, color, sexo, religión, opinión política y ascendencia nacional como prohibidos. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que haga todos los cambios necesarios para que estas legislaciones sean conformes al Convenio a fin de cubrir toda la discriminación.

Como ha informado la Comisión de Expertos, la discriminación en el empleo y la ocupación es particularmente grave contra los trabajadores migrantes, en especial los procedentes del África Subsahariana, y se basa en motivos de raza, color o ascendencia nacional. Libia es un país tanto de destino como de tránsito para los migrantes. Si bien muchos sufren violaciones y abusos de los derechos humanos en el curso de sus viajes, una vez en Libia los migrantes siguen estando entre los más vulnerables, incluso frente a la detención y la privación de su libertad, con frecuencia en condiciones inhumanas. Algunos también están expuestos a la explotación financiera y al trabajo forzoso, lo que constituye una clara infracción del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), relacionado con el Convenio núm. 111, que se está examinando. Se está vendiendo a personas negras procedentes de países subsaharianos en los mercados de esclavos en Libia, y éstas son objeto de discriminación racial por motivo de color. Según datos recientes de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), actualmente hay más de 666 700 migrantes en Libia, de los cuales 5 333 están detenidos.

Si bien reconocemos el deterioro de la situación y los problemas de seguridad en el país, las violaciones de los derechos humanos y la violencia contra los civiles, incluidos los refugiados y los migrantes, son totalmente inaceptables y deben denunciarse en los términos más enérgicos. Instamos al Gobierno a que adopte inmediatamente todas las medidas necesarias para prevenir y abordar la situación y poner fin a las prácticas de trabajo forzoso.

La UE y sus Estados miembros trabajan en estrecha colaboración con las Naciones Unidas para ayudar a Libia a mejorar la situación y la protección de sus ciudadanos, refugiados y migrantes. También seguiremos ayudando a los libios a hacer frente a los desafíos migratorios, en particular a luchar contra el tráfico ilícito y la trata de seres humanos y a apoyar la resiliencia y la estabilización de las comunidades de acogida.

Habida cuenta de los acontecimientos actuales, al tiempo que tratamos de superar por completo el sistema actual de centros de detención, tratamos de evacuar urgentemente a los refugiados y migrantes de los centros de detención que se encuentran en primera línea de combate. En la medida de lo posible, les permitimos encontrar seguridad fuera de Libia. Acogemos con beneplácito los progresos logrados hasta la fecha en el marco del Grupo de Trabajo trilateral de la Unión Africana, la Unión Europea y las Naciones Unidas, que ha permitido el retorno voluntario asistido de migrantes a sus países de origen.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán ayudando al Gobierno en sus esfuerzos y supervisando la situación en el país.

Miembro trabajador, Italia — Muchos informes de la BBC y de otros medios de comunicación internacionales muestran evidencias del nuevo «Campo de concentración del siglo» que existe en Libia, especialmente para los migrantes. Pero siendo italiana, tengo un conocimiento más directo también a través de otros informes y relatos, los de las personas que pudieron salvar sus vidas en el Mediterráneo y que lograron llegar a mi país. Me refiero a los supervivientes de los abusos en los campos de detención libios, en cuyos patios, aún hoy, miles de migrantes subsaharianos están encerrados. Se está llevando a cabo un verdadero exterminio de personas subsaharianas en Libia: seres humanos son asesinados, secuestrados, torturados, dejados morir de epidemias y abandonados a su suerte sin recibir ningún tipo de tratamiento. Los médicos de los hospitales de Lampedusa han visto a personas con fracturas en los miembros inferiores, porque han sido arrojadas desde las plantas superiores de edificios, donde eran obligadas a realizar trabajos forzosos, cuando se han rebelado o cuando no han pagado el dinero que se les pedía. Las técnicas de eliminación de los migrantes negros son utilizadas tanto por actores estatales como no estatales, en un clima de anarquía; un genocidio con una connotación cada vez más racial. Hasta la fecha, una palabra comúnmente utilizada para referirse a las personas negras en Libia es «abidat», que se traduce como «esclavos».

Durante sus visitas periódicas a las prisiones y centros de detención entre 2012 y abril de 2018, la UNSMIL (Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia) observó regularmente prácticas discriminatorias contra los detenidos procedentes del África Subsahariana en términos de condiciones de detención y, ocasionalmente, en lo que respecta a su trato, en comparación con los detenidos árabes y libios. Por ejemplo, en algunos centros, los detenidos árabes tenían camas y/o colchones, mientras que los detenidos procedentes del África Subsahariana dormían en el suelo sobre mantas. Además, en algunas instalaciones, los detenidos árabes y libios tenían un acceso más frecuente y regular a los patios de las cárceles.

El hecho de que las mujeres estén recluidas en instalaciones sin guardias femeninas facilita aún más el abuso y la explotación sexuales. Decenas de mujeres somalíes y eritreas son violadas por policías y miembros de las milicias libias. Son violaciones invisibles, de las que nadie habla, que sólo se harán visibles si se abordan adecuadamente.

Leemos en el informe de 2018 de la UNSMIL y de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) que: «La legislación libia tipifica como delito la entrada, permanencia o salida irregular del país con una pena de prisión en espera de la deportación, sin tener en cuenta las circunstancias individuales o las necesidades de protección. Los extranjeros en situación de vulnerabilidad, incluidos los supervivientes de la trata y los refugiados, se encuentran entre los que son objeto de detención arbitraria obligatoria e indefinida. Libia no tiene un sistema de asilo, no ha ratificado la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951, y no reconoce formalmente al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), al tiempo que permite *de facto* al organismo registrar a algunos solicitantes de asilo y refugiados de un número limitado de países. En la práctica, la inmensa mayoría de los migrantes y refugiados son detenidos arbitrariamente, ya que nunca han sido acusados o juzgados en virtud de la legislación sobre migración de Libia. Permanecen detenidos indefinidamente hasta que son devueltos a través de la OIM o del ACNUR.

Los migrantes y refugiados son sometidos a una violencia extrema, a veces ante las cámaras, mientras sus familiares observan con agonía. Los métodos utilizados con mayor frecuencia incluyen palizas con objetos diversos, suspensión de barras, vertido de gasolina, agua hirviendo o productos químicos sobre el cuerpo de las víctimas, descargas eléctricas, apuñalamiento, arranque de uñas, aplicación de metales recalentados en la carne y disparos, en particular en las piernas.

Entendemos y reconocemos que sólo existe una raza, la raza humana, e instamos a las autoridades libias a que respeten la legislación y las normas de derechos humanos. Esto debería incluir trabajar para poner fin a la detención obligatoria, automática y arbitraria de migrantes y refugiados, erradicar la tortura y los malos tratos, la violencia sexual y el trabajo forzoso durante la detención. Instamos también al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para hacer frente a la situación de discriminación racial y étnica contra los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres, en particular para poner fin a las prácticas de trabajo forzoso y para prevenir y eliminar la discriminación étnica y racial, tanto en la legislación como en la práctica, en todos los aspectos relacionados con el empleo y la ocupación, así como a que suministre información pormenorizada acerca de todas las medidas que esté adoptando con ese fin.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) — Gracias por darme la oportunidad de hablar de Libia, el país donde existen tres gobiernos, cientos de milicias de grupos armados que siguen compitiendo por el poder y el control sobre el territorio de las rutas comerciales lucrativas y los lugares militares estratégicos.

El número de inmigrantes y solicitantes de asilo que transitan por Libia de camino a Europa sigue siendo considerable, mientras que el número de personas fallecidas que intentan llegar a Europa por la llamada ruta del Mediterráneo Central ha aumentado drásticamente. Las personas detenidas en Libia han sido sometidas a malos tratos y a condiciones inhumanas por parte de los guardias de los centros de detención oficiales gestionados por uno de los gobiernos rivales y de los centros de detención no oficiales controlados por las milicias o por los responsables del tráfico ilícito de personas. Han sido víctimas de violaciones generalizadas y sistemáticas de los derechos humanos y de violaciones cometidas por agentes del centro de detención, guardacostas libios y responsables del tráfico ilícito de personas de los grupos armados. Algunos han sido detenidos tras ser interceptados por los guardacostas libios en el mar cuando intentaban cruzar el Mediterráneo hacia Marruecos. Se estima que casi 20 000 personas están recluidas en centros de detención en Libia administrados por la Dirección de la liga contra la migración ilegal.

Por otra parte, los periodistas, activistas y defensores de los derechos humanos están actualmente expuestos al acoso, los ataques y las desapariciones forzadas por parte de grupos armados y milicias aliadas con diversas autoridades y gobiernos rivales.

Las mujeres libias se han visto particularmente afectadas por el conflicto en curso, que ha incidido de manera desproporcionada en su derecho a circular libremente y a participar en la vida política y pública.

Por todo ello, solicitamos urgentemente una asistencia técnica en Libia para poner fin a todo tipo de discriminación.

Miembro gubernamental, Canadá — El Canadá agradece al Gobierno de Libia la información proporcionada. Todas las personas tienen derecho a ser tratadas con justicia, dignidad y sin discriminación. En ese contexto, el Canadá toma nota con preocupación de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las deficiencias del proyecto de la Constitución de Libia y de la Ley de Relaciones Laborales, de 2010, para prevenir efectivamente la discriminación en el empleo, así como de otros informes en los que se indica que los trabajadores libios se enfrentan a violaciones de los derechos humanos y prácticas laborales discriminatorias, en particular las mujeres, los desplazados internos, los periodistas y los activistas.

El Canadá sigue profundamente preocupado por las continuas denuncias de discriminación racial y étnica contra los trabajadores migrantes, en particular los relatos de trabajo forzoso de trabajadores migrantes procedentes del África Subsahariana, y por la aparente falta de medidas eficaces adoptadas por el Gobierno para abordar la discriminación y las violaciones de los derechos humanos y los derechos laborales de esas personas. El Canadá condena enérgicamente todas las formas de trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud, también en el caso de los migrantes vulnerables que buscan un nuevo hogar y una vida mejor.

Si bien reconoce la complejidad de la situación política en Libia y el conflicto armado en curso en el país, el Canadá insta al Gobierno de Libia a que:

i) garantice que todas las personas en Libia estén protegidas contra la discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación, tanto en la legislación como en la práctica, incluida la discriminación por motivos de raza, etnia, sexo y opinión política;
ii) solucione la actual situación de discriminación por motivos de sexo, raza y etnia contra todas las personas, incluidos los trabajadores libios y migrantes;
iii) ponga fin a las prácticas de trabajo forzoso, incluida la trata de personas con fines de explotación sexual, y garantice que los autores sean llevados ante la justicia, y
iv) promueva la tolerancia y el respeto entre la diversa población de Libia y hacia los trabajadores migrantes, incluidos los que proceden de los países del África Subsahariana.

El Canadá espera que el Gobierno de Libia informe detalladamente en un futuro próximo sobre todas las medidas adoptadas para alcanzar esos objetivos.

Observador, Federación Sindical Mundial (FSM) — El Convenio núm. 111 es una importante herramienta en la lucha contra todas las formas de discriminación en el ámbito del trabajo. Además, este Convenio no va en contra de las profundas convicciones del pueblo libio, que ya ha adoptado, desde hace siglos, normas morales que promueven la igualdad entre los seres humanos.

Insistimos en la unidad de destino y en la fraternidad milenaria entre los trabajadores tunecinos y libios, y consideramos que en realidad son la extensión estratégica el uno del otro. De hecho, alentamos plenamente al Gobierno a que apruebe leyes que respeten el espíritu del Convenio y sienten las bases jurídicas civiles para la libertad sindical y la igualdad entre los seres humanos. También creemos que es el momento adecuado para adoptar estas legislaciones; su adopción ayudará a movilizar a la opinión pública mundial contra la agresión que sufre actualmente el gobierno legítimo.

Encontrar tiempo para aprobar estas legislaciones en un contexto de guerra es difícil, pero demostrará que el Gobierno y el Parlamento libios legítimos avanzan hacia la democracia, la igualdad y los derechos humanos.

Desde Túnez, cuna de la Primavera Árabe, expresamos nuestro apoyo inquebrantable al Gobierno legítimo libio en este proceso democrático. Apoyamos la lucha del pueblo libio por su derecho a la dignidad, la prosperidad y la paz frente a la barbarie, el militarismo y los crímenes contra la humanidad que no perdonan ni a las mujeres ni a los niños, ni a las infraestructuras vitales del país.

La adopción de legislaciones inspiradas en el Convenio núm. 111 sienta las bases de una Libia libre, democrática e independiente donde la vida sea buena, lejos de los bombardeos, el exilio forzoso, el racismo y la dictadura, y alimenta las semillas de la igualdad, la justicia social y la estabilidad política.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) — Me referiré a la cuestión de la discriminación racial y étnica contra las trabajadoras migrantes a la que se hace referencia en las observaciones de los expertos y a la discriminación contra las trabajadoras en general.

Creo que es seguro suponer que los mandantes tripartitos de esta Comisión son unánimes al reconocer la complejidad de la situación sobre el terreno, una situación marcada por años de conflicto que han diezmado la economía de Libia. No obstante, creo que somos igualmente unánimes al reconocer la necesidad de que el Gobierno se guíe por la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (núm. 205), que, entre otras cosas, establece medidas para combatir la discriminación, incluida la discriminación por motivos de sexo, en las situaciones de conflicto.

Según las últimas cifras de la OIM, las mujeres representan el 11 por ciento de la población migrante de Libia. La Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia ha descubierto que una abrumadora mayoría de mujeres y niñas mayores, que pasaron por Libia como migrantes, denunciaron abusos sexuales por parte de los traficantes. También observaron que las mujeres migrantes son particularmente vulnerables a los abusos y malos tratos durante su detención en Libia, especialmente en ausencia de guardias femeninas. Esto se ve agravado por el hecho de que las mujeres y los menores no acompañados no son reconocidos como grupos vulnerables que requieren mayor atención.

Según la Iniciativa Global contra la Delincuencia Organizada Transnacional, muchas mujeres migrantes en Libia acaban trabajando en hogares privados como empleadas domésticas, o a veces son vendidas a burdeles. Éste es especialmente el caso de las mujeres nigerianas, que son el grupo que presenta el mayor riesgo de ser víctimas de la trata de personas.

En este contexto, y ante el fenómeno muy real de la discriminación múltiple, el Gobierno debería redoblar sus esfuerzos para hacer frente a la vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes a la violencia y la trata.

Es importante señalar que, según la OIT, las mujeres sólo representan el 34 por ciento de la población económicamente activa de Libia. La cifra equivalente para los hombres es del 61 por ciento.

Un informe reciente de la Fundación Friedrich Ebert reveló que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo libio se limita únicamente a cuatro sectores: la administración pública, la educación, la atención sanitaria y la seguridad social. Dado que las mujeres económicamente activas se concentran en un pequeño número de sectores, tendrían pocas oportunidades alternativas de incorporarse al mercado de trabajo si no hubiera puestos de trabajo disponibles en esos sectores. Por lo tanto, sólo podemos llegar a la conclusión de que existen algunas prácticas administrativas que fomentan el empleo de las mujeres únicamente en ciertos sectores.

La segregación ocupacional por motivos de género es uno de los aspectos más insidiosos de la desigualdad de género en el mercado de trabajo, ya que generalmente va acompañada de una menor remuneración y de peores condiciones de trabajo. De hecho, la segregación ocupacional por motivos de género como forma de discriminación se reconoce en el Convenio núm. 111.

Si bien somos plenamente conscientes de las dificultades sobre el terreno, el Gobierno de Libia debe tratar de resolver con carácter urgente los problemas extremadamente graves que afrontan las trabajadoras, incluidas las trabajadoras migrantes. A todos nos gustaría ver una Libia próspera que garantice el trabajo decente para todos los trabajadores y estamos dispuestos a ayudar.

Miembro trabajador, Zimbabwe — Hablo en nombre del Consejo de Coordinación Sindical del África Austral (SATUCC). Nos preocupa la persistencia de la desigualdad de remuneración y de la discriminación en Libia, y especialmente la incidencia agravante de los mercados de esclavos y del trabajo en condiciones de esclavitud en Libia. Esta horrible práctica está dirigida principalmente a los trabajadores migrantes, especialmente a las personas negras procedentes del África Subsahariana. Tomamos nota de los esfuerzos de esta Conferencia en el pasado para abordar estas preocupaciones y deseamos expresar nuestra genuina preocupación y nuestro temor de que la persistencia de la desigualdad de remuneración y la discriminación contra los trabajadores migrantes en Libia sólo abriría la puerta a formas más graves de abusos de los derechos de los trabajadores en Libia.

Nos parece útil que la Comisión de Expertos observe con interés que el artículo 6 de la Declaración Constitucional de agosto de 2011 de Libia y el artículo 7 del proyecto de la Constitución de Libia, a la espera de su adopción por referéndum, establecen que todos los libios son iguales ante la ley y que gozan de los mismos derechos civiles y políticos y de la misma igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, sin distinción alguna por motivos de religión, credo, idioma, fortuna, género, parentesco, opinión política, posición social o pertenencia a una tribu, una comunidad regional o una comunidad familiar. Sin embargo, estas disposiciones no incluyen referencia a los motivos de raza, color y ascendencia nacional. Lo mismo cabe decir del artículo 3 de la Ley de Relaciones Laborales, de 2010, que tampoco abarca otras nacionalidades, razas y orígenes sociales.

Nos complace que la Comisión de Expertos haya pedido al Gobierno libio que considere la posibilidad de enmendar el artículo 7 del proyecto de la Constitución de Libia para garantizar que los motivos de raza, ascendencia nacional y origen social se incluyan como motivos prohibidos de discriminación, y que también defina la «discriminación» y vele por que el artículo 3 de la Ley de Relaciones Laborales, de 2010, incluya una referencia sobre la discriminación por motivos de ascendencia nacional, raza y origen social.

Entendemos que la persistencia del conflicto en Libia sigue exacerbando los casos de discriminación contra los trabajadores migrantes, especialmente los trabajadores negros. La continua fragilidad del Estado libio y las múltiples esferas de las autoridades políticas autónomas, incluidas las controladas por redes de delincuencia organizada, siguen constituyendo una amenaza para la seguridad y la dignidad de los trabajadores migrantes. Por lo tanto, instamos a que se dé prioridad al apoyo de la comunidad internacional y a que se movilice realmente para desactivar la inestabilidad política en Libia.

Si las medidas para garantizar la rendición de cuentas de los actores en Libia que operan y promueven mercados modernos de esclavos, el trabajo en condiciones de esclavitud y el comercio de migrantes son débiles e inadecuadas, las crisis persistirán. Por lo tanto, es imperativo que se ayude a Libia a reactivar y restablecer los mecanismos para la aplicación efectiva del Estado de derecho.

Además, opinamos con mesura que se debe elaborar y aplicar la justicia, especialmente a través de recursos, rehabilitación e indemnización para las víctimas del trabajo en condiciones de esclavitud y del comercio de migrantes.

Representante gubernamental — En primer lugar, mi agradecimiento a todos los que han intervenido en este debate. Me gustaría ofrecer algunas aclaraciones, si me lo permiten. Lo que está sufriendo Libia en estos momentos se debe a la inestabilidad y a los conflictos en curso en determinadas zonas, y puedo garantizar que nuestro Gobierno está haciendo todo lo posible en las zonas seguras; por ejemplo, en las zonas seguras no se cometen violaciones de este tipo. Las violaciones que estamos examinando hoy son casos aislados perpetrados por organizaciones delictivas en algunas de las zonas de conflicto. El pueblo libio forma parte del continente africano. Podemos ofrecer pruebas de que todos los trabajadores africanos y no africanos que se encuentran en la zona segura — las áreas seguras — llevan una vida normal en condiciones normales.

El Gobierno, por su parte, también apoya y alienta a todas las personas a resolver cualquier controversia mediante soluciones jurídicas. Tomo en consideración lo que ha dicho la Comisión de Expertos sobre la modificación de la Ley de Relaciones Laborales. Tomamos nota de todas esas observaciones y las presentaremos en el debate parlamentario sobre la revisión de esta legislación.

También nos comprometemos a revisar lo antes posible los comentarios sobre el proyecto de la Constitución. Presentaremos estas observaciones al grupo de trabajo que está revisando actualmente el proyecto de la Constitución.

Miembros trabajadores — Damos las gracias al representante del Gobierno de Libia por la información que ha podido proporcionarnos durante el debate, y también damos las gracias a los oradores por sus contribuciones.

Como hemos visto, todavía existen lagunas en la legislación sobre la discriminación, y el proyecto de la Constitución a la espera de su adopción por referéndum no enumera explícitamente todos los motivos de discriminación prohibidos, en particular los relacionados con la raza, la ascendencia nacional y el origen social. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que incluya explícitamente estos tres criterios en el artículo 7 del proyecto de la Constitución.

También pedimos al Gobierno que garantice que la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación se aplique a todos, no sólo a los ciudadanos libios. El término discriminación tampoco está definido en la Ley de Relaciones Laborales de 2010. Como indicaron los expertos en el Informe General de 2012, convendría establecer una definición clara y exhaustiva. La Ley de Relaciones Laborales de 2010 también debe ponerse de conformidad con el Convenio núm. 111, añadiendo explícitamente los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política y ascendencia nacional.

Como también solicitó la Comisión de Expertos, invitamos al Gobierno a que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas para garantizar la prohibición, tanto en la legislación como en la práctica, de la discriminación directa e indirecta por todos los motivos enumerados en el Convenio núm. 111.

También pedimos al Gobierno que adopte medidas urgentes y eficaces para poner fin a la grave discriminación a la que se enfrentan los trabajadores extranjeros, en particular los trabajadores migrantes procedentes del África Subsahariana. Como han sugerido varios oradores, también debería prestarse especial atención a las trabajadoras en general, y a las trabajadoras migrantes en particular.

El Gobierno también garantizará que las personas que son víctimas de discriminación tengan acceso a la justicia. En efecto, es esencial que estas personas puedan obtener una indemnización por los daños sufridos. Estas personas, así como los testigos, también deberían beneficiarse de medidas para protegerlos de las represalias. Además, los autores de conductas discriminatorias deben ser objeto de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

El desarrollo de las capacidades de los servicios de inspección para luchar contra todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación también nos parece un aspecto fundamental sobre el que el Gobierno libio tendrá que trabajar.

Por último, pedimos a Libia que active el artículo 5 del Convenio núm. 111, que autoriza la introducción de medidas que yo llamaría medidas de «discriminación positiva», que permitan abordar los efectos de las prácticas discriminatorias pasadas y presentes y promover la igualdad de oportunidades para todos. Esas medidas podrían resultar útiles para todas las categorías de personas que actualmente sufren discriminación en Libia, y en particular para los trabajadores y trabajadoras migrantes procedentes del África Subsahariana.

A fin de aplicar todas estas recomendaciones, pedimos al Gobierno que solicite asistencia técnica a la OIT. Esto nos parece esencial y primordial.

Miembros empleadores — Damos las gracias a los distintos oradores, y en particular al Gobierno de Libia, por la información que acaba de proporcionar a la Comisión sobre las medidas para poner la legislación y la práctica nacionales de conformidad con el Convenio. En cuanto al fondo, insistimos en que el Convenio núm. 111 es un convenio fundamental y, como tal, requiere una atención especial por parte de la OIT, los gobiernos y los interlocutores sociales. La discriminación en el empleo y la ocupación no sólo es una violación de un derecho humano, sino que también obstaculiza gravemente el desarrollo de los trabajadores y el aprovechamiento de todo su potencial.

Con respecto a la legislación nacional contra la discriminación y, en particular, la definición de no discriminación y la lista exhaustiva de motivos protegidos, instamos al Gobierno a que complete su legislación nacional sin demora.

En lo que respecta a la lucha contra el trato discriminatorio de los trabajadores migrantes procedentes de las regiones subsaharianas, en particular las prácticas de trabajo forzoso, el Grupo de los Empleadores insta encarecidamente al Gobierno a que ponga fin a ese trato de manera radical y efectiva. Somos conscientes de la complejidad de esta cuestión. El cumplimiento del Convenio se ha visto dificultado por el clima de tensión e inestabilidad política sobre el terreno desde hace varios años. También somos conscientes de ello.

Sin embargo, el Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a adoptar las iniciativas necesarias para restablecer el Estado de derecho. Lo alentamos a que siga cooperando en los proyectos de asistencia técnica de la OIT destinados a promover políticas equitativas y eficaces en materia de migración de mano de obra.

En el futuro, nos gustaría recordar que las autoridades gubernamentales tendrán que presentar la información solicitada a tiempo. Insistimos en que estos datos sean concretos y relevantes para poder evaluar el progreso alcanzado y efectivo en la legislación y en la práctica. Contamos con la actitud positiva del Gobierno para que este caso no tenga que volver ante nuestra Comisión una segunda vez.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión deploró que las personas provenientes de los países subsaharianos sean vendidas en los mercados de esclavos, y que sean objeto de discriminación racial.

La Comisión tomó nota del compromiso del Gobierno de asegurar el cumplimiento del Convenio núm. 111. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **adopte medidas concretas para asegurar que la discriminación directa e indirecta por todos los motivos se prohíba en la legislación y en la práctica;**
- **asegure que la legislación contemple, directa o indirectamente, todos los motivos prohibidos reconocidos de discriminación establecidos en el artículo 1, párrafo 1, *a)*, del Convenio, y a adoptar medidas para prohibir la discriminación en materia de empleo y ocupación tanto en la legislación como en la práctica;**
- **incluya una definición del término «discriminación» en la Ley de Relaciones Laborales de 2010;**
- **asegure que los trabajadores migrantes estén protegidos contra la discriminación étnica y racial y contra el trabajo forzoso;**

- **promueva la igualdad de oportunidades en el empleo para todos e impartir educación al respecto;**
- **adopte medidas inmediatas para hacer frente a la situación de discriminación racial y étnica contra los trabajadores migrantes provenientes de África Subsahariana (incluidas las trabajadoras migrantes), en particular con miras a poner fin a las prácticas de trabajo forzoso, y**
- **lleve a cabo estudios y encuestas para examinar la situación de los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes, a fin de determinar sus problemas y de hallar posibles soluciones.**

A este respecto, la Comisión invita al Gobierno a que siga acogiéndose a la asistencia técnica de la OIT y participando activamente en la misma, con objeto de promover políticas de migración laboral equitativas y efectivas.

La Comisión pide al Gobierno que, para la siguiente reunión de la Comisión de Expertos, proporcione información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar estas recomendaciones.

Representante gubernamental — Hemos tomado buena nota de estas conclusiones y nos comprometemos a enviar memorias con regularidad. No escatimaremos esfuerzos en el futuro cercano para dar efecto a estas conclusiones. Permítanme, ya que tengo la palabra, dar las gracias a todos aquellos que han participado en la elaboración de las conclusiones. Gracias, asimismo, a todos los que han intervenido en la discusión y a la delegación de Libia.

MYANMAR (ratificación 1955)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — El actual Gobierno civil, elegido democráticamente, se ha dedicado a transformar el país, que ha pasado de ser un Estado autoritario a ser una unión federal democrática. Myanmar ha comenzado a gozar de más libertades y derechos democráticos desde que surgió el Gobierno civil hace tres años. Aunque nuestra transición democrática está en proceso y el país encara numerosos problemas, entre ellos las limitaciones constitucionales y los conflictos armados que discurren en algunas partes de Myanmar, se observan mejoras en muchas esferas, como en los sectores sanitario, educativo y socioeconómico. Estos cambios positivos se verán reforzados por la aplicación actual del Plan de Desarrollo Sostenible de Myanmar, que presenta una Hoja de ruta unificadora y coherente para todas las futuras reformas. Dicho Plan está en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8.

En un país pluriétnico como Myanmar, es muy difícil construir la unidad a partir de la diversidad. Por consiguiente, el Gobierno se está esforzando por lograr una paz sostenible, una verdadera reconciliación nacional y un desarrollo integral, sin dejar de adoptar prácticas democráticas, valores en materia de derechos humanos y el principio de inclusión. Como parte de su programa de paz, el Gobierno ya ha convocado tres reuniones de la Conferencia de Paz de la Unión o Conferencia de Panglong del Siglo XXI, y acordó establecer 51 principios básicos en total para formar una unión federal democrática que garantice la seguridad y prosperidad de todos, creando una sociedad pacífica y armoniosa. Tenemos previsto celebrar tres reuniones más de aquí a 2020 para finalizar esos principios fundamentales.

Un total de diez organizaciones étnicas armadas ya han suscrito el Acuerdo Nacional de Alto el Fuego. Asimismo, las fuerzas armadas habían anunciado el alto el fuego unilateral en los estados de Kachin y Shan por cuatro meses a partir del 21 de diciembre y se prolongó nuevamente en abril. Permítaseme ceder la palabra al Embajador Kyaw Moe Tun para que les informe de los asuntos relacionados con el Convenio núm. 29.

Otro representante gubernamental — Myanmar se suma a la declaración conjunta de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) que ha de presentar Tailandia. Dicha declaración refleja los progresos, las acciones y las medidas del Gobierno de Myanmar en la labor de eliminación del trabajo forzoso. Puesto que necesitamos una Constitución que pueda proteger realmente los derechos democráticos del pueblo, el partido en el poder ha tomado recientemente una iniciativa audaz para enmendar las disposiciones antidemocráticas de la Constitución de 2008. A tal efecto, se formó un comité parlamentario conjunto y la enmienda de la Constitución está en proceso. Nuestra lucha democrática aún está muy vigente.

Dado que nos comprometemos firmemente a eliminar el trabajo forzoso, el Departamento de Administración General, que se encarga de muchas cuestiones y asuntos relacionados con el trabajo forzoso, ha sido transferido del Ministerio del Interior, cuyos miembros son designados por las autoridades militares, al Ministerio de la Oficina del Gobierno de la Unión, de carácter civil, para llevar a cabo efectivamente las acciones que contribuyan a esa eliminación.

Confiamos en que todos los esfuerzos desplegados para impulsar las reformas democráticas cumplan una función de promoción y protección de los derechos humanos, entre ellos los derechos laborales. Teniendo presente ello, nuestro Gobierno ha estado alentando a todas las partes interesadas pertinentes a intensificar el proceso de reformas de la legislación laboral, fortalecer la filosofía del diálogo social tripartito e impartir educación y formación a las personas que participan activamente en la promoción y protección de los derechos laborales en estrecha cooperación con la OIT. Quisiera aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a la OIT por su asistencia continua.

Al ser un incipiente Estado democrático, Myanmar encara muchos problemas abrumadores. Sin embargo, nuestro Gobierno está decidido a superar todos los problemas para obtener los beneficios y mejorar la situación de todos los que viven en el país. Gracias a nuestros esfuerzos encaminados a reformar las instituciones públicas y fortalecer el Estado de derecho para crear una sociedad justa y equitativa, se han realizado importantes progresos en muchas esferas, por ejemplo, en la de la promoción y protección de los derechos laborales, cuyos progresos son constantes.

El Gobierno de Myanmar actúa con una firme voluntad política y una inquebrantable determinación cuando se trata de la eliminación del trabajo forzoso. El Presidente de Myanmar, en su mensaje del 1.º de mayo de este año por el Día de los Trabajadores, recalcó los esfuerzos desplegados por el Gobierno para crear un entorno y condiciones propicios para que el pueblo de Myanmar pueda ejercer plenamente los derechos humanos y vivir en democracia dentro de la ley. El Presidente resaltó, entre otros, la promoción de los derechos de los trabajadores y la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso.

Una de las causas profundas del trabajo forzoso en Myanmar son los conflictos internos de decenios de duración pues siempre hemos afrontado conflictos internos desde que nos independizamos en enero de 1948. Dado que comprendimos que el desarrollo, ya fuera político, económico y social o cultural, no podía alcanzarse sin la paz y la estabilidad, el actual Gobierno se ha esforzado por poner fin a los conflictos armados en el país y hemos experimentado una rápida transformación social, económica y política en los últimos años.

Quisiéramos dar las gracias a la OIT por su notable contribución a la eliminación del trabajo forzoso en Myanmar a lo largo de los últimos años. La OIT adoptó resoluciones relativas a la situación del trabajo forzoso en Myanmar en

las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebradas, respectivamente, en 1999 y 2000. Se observa que las quejas sobre trabajo forzoso han disminuido considerablemente gracias a los constantes esfuerzos desplegados por el Gobierno en estrecha cooperación con la OIT, esfuerzos que incluyen actividades de sensibilización, talleres, seminarios y cursos de formación. Nuestros esfuerzos combinados con nuestra dedicación dieron finalmente buenos resultados y todas las sanciones impuestas a Myanmar se levantaron en la 102.ª reunión de la CIT celebrada en 2013. Como resultado de nuestro firme compromiso para eliminar el trabajo forzoso, los nuevos casos de reclutamiento de menores están disminuyendo, y estamos comprometidos a resolver todos los casos de ese tipo. Esperamos con interés que nuestros interlocutores cooperen de forma constante y constructiva en este sentido.

Desde que se estableció en 2007 por medio de la firma entre el Gobierno de Myanmar y la OIT, el Protocolo de Entendimiento Complementario tuvo resultados favorables y cumplió satisfactoriamente su objetivo de erradicar el trabajo forzoso en Myanmar. Dicho protocolo se prolongó cada año y estuvo en vigor hasta el final de diciembre de 2018. Después de que caducó, Myanmar ha estado trabajando en estrecha colaboración con la OIT a fin de seguir implementando las actividades y medidas necesarias para eliminar el trabajo forzoso en el marco del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) que se suscribió hace poco. Por lo tanto, se está preparando el plan de acción de duración determinada para instituir un mecanismo apropiado de presentación de quejas. En enero de 2019 celebramos un taller para adquirir un conocimiento más profundo y una mejor comprensión y aprender las mejores prácticas de otros países en ese ámbito. Dicho taller contó con la participación activa de miembros del Parlamento y del grupo de trabajo de alto nivel y el grupo de trabajo técnico y representantes de la OIT, el Gobierno, los trabajadores y los empleadores. Hemos estado elaborando el nuevo plan de acción en consulta y cooperación con la OIT y los mandantes tripartitos. La negociación se encuentra en su etapa final y se someterá el proyecto correspondiente a la aprobación del Consejo de Ministros.

En el nuevo plan de acción de duración determinada se establecen cuatro prioridades: la institucionalización de un mecanismo nacional de presentación de quejas sobre trabajo forzoso; la ejecución de actividades de formación y sensibilización sobre el trabajo forzoso; el fomento de la capacidad para poner fin al trabajo forzoso, y la movilización de los interlocutores tripartitos para prevenir el trabajo forzoso en el sector privado. Elaboramos este plan de acción en el marco del PTDP para establecer las políticas pertinentes y facilitar la coordinación entre los ministerios relacionados. Ya hemos preparado la nota conceptual para implantar el mecanismo nacional de presentación de quejas en cuanto el Consejo de Ministros apruebe el nuevo plan de acción.

Deseo informarlos de que, en marzo y mayo de 2019, los miembros del grupo de trabajo de alto nivel se reunieron con los representantes de los ministerios y las organizaciones pertinentes y sostuvieron conversaciones fructíferas sobre la institución del mecanismo nacional de presentación de quejas y sobre los procedimientos provisionales para resolver las quejas. En efecto, antes de establecer el mecanismo nacional de presentación de quejas, el grupo de trabajo de alto nivel cooperará con los ministerios y organizaciones relacionados y estará en coordinación con éstos para resolver las quejas sobre trabajo forzoso presentadas por cualquier organización o persona, incluida la OIT.

Además de trabajar con la OIT, se ha encarado la cuestión del reclutamiento de menores con la colaboración del equipo de tareas de las Naciones Unidas sobre vigilancia y presentación de informes en el país. Además, el Gobierno de Myanmar está cooperando activamente con el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados para prevenir las violaciones contra los niños en el marco de los conflictos y hacer frente a éstas.

A fin de afianzar su compromiso, en enero de 2019 el Gobierno estableció el Comité interministerial para la prevención de seis violaciones graves durante los conflictos armados. El Comité celebró dos reuniones consecutivas en abril y mayo de 2019 y deliberó sobre la ejecución del nuevo plan de acción.

Al mes de marzo de 2019, el *Tatmadaw* (las fuerzas armadas) ya había liberado a 987 menores en total para que regresaran con sus padres o tutores por haber sido objeto de reclutamientos ilícitos. Se impusieron medidas disciplinarias militares a un total de 448 oficiales y militares de otra graduación y, con arreglo al derecho civil, se condenó a un año de cárcel a un civil que había facilitado y fomentado los reclutamientos ilícitos. A fin de velar por el interés superior de los niños, se revisó la Ley sobre la Infancia (1993) que está en vigor. Por consiguiente, la Ley sobre los Derechos del Niño se ha ampliado de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Se han agregado muchos capítulos a la ley vigente y uno de los capítulos importantes incluye disposiciones que prohíben que cualquier persona cometa delitos graves, como el reclutamiento y utilización de niños en los conflictos armados.

Permítaseme ahora referirme a las actividades de sensibilización, que son uno de los componentes importantes de la eliminación del trabajo forzoso. A pesar de que hemos logrado muchos avances concretos en la promoción y protección de los derechos laborales gracias a nuestros esfuerzos constantes en las actividades y programas de sensibilización, todavía hace falta superar varios problemas. Por lo tanto, seguiremos ofreciendo más cursos de formación y sensibilización, en particular la formación de instructores. Los seminarios de sensibilización se están celebrando por todo el país y los folletos de sensibilización se están distribuyendo en muchas partes del país en ocho idiomas étnicos. Además, en los periódicos, la radio, los programas de televisión y los medios de comunicación se resaltan puntos importantes de la sensibilización sobre el trabajo forzoso y por todo el país se colocan carteles publicitarios para sensibilizar a la gente en colaboración con la OIT. De julio de 2018 a marzo de 2019, se realizaron en total 9 221 actividades, que incluyeron talleres de sensibilización, seminarios y conversaciones sobre el trabajo forzoso en los que participaron más de 360 000 personas de varios municipios de distintos estados y regiones. Además, se han distribuido más de 96 000 folletos por todo el país. En enero de 2019 impartimos, en estrecha cooperación con la OIT, cursos de formación de instructores sobre la eliminación del trabajo forzoso en que participaron los miembros del grupo de trabajo de alto nivel y del grupo de trabajo técnico, algunos de los cuales eran oficiales del *Tatmadaw* y la policía. Por otro lado, la OIT organizó 34 talleres y los empleados organizaron otras diez sesiones de formación y sensibilización sobre el trabajo forzoso en todo el país. No se puede negar que la filosofía del diálogo social tripartito se ha fortalecido a nivel nacional en Myanmar y cumple una función importante en nuestra labor realizada para eliminar el trabajo forzoso. El Foro nacional de diálogo tripartito, establecido en 2014, se congrega tres veces al año y durante las reuniones se celebran debates, se toman decisiones y se adoptan resoluciones con respecto a los asuntos laborales y, en particular, las reformas legislativas.

Reconocemos el papel desempeñado por el Funcionario de Enlace en la promoción y protección de los derechos laborales, así como en la eliminación del trabajo forzoso. Seguiremos trabajando en estrecha cooperación con la

OIT y los demás interlocutores pertinentes al realizar nuestros esfuerzos por promover y proteger los derechos laborales sobre la base de la comprensión y la confianza mutuas. Esperamos que la OIT pueda mantener su enfoque constructivo y su cooperación genuina con Myanmar en beneficio de su pueblo. Deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento al actual Funcionario de Enlace, Sr. Rory Mungoven, por su ardua labor y su valiosa contribución al desarrollo del sector del trabajo en Myanmar. Esperamos con interés que su sucesor brinde el mismo nivel de cooperación.

Tenemos la suerte de celebrar el centenario del establecimiento de la OIT y, por lo tanto, se deberían reconocer debidamente nuestros incansables esfuerzos desplegados para eliminar el trabajo forzoso. Creo que ha llegado el momento de seguir reforzando las relaciones entre la OIT y Myanmar. Deseamos instar a la OIT a que trasforme la actual oficina de enlace en oficina de país, teniendo en cuenta la cooperación de larga data entre Myanmar y la OIT.

Para concluir, me gustaría expresar nuestro sincero agradecimiento a los países que apoyaron nuestros esfuerzos desplegados para eliminar el trabajo forzoso.

Miembros empleadores — Acabamos de tomar nota de los comentarios formulados por el Gobierno y varios de esos comentarios resultan ser muy útiles en el contexto de este caso. En el contexto histórico, Myanmar no es un nuevo Estado Miembro de la OIT. Se incorporó a la OIT en 1952 y ha ratificado 24 convenios, a saber, tres convenios fundamentales y 21 convenios técnicos. De ello se desprende que Myanmar ha alcanzado un entendimiento de larga data de los tipos de obligaciones que tiene en virtud de los instrumentos internacionales del trabajo, de manera que no puede haber confusión con respecto al hecho de que el país sabe lo que tiene que hacer.

Myanmar ratificó el Convenio en 1955. No obstante, después de más de cincuenta años, lamentablemente Myanmar aún está muy lejos de alcanzar el objetivo de dar pleno cumplimiento a este Convenio. Tomamos nota del apoyo continuo proveniente de la cooperación actual del Gobierno de Myanmar para encarar la situación, en particular el establecimiento de una comisión de encuesta en 1997 y la suscripción de varios memorandos de entendimiento en 2002, 2007 y, más recientemente, en 2018. Tomamos nota también de que la Comisión ha examinado este asunto 15 veces en total, aunque la mayoría de esas ocasiones se dieron en el régimen anterior, por lo que estamos observando un número relativamente pequeño de casos en el régimen civil democrático que se eligió hace poco.

Con todo, tomamos nota de que, incluso este año, por ejemplo, la Comisión de Expertos incluyó una doble nota a pie de página en este caso, lo cual significa que sigue ocupando un lugar destacado en la lista de preocupaciones de las que se ocupa anualmente esta Comisión. La Comisión de Expertos formuló comentarios sobre la obligación de Myanmar en virtud del artículo 1 del Convenio de suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y, por eso, estamos aquí. Se dice lo más pronto posible, no se indica el número de casos, pero el hecho es que la eliminación está tardando demasiado.

Tomamos nota de que recientemente, en marzo de 2019, el Consejo de Administración de la OIT analizó el punto de seguimiento de la Resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por esta Conferencia en 2013. Tomamos nota de que, en marzo de 2019, el Consejo de Administración manifestó su honda preocupación por la persistencia del trabajo forzoso, haciendo notar las observaciones de la Comisión de Expertos relativas al Convenio, e instó al Gobierno a que intensificara su ya estrecha cooperación con la OIT para eliminar el trabajo forzoso, en particular con los auspicios del PTDP que se suscribió hace poco, elaborando un plan de acción de duración determinada que, según lo que hemos oído decir al Gobierno, ya está listo para ser presentado al Consejo de Ministros y prevé la institución de un procedimiento de tramitación de quejas eficaz y la correspondiente transición. Con respecto a las observaciones de la Comisión de Expertos, observamos algunas cuestiones. En primer lugar, observamos que dicha Comisión se centra en el uso del trabajo forzoso por las fuerzas armadas. En la memoria no se examinan casos o prácticas que se dan en la economía en general. Esta es una observación importante porque permite ubicar las cuestiones que estamos estudiando en el contexto de una situación que está mejorando y no deteriorándose. En otras palabras, ahora nos encontramos frente a los últimos rezagos, aunque sean muy graves. Por lo tanto, cabe señalar que Myanmar, en términos generales, puede considerarse como un caso de mejora con algunos aspectos negativos que todavía falta resolver.

En el informe de la Comisión de Expertos se señaló que, según el informe sobre las conclusiones detalladas de la Misión Internacional Independiente de Investigación sobre Myanmar *(Report of the detailed findings of the Independent International Fact-Finding Mission on Myanmar)* que se presentó el 17 de septiembre de 2018, persiste el recurso al trabajo forzoso por las fuerzas armadas, especialmente en los estados de Kachin y Shan, así como entre los grupos étnicos rakhine y rohingya. La Comisión de Expertos señaló también que casi todo el personal militar que, según las constataciones, estaba involucrado en casos de trabajo forzoso había recibido sólo sanciones disciplinarias, y en este punto me gustaría añadir lo siguiente: al tomar nota del comentario formulado por el Gobierno según el cual, varios militares habían sido sancionados y un civil que también estaba involucrado había sido encarcelado por un año, observaría que parece haber una disparidad entre el nivel de sanciones aplicadas en el fuero militar y el de las aplicadas en el fuero civil, por lo que agregaría este asunto a la lista de cuestiones que hay que examinar. Se debería dar un trato en el que haya igualdad o transparencia independientemente de quién sea el autor del delito.

Reiteramos el firme compromiso del Grupo de los Empleadores de eliminar completamente el trabajo forzoso, que se define en el artículo 2 del Convenio. Consideramos que toda forma de trabajo forzoso es inaceptable y condenamos plenamente el empleo del trabajo forzoso por el ejército en esas esferas. El Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que adopte medidas integrales, urgentes y transparentes para acelerar el cumplimiento de sus obligaciones dimanantes del Convenio a este respecto.

Con relación a las sanciones, en el artículo 25 del Convenio se establece que el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales y que todo Miembro que ratifique este Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son eficaces y se aplican estrictamente.

La Comisión de Expertos tomó nota con satisfacción de la adopción de la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas, de 2012, que deroga la Ley de Aldeas y la Ley de Ciudades de 1907 y establece que el empleo del trabajo forzoso por cualquier persona es un delito penal que puede ser castigado con penas de prisión y multas. No obstante, la Comisión tomó nota de que no se habían adoptado medidas para enmendar el artículo 359 de la Constitución de Myanmar, que exime de la prohibición del trabajo forzoso a «las obligaciones asignadas por la República de la Unión, de conformidad con la ley y en aras de los intereses del pueblo» y que podría interpretarse de modo tal que permita la imposición generalizada de trabajo forzoso a la población en varias circunstancias. Sobre este punto, el Grupo de los Empleadores señala que el país todavía no

ha podido llevar a cabo una revisión de la Constitución, pero que la Consejera de Estado anunció hace poco su intención de proceder a efectuar dicha revisión. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que proporcione información al respecto para comprender las medidas que ha adoptado o tiene previsto adoptar para materializar la revisión de la Constitución sin demora.

Si bien Myanmar todavía no ha erradicado el trabajo forzoso, las medidas que acabo de exponer son importantes para alcanzar ese objetivo. Hay otras más, y mis colegas de Myanmar aportarán más detalles sobre algunas de ellas en breve. Valoramos positivamente las medidas y el apoyo ofrecidos por la OIT al Gobierno y las numerosas observaciones y debates que han realizado hasta ahora la Comisión de Aplicación de Normas, la Comisión de Expertos y el Consejo de Administración. Dicho esto, y reconociendo que sigue habiendo un número inaceptable de casos de trabajo forzoso, instamos al Gobierno a que intensifique su estrecha cooperación con la OIT para acelerar el fin del trabajo forzoso sin más demora y con la mayor eficiencia posible. Se deberían desplegar esfuerzos concretos destinados a completar la labor que se está realizando para instituir un mecanismo nacional que sea permanente, eficaz y confiable para tramitar las quejas sobre trabajo forzoso.

El Grupo de los Empleadores considera que el Convenio núm. 29 es importante no sólo porque es uno de los convenios fundamentales, sino también, y sobre todo, porque su esencia misma reside en la necesidad de proteger la dignidad humana y la libertad contra la opresión y la esclavitud. Por lo tanto, es esencial que Myanmar aplique y haga cumplir plenamente las disposiciones de este Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Observamos que, en diciembre de 2018, caducaron el Memorando de Entendimiento sobre un plan de acción para eliminar todas las formas de trabajo forzoso y el Protocolo de Entendimiento Complementario en que se establecía el mecanismo de presentación de quejas. Sin embargo, hemos oído decir al Gobierno que esa labor ha avanzado y pronto se presentará al Consejo de Ministros en relación con el plan de acción y que esto permite sentar las bases para completar la labor relativa al mecanismo de presentación de quejas. Por lo tanto, también podemos tener cierto grado de confianza en que en el marco del nuevo PTDP que recibió el dictamen positivo del Foro nacional de diálogo tripartito en septiembre de 2018, que se ajusta al Plan de Desarrollo Sostenible de Myanmar más amplio, se proseguirán y redoblarán los esfuerzos desplegados hasta la fecha para eliminar el trabajo forzoso y el trabajo infantil en el país.

Observamos también que, en mayo, se hizo llegar un nuevo proyecto de mecanismo de presentación de quejas a los interlocutores sociales para que formularan comentarios al respecto y que, en los últimos días, se ha hecho llegar igualmente información que sirve para sustentar y explicar dicho proyecto. Los empleadores de Myanmar están firmemente comprometidos a trabajar en forma constructiva con el Gobierno para llevar esto a buen término.

Asimismo, quisiéramos compartir con ustedes que el sector privado, por medio de la Cámara de Comercio y la MGMA, ofrecerá pronto un nuevo servicio de auditoría laboral en el que se incorpora un capítulo específico sobre el trabajo forzoso. Ello permitirá promover una toma de conciencia y ayudar a las empresas a evaluar la presencia de cualquier forma de práctica de trabajo forzoso en sus operaciones. Además, en los últimos tiempos, la Cámara de Comercio organizó, con el apoyo de la OIT y la participación de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), un gran foro sobre la responsabilidad empresarial y los derechos humanos en Myanmar, que también será útil para hacer un inventario de las iniciativas existentes y promover una toma de conciencia sobre la importancia de la movilización de las empresas para prevenir cualquier forma de trabajo obligatorio o forzoso.

No nos equivoquemos, los empleadores estamos firmemente comprometidos a eliminar el trabajo forzoso en Myanmar y trabajaremos junto con los trabajadores, el Gobierno y la OIT para lograr progresos reales que serán medidos por los dos principales indicadores que son los siguientes: el número de casos de trabajo forzoso que reciben el Gobierno y la OIT y se resuelven, y el número de casos de reclutamiento de menores liberados del trabajo forzoso.

En efecto, gracias a los esfuerzos de la OIT y los interlocutores tripartitos, observamos que el número de quejas presentadas en virtud del Protocolo de Entendimiento Complementario ha disminuido. El año pasado hubo 130 quejas comprendidas en el mandato del Protocolo de Entendimiento Complementario, cuya gran mayoría (108) se referían a casos de reclutamiento de menores, 76 de los cuales se presentaron al Gobierno. Durante el presente año, la OIT cerró también 431 casos de años anteriores. A pesar de que todavía no se ha alcanzado el objetivo de la erradicación total del trabajo forzoso, estas cifras son alentadoras. Estamos convencidos de que estos esfuerzos junto con el compromiso permanente del Gobierno nos conducirán finalmente a la erradicación total del trabajo forzoso en Myanmar.

Por ello, a modo de sugerencia, recomendamos y pedimos encarecidamente al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar la eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas, tanto en la legislación como en la práctica. Instamos en particular al Gobierno a que enmiende cualquier legislación nacional que sea incompatible con el Convenio núm. 29, en particular la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas de 2019 y el Código Penal, para imponer y aplicar sanciones disuasorias a quienes perpetren actos de trabajo forzoso y garantizar que esa disuasión se aplique de forma equitativa e imparcial tanto en el caso de los funcionarios civiles como en el del personal de las fuerzas armadas. Con respecto a la realización de actividades de sensibilización y fomento de la capacidad para impedir el empleo del trabajo forzoso, observamos también que es evidente que el país debe intensificar los esfuerzos para llegar a las regiones y estados.

En consecuencia, tal como hemos oído, ha habido una larga historia de conflictos internos en Myanmar y, en algunos estados, resulta mucho más difícil promover una toma de conciencia simplemente porque es mucho más difícil acceder a ellos mediante cualquier forma de diálogo significativo, lo cual plantea un gran problema. Sin embargo, es necesario seguir realizando esfuerzos en ese sentido. Por último, instamos al Gobierno a que recopile y proporcione periódicamente información sobre los progresos realizados a la OIT, a esta Conferencia y, en un sentido más amplio, a la población mayoritaria, de manera que la población del propio país tenga confianza en que las cosas que más temen no ocurrirán en el futuro.

Resaltaríamos también los progresos muy considerables que finalmente se están realizando para eliminar las prácticas de trabajo forzoso, y observamos que los casos sobre los que se han comenzado a presentar quejas se centran principalmente en las fuerzas armadas. Por lo tanto, ahora se debe dar prioridad a dichos casos para cerrar la brecha completamente. Al reconocer los progresos que se han realizado, puedo concluir diciendo que esperamos que la próxima vez que examinemos el caso de Myanmar en esta Conferencia sea un caso de progreso.

Miembros trabajadores — En 2013, la Comisión decidió poner fin a todas las sanciones restantes que se habían impuesto al Gobierno de Myanmar, de conformidad con la resolución de la Conferencia de 2000. En virtud de esa resolución, se autorizó a las Estados Miembros a que adoptaran medidas con arreglo al artículo 33 de la Constitución

de la OIT para obligar a Myanmar a cumplir las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión de encuesta de 1998 sobre violaciones graves y sistemáticas del Convenio. La decisión de 2013 se tomó a raíz de la adopción por el Gobierno en 2012 de una estrategia conjunta creada con la OIT para erradicar el trabajo forzoso antes del final de 2015. Desgraciadamente, el Gobierno fracasó en su intento: ni antes del final de 2015 ni al final de 2018, que fue el plazo establecido en el marco de un plan de acción renovado. En efecto, muchas de las actividades comprendidas en los planes de 2012 y 2018 no se realizaron nunca o se realizaron de forma incompleta. Como resultado de una voluntad política insuficiente, sigue habiendo casos de imposición de trabajo forzoso y, en particular, de reclutamiento forzoso del *Tatmadaw,* sobre todo en las zonas de conflicto con las comunidades étnicas.

En la actualidad, los militares que son tratantes de personas suelen explotar a los adultos y los niños que terminan en situaciones de trabajo forzoso para realizar actividades relacionadas con la minería, la pesca y otras ocupaciones de Myanmar. Otros son llevados al extranjero mediante la trata, por ejemplo, a Tailandia y Malasia, para trabajar en la pesca, la agricultura, la construcción, las fábricas y otras ocupaciones. Algunos son brutalmente asesinados por sus tratantes y abandonados en fosas comunes a lo largo del camino. A pesar de que se han impulsado reformas jurídicas para castigar la imposición de trabajo forzoso en Myanmar, muy pocos han tenido que rendir cuentas. Aquéllos que han sido castigados, en su mayoría soldados de rango inferior, sólo han recibido sanciones administrativas que no se corresponden, en absoluto, con la gravedad de sus delitos.

En los últimos años, hemos visto un Gobierno que sigue renuente a actuar con transparencia, encarcelando a los periodistas para obstruir la supervisión internacional, en particular de las Naciones Unidas. Observamos que el Protocolo de Entendimiento Complementario, mediante el cual se contrajeron firmes compromisos en 2007, ya está obsoleto y no ha sido sustituido por un sistema nacional operativo que transmita confianza a los interlocutores sociales y las víctimas. Si bien se ha de instituir un nuevo mecanismo administrado por el Gobierno conforme a lo dispuesto en el PTDP de 2018, todavía hace falta ver si será eficaz puesto que los propios militares perpetran actos de trabajo forzoso y el Gobierno no ha demostrado hasta la fecha su capacidad o voluntad de adoptar medidas eficaces para prevenir el trabajo forzoso, hacer que los autores de los actos rindan cuentas imponiéndoles sanciones eficaces y ofrecer a los sobrevivientes una compensación adecuada.

Estamos sumamente preocupados por el hecho de que sólo seis años después de celebrar la última sesión especial de la Comisión sobre Myanmar, estemos examinando una vez más las violaciones generalizadas en relación con el trabajo forzoso. La Comisión incluyó una doble nota a pie de página en el caso de Myanmar expresando su profunda preocupación por la persistencia del trabajo forzoso impuesto por el *Tatmadaw* en los estados de Kachin y Shan, así como entre los grupos étnicos rakhine y rohingya.

En el informe de 2018 de la Misión Independiente de Investigación sobre Myanmar se proporciona un gran volumen de información fiable sobre la imposición de trabajo forzoso en los últimos años, especialmente por el *Tatmadaw*. Con respecto al trabajo forzoso en los estados de Kachin y Shan, la Misión verificó un patrón de utilización sistemática por las fuerzas armadas del trabajo forzoso. En el estado de Rakhine, la Misión informó también de las atrocidades cometidas, en particular contra los niños y las mujeres.

Asimismo, la Misión informó de testimonios concordantes según los cuales, varios hombres y mujeres fueron asesinados por el *Tatmadaw* en el contexto del trabajo forzoso porque se negaron a trabajar, trataron de escapar de los soldados o, simplemente, no podían seguir trabajando. Es verdad que el Gobierno ha realizado esfuerzos para prevenir el reclutamiento forzoso de niños en el ejército, pero se siguen recibiendo informes fiables que indican que ese reclutamiento continúa. En su informe de febrero de 2019 presentado al Consejo de Administración, la oficina de enlace de la OIT notificó 116 casos de reclutamiento forzoso que se registraron en 2018, aunque señaló una disminución del número de casos. La OIT informó también de que, en agosto de 2018, se había licenciado a 75 niños reclutados, incluidos 42 menores objeto de casos presentados por la OIT. Lamentablemente, se siguen recibiendo informes que indican que el Gobierno ha adoptado medidas punitivas contra los ex niños soldados. En el informe de los Estados Unidos sobre la trata de personas correspondiente a 2013 se explica, por ejemplo, que el *Tatmadaw* presentó cargos de fraude contra un grupo de menores por mentir acerca de su edad, en lugar de enviarlos a los servicios de protección.

En otro caso, un ex niño soldado fue declarado culpable de los cargos de difamación y condenado a dos años de cárcel en abril de 2018 por hablar con los medios de comunicación internacionales. Tal como ha señalado en reiteradas ocasiones el Grupo de los Trabajadores, los que cometen violaciones relacionadas con el trabajo forzoso no han sido castigados o han recibido sanciones que no se corresponden con la gravedad del delito.

La Comisión de Expertos resalta que, desde 2007, el mecanismo de presentación de quejas ha dado lugar a la imposición de medidas disciplinarias militares de cualquier tipo sólo a 377 soldados, de los cuales apenas el 17 por ciento eran oficiales. Con todo, nos hemos enterado por medio de informes anteriores que esas medidas disciplinarias pueden consistir, por ejemplo, en una suspensión temporal del servicio o un descenso de grado.

Además, sólo se ha sancionado a una persona de conformidad con el Código Penal y el informe no indica exactamente cuál fue la sanción, lo cual resulta absolutamente inaceptable.

Recordamos un informe anterior de la oficina de enlace de la OIT que se refería a las quejas que recibió con respecto a la práctica del trabajo forzoso en campos de trabajo de centros penitenciarios. Allí, los reclusos se veían obligados a trabajar en canteras o en plantaciones explotadas por las autoridades penitenciarias con fines comerciales particulares. Alternativamente, se les hace trabajar en plantaciones privadas cerca de los centros penitenciarios para beneficio particular de las autoridades, sin remuneración alguna.

La Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar expresó también su profunda preocupación por el uso del trabajo penitenciario forzoso y, en particular, por la colocación de grilletes a los reclusos como castigo. Otras fuentes han informado del grave abuso del trabajo penitenciario. Esto es muy preocupante en sí mismo, pero lo es aún más si se tiene en cuenta que el Gobierno ha seguido deteniendo y encarcelando a muchas personas en los últimos años, simplemente por ejercer su derecho a la libertad de expresión y de reunión y asociación.

Además, el trabajo forzoso también es un fenómeno persistente en el sector privado. En 2016, la OIT realizó una encuesta detallada sobre la agricultura y el trabajo infantil, concretamente en la pesca continental y el cultivo de caña de azúcar y frijoles. Las conclusiones de esa encuesta fueron alarmantes y señalaban que, en los tres subsectores, los niños se encontraban en condiciones de trabajo forzoso. Varios informes fidedignos han indicado que los hombres, las mujeres y los niños se hallan en situaciones de trabajo forzoso en la agricultura, la pesca y la búsqueda de jade y otras piedras preciosas.

El empleo del trabajo forzoso en la industria del jade ha captado la atención internacional en los últimos años. En un informe publicado por Global Witness en 2015 se expusieron las violaciones de los derechos humanos en dicha industria en el estado de Kachin. Las minas se encuentran custodiadas por el *Tatmadaw*, y la presencia de grupos étnicos armados ha dado lugar al aumento de los abusos cometidos, como violaciones e imposición de trabajo forzoso alrededor de los emplazamientos mineros. Aquéllos que arriesgan su vida para extraer el jade en esta industria de varios miles de millones de dólares reciben poco por su trabajo, y la gran mayoría de los beneficios van a parar al bolsillo del ejército y los comerciantes.

Además, expresamos nuestra preocupación por las políticas y prácticas estatales discriminatorias que se ejercen contra la población rohingya. Las denominadas operaciones de limpieza, que se iniciaron en 2017, han desembocado en una catástrofe humanitaria que ha traído aparejada la expulsión de más de 700 000 personas del estado de Rakhine. La vulnerabilidad extrema de los rohingyas ha causado, entre otros problemas, un gran aumento del riesgo de imposición de trabajo forzoso, tanto por los agentes estatales como no estatales. Por ejemplo, muchas mujeres y niñas que huyeron del ejército al país vecino de Bangladesh han sido objeto de trata con fines de explotación sexual, mientras que, en el caso de otras, la trata tiene por finalidad destinarlas al trabajo doméstico. Los niños de la comunidad rohingya que huyen de la violencia también han sido secuestrados mientras estaban en tránsito y vendidos para contraer matrimonios forzosos en Indonesia, Malasia e India. Los que son desplazados internos también corren un mayor riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso.

Por último, recordamos que quienes se han visto expuestos al trabajo forzoso, en particular en el estado de Rakhine, han sido encarcelados por las autoridades. Por ejemplo, en octubre de 2017, Kyaw Moe Tun, que informó de casos de trabajo forzoso en dicho estado, fue declarado culpable de difamación y provocación al delito en virtud del artículo 505 del Código Penal y sentenciado a dieciocho meses de prisión.

Los acontecimientos que tienen lugar en Myanmar requieren la adopción de medidas urgentes por parte del Gobierno y la comunidad internacional.

Miembro empleadora, Myanmar — Quisiera dar las gracias a la Comisión por darme la posibilidad de formular comentarios sobre las observaciones contenidas en el informe y presentar una reseña de la contribución aportada por la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la República de la Unión de Myanmar (UMFCCI) y el sector privado, en general, para velar por el cumplimiento del Convenio por Myanmar.

El PTDP de Myanmar que se suscribió en septiembre de 2018 tiene un importante resultado que tiene que ver con el fortalecimiento de la protección contra las formas inaceptables de trabajo, especialmente el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Los empleadores estamos firmemente comprometidos a eliminar el trabajo forzoso en el país y trabajamos junto con los interlocutores sociales, el Gobierno y la OIT para demostrar los progresos relacionados con los dos principales indicadores definidos, a saber, el número de casos de trabajo forzoso que reciben el Gobierno y la OIT y se resuelven y el número de casos de reclutamiento de menores liberados.

Gracias a los esfuerzos de la OIT y de los interlocutores tripartitos, el número de quejas presentadas en virtud del Protocolo de Entendimiento Complementario ha disminuido drásticamente. A pesar de que todavía no se ha alcanzado el objetivo de la erradicación total del trabajo forzoso, los empleadores han observado cifras muy alentadoras que ya se conocían y esos progresos deberían reconocerse.

Cabe señalar también que, en los últimos diez meses, se han alcanzado varios logros e hitos recientes. En septiembre, el *Tatmadaw* licenció y liberó a 75 reclutas menores de edad, incluidos 42 menores objeto de casos presentados por la OIT. Se contrató a un consultor por un breve período de tres meses para apoyar el proceso de presentación de quejas.

En cuanto al plan de acción sobre el trabajo forzoso, se ha acordado elaborar un manual de formación sobre directrices relacionadas con las reglas de conducta y un programa de formación y los días 14 y 15 de enero de este año tuvo lugar la primera sesión de formación de instructores. A fin de fomentar la colaboración, se celebraron varios diálogos con directivos y funcionarios de asuntos políticos.

Myanmar se encuentra ahora en una fase crítica ya que, después de haber recibido el apoyo de la OIT durante muchos años, es esencial establecer un mecanismo nacional e institucionalizado de presentación de quejas para tramitar las quejas sobre trabajo forzoso. Es necesario que el sistema inspire confianza a todas las partes interesadas. A este respecto, todavía resulta necesario el apoyo de la OIT.

En calidad de interlocutores sociales y representantes del sector privado, debemos desempeñar el papel que nos corresponde para abogar por un sistema muy transparente, comunicando públicamente los datos relacionados con los casos. Somos conscientes de que esta cuestión es sumamente delicada y sensible, pues los actos de trabajo forzoso son perpetrados tanto por los agentes estatales como no estatales y tanto en situaciones ordinarias como de conflicto. El Ministerio de Trabajo presentó hace poco, durante la celebración del último Foro nacional de diálogo tripartito a fines de mayo de 2019, un proyecto de sistema para instituir el mecanismo nacional de presentación de quejas. Las quejas podrían ser recibidas por los interlocutores sociales y muchas organizaciones de la sociedad civil distintas. De todas maneras, se debería afinar el sistema, se están distribuyendo cartas del Gobierno para pedir que se formulen comentarios con respecto al mecanismo propuesto, lo cual parece que va por buen camino.

Para consolidar el proceso, la OIT organizó en Ginebra un taller de intercambio de conocimientos sobre mecanismos nacionales de presentación de quejas y reclamaciones con el apoyo del Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS), resaltando los modelos adoptados por varios países, como Reino Unido, Brasil, Qatar y Uzbekistán.

En cuanto a la ausencia de acciones con respecto a la enmienda del artículo 359 de la Constitución, que exime de la prohibición del trabajo forzoso a las obligaciones asignadas por la República de la Unión de conformidad con la ley — y en aras de los intereses del pueblo y que podría interpretarse de modo tal que permita la imposición generalizada de trabajo forzoso —, el país todavía no ha podido llevar a cabo una revisión de la Constitución, pero la Consejera de Estado anunció hace poco su intención de proceder a efectuar dicha revisión. Si ello sucede, nos aseguraremos de que se preste atención al mencionado artículo.

En lo que se refiere al informe sobre las conclusiones detalladas de la Misión Internacional Independiente de Investigación, reiteramos el firme compromiso del sector privado de eliminar completamente el trabajo forzoso, y consideramos inaceptable el empleo de ese tipo de trabajo en el país. El Gobierno debería velar por la plena aplicación de la legislación nacional y el Código Penal, incluyendo la imposición de sanciones adecuadas a los responsables.

En lo atinente a la formación y el fomento de la capacidad, es evidente que el país debe intensificar los esfuerzos para llegar a todas las regiones y estados. A este respecto,

no cabe duda de que resultaría útil adoptar un enfoque más descentralizado.

La UMFCCI y la MGMA, con el apoyo del proyecto OIT-ACT/EMP, han ampliado considerablemente los departamentos de trabajo y relaciones laborales. El 23 de mayo de 2019 se puso en funcionamiento un nuevo servicio de auditoría laboral en el que se incorpora un capítulo específico sobre el trabajo forzoso: dicho servicio ayudará a sensibilizar y apoyar a las empresas al evaluar la presencia de cualquier forma de práctica de trabajo forzoso en sus operaciones. Está previsto realizar las primeras visitas a los lugares de trabajo en la semana del 24 al 28 de junio. La UMFCCI y la MGMA cuentan también con líneas telefónicas especiales para que las empresas afiliadas presten asesoramiento en relación con la práctica correcta de las horas extraordinarias y eviten cualquier violación que podría desembocar a la larga en formas de trabajo obligatorio o forzoso.

Además, los días 30 y 31 de mayo, la Cámara organizó, con el apoyo de la OIT y la participación de la OIE, un gran foro sobre la responsabilidad empresarial y los derechos humanos en Myanmar, que también fue útil para hacer un inventario de las iniciativas existentes y promover una toma de conciencia sobre la importancia de la movilización de las empresas para prevenir cualquier forma de trabajo obligatorio o forzoso.

Asimismo, me complace anunciar que la UMFCCI estaba refrendando oficialmente la participación como miembro de la OIE el 9 de junio, un día antes de la celebración de la CIT. Al formar parte de esta red mundial se apoyará la labor de la Cámara consistente en asegurarse de que se diseñen las mejores estrategias y planes para erradicar completamente el trabajo forzoso en cualquier práctica empresarial.

La UMFCCI valora nuestra condición de integrantes de los mandantes tripartitos. Con confianza y respeto y con el objetivo de mejorar la situación de todos, hemos establecido una relación estrecha entre los órganos tripartitos.

Hemos logrado recibir el proyecto denominado Fondo Visión Cero, que fue concedido por el G-20, en febrero de 2017 en Hamburgo (Alemania). Ayer fue mencionado por la Sra. Angela Merkel, Canciller de Alemania, durante el discurso que pronunció en la plenaria, y recibimos recursos del Fondo Japonés de Base Comunitaria para construir el Centro de Formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que fue terminado hace poco. El Centro comenzará a impartir cursos de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, beneficiando al conjunto de interlocutores sociales, todo lo cual no habría sido posible sin la dedicada labor de los mandantes tripartitos. Si bien es cierto que tenemos una democracia y una economía jóvenes, este logro tripartito fue acogido con entusiasmo por el Ministerio de Trabajo de Alemania hace una semana en Berlín, cuando nos reunimos para proporcionar información actualizada sobre los progresos del mencionado proyecto.

Otro logro importante de la Cámara es la obtención de un proyecto bienal de colaboración público-privada del Fondo Mundial (2019-2020) en materia de acceso a la salud, en el cual participan como socios dos ONG locales y la internacional Novartis, empresa farmacéutica con sede en Suiza. La Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) es nuestro principal receptor. El proyecto se solicitó en marzo de 2018 y se aprobó en agosto de 2018 para llegar a las zonas propensas a sufrir conflictos en las que la infraestructura es precaria para entregar puntualmente los medicamentos y recibir el tratamiento correspondiente. Se han escogido, para este año, las zonas de Rakhine, Chin y Sagaing y, para el próximo, las zonas de Kachin, Shan, Mon y Mandalay. El objetivo es utilizar, a través de la red de la Cámara, el servicio de bienes de consumo de rápida rotación que prestan las empresas privadas para llevar los medicamentos necesarios a las zonas remotas, vinculando la fuente de los medicamentos para llegar a los lugares en los que hacen falta.

Además de este proyecto, se organizarán actividades paralelas, promoviendo el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para las empresas de esas zonas, la toma de conciencia sobre el respeto de los derechos humanos y laborales, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la seguridad y salud en el trabajo, etc.

Soy el coordinador de la UMFCCI para este proyecto. A principios de marzo estuve en la región de Sagaing para conocer el proyecto y promover el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Entre la tercera semana de marzo y principios de abril, me preparé dos veces para ir a Rakhine, pero fue en vano porque surgieron imprevistos en las zonas que visitaríamos. Estoy volviendo a considerar la posibilidad de ir a finales de este mes de junio y haciendo preparativos.

La UMFCCI trabaja en estrecha colaboración con el Ministerio de Educación de Myanmar, en el contexto de la consolidación del capital humano, para prestar un enérgico apoyo a la cooperación con la OIT a la hora de impartir formación y capacitación profesionales de corta duración en los campamentos de desplazados internos de Kachin y Rakhine con un enfoque incluyente, crear acceso a la actividad empresarial y el empleo y evitar la explotación. Gracias a la OIT, participamos en el taller conjunto de la OIT y el Ministerio de Educación sobre evaluación de los mercados de trabajo en Rakhine y, el 22 de mayo, se publicó oficialmente el informe correspondiente para ofrecer empleos decentes a los necesitados, estableciendo vínculos entre la formación profesional y las industrias de manera que se evitara la explotación.

Nos reunimos una vez cada cuatro meses en el Foro nacional de diálogo tripartito y ya lo hemos hecho en 13 ocasiones. Los interlocutores sociales nos encontramos a menudo durante el proceso de reformas de la legislación laboral y nuestra alianza parece volverse más sólida.

La fortaleza cada vez mayor del proceso tripartito permite garantizar el firme compromiso de los interlocutores sociales de invertir toda su energía y tiempo necesarios para erradicar por fin el trabajo forzoso en Myanmar, y seguiremos trabajando para lograrlo.

Se trabaja sin cesar para fortalecer las alianzas, pero resulta muy desalentador enterarse de que el caso sobre el trabajo forzoso con doble nota a pie de página ha vuelto a aparecer. Tal vez nos falte información, aunque también cabe la posibilidad de que la Comisión no haya sido informada de la evolución del proceso. Sea como fuere, lo importante es que seguimos yendo por la dirección correcta.

Esperemos que el caso sobre el cumplimiento por Myanmar del Convenio núm. 29 sea un caso de progreso la próxima vez.

Miembro trabajadora, Myanmar — Los trabajadores de Myanmar se oponen a la violencia y la coerción de cualquier tipo en las comunidades o en el lugar de trabajo. Hemos estado luchando arduamente para establecer una sociedad moderna basada en la igualdad de todas las etnias y en el diálogo social.

La aplicación de este Convenio en Myanmar se examinó por primera vez en una reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en 1924. La Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), que en aquella época se denominaba Federación de Sindicatos de Birmania (FTUB), estaba documentando casos de trabajo forzoso, así como las atrocidades cometidas por la junta militar, para sustentar el examen del caso por la OIT. En aquel tiempo, estaba prohibido el acceso a las zonas controladas por el ejército birmano y las organizaciones étnicas armadas. Estas zonas también son ricas en recursos naturales, como madera, oro, piedras preciosas, petróleo y

gas, y están situadas en los estados de Kachin, Shan, Karen y Rakhine, donde se imponía el trabajo forzoso.

En la actualidad se puede transitar libremente ahí, aunque el acceso a las zonas afectadas es limitado. Se han presentado quejas según las cuales, se sigue coaccionando a los agricultores y aldeanos expulsados para que construyan carreteras en obras públicas subcontratadas o generen beneficios para las empresas de propiedad del personal militar cómplice de los delitos de trabajo forzoso. Sin embargo, Myanmar debe trabajar más arduamente para llegar a ser un país en el que se hayan erradicado todas las formas de trabajo forzoso.

En las zonas de conflicto y las controladas por el ejército no existe el cumplimiento de la ley, la inspección del trabajo ni la libertad sindical. En algunas partes del sector industrial y de la confección, todavía hay personas que realizan horas extraordinarias de trabajo involuntario y no retribuido. Ha habido algunos casos en los que los inspectores del trabajo solían interpretar erróneamente la ley y ponían un tope a la reclamación máxima de los pagos atrasados de las horas extraordinarias en lugar de todo el período de trabajo.

Los sindicatos manifiestan su profunda preocupación por el hecho de que en el proyecto de enmiendas de la Ley de Organizaciones Sindicales se sigue excluyendo al sector informal y al sector público. En dicho proyecto, la inscripción de los sindicatos aún está limitada por ocupaciones sumamente específicas, así como por procedimientos de solicitud intrusivos, que harán que los trabajadores sean más vulnerables al trabajo forzoso.

La pobreza, los conflictos armados continuos y el desplazamiento forzoso están impulsando a miles de agricultores, aldeanos y trabajadores desposeídos a aceptar condiciones de trabajo forzoso sin otra alternativa. La Cámara Alta del Parlamento estimó que, en 2016, había 2 millones de acres de tierra en todo el país que podían considerarse confiscadas. Alrededor de 11 000 acres de tierra han sido devueltos a los agricultores.

Se necesita un proceso más inclusivo y transparente a nivel municipal para devolver y restituir las tierras. El procedimiento aún resulta complicado debido a las concesiones comerciales colusorias, la clasificación errónea y la falta de documentación. Queda mucho por hacer para restablecer los derechos legítimos a la tierra y la indemnización de los agricultores y aldeanos desposeídos.

Antes que nada, incumbe al Gobierno garantizar que los aldeanos desplazados por los conflictos armados no pierdan sus tierras. En la actualidad, aproximadamente 5 millones de trabajadores de Myanmar están trabajando en el extranjero. Son vulnerables al cobro de comisiones de contratación ilegales, la ineficacia de la administración y la corrupción organizada que hacen que se vean sometidos a la imposición de condiciones de trabajo forzoso, la migración ilegal y la trata de personas.

Si bien nuestras leyes establecen un límite de alrededor de 100 dólares de los Estados Unidos para los cobros que se realizan a los trabajadores de Myanmar que buscan empleo en el extranjero, muchos trabajadores terminan endeudados después de pagar una comisión mucho más alta de 600 a 800 dólares de los Estados Unidos a las agencias de contratación o los intermediarios y, con frecuencia, los contratos son falsos o sustitutivos.

Por ejemplo, en Singapur, una trabajadora doméstica emigrante de Myanmar fue colocada para trabajar para dos hogares sin días de vacaciones ni de licencia. No se le permitía abandonar el lugar de trabajo ni modificar las condiciones laborales si no pagaba una indemnización de seis meses de salario al intermediario. En otros casos, los trabajadores enviados a Tailandia fueron repatriados puesto que no se había conseguido ningún empleo para ellos. Otros pasaron a ser trabajadores indocumentados después de que dieron cuenta de que el visado y los permisos de trabajo tramitados por los intermediarios eran falsos.

La servidumbre doméstica involuntaria, los matrimonios forzosos contraídos al otro lado de la frontera en China y la trata con fines de explotación sexual siguen representando el 70 por ciento de los casos que notificó la policía de lucha contra la trata de personas de Myanmar en 2018. Estas víctimas de sexo femenino, que se estima que son miles, no pueden presentar quejas y se consideran casos de extralimitación del tiempo de permanencia en el país de destino sin la debida reparación y rehabilitación.

Myanmar es un país en transición. Para examinar las quejas, los sindicatos participan, con la asociación de agencias de contratación de migrantes y la policía de lucha contra la trata, en la junta de seguimiento tripartita. Se ha incluido hasta ahora 22 agencias en una lista negra y se han ofrecido reparaciones a los querellantes. Se trata de un avance muy pequeño con respecto a la gravedad del problema y se necesita el apoyo de la OIT.

Debemos velar por la aplicación coherente y efectiva de este Convenio en todas las legislaciones nacionales, y lo óptimo sería poder incluir las normas internas de los órganos públicos en los códigos disciplinarios del ejército.

A tal efecto, pedimos el establecimiento de una comisión parlamentaria sobre trabajo forzoso. Se deberían conceder facultades de investigación a la comisión para supervisar el cumplimiento de las recomendaciones formuladas por las instituciones internacionales sobre el trabajo forzoso y la trata de personas, incluidas las conclusiones de esta Comisión.

Miembro gubernamental, Tailandia — Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la ASEAN. La Asociación reconoce que el proceso de reformas democráticas en Myanmar está cobrando impulso y produciendo resultados tangibles en el campo de la promoción y protección de los derechos laborales, lo cual incluye la eliminación del trabajo forzoso.

La ASEAN considera que la cooperación de larga data de Myanmar con la OIT favorece también los esfuerzos desplegados por el Gobierno para eliminar el trabajo forzoso. La Asociación acoge con beneplácito la suscripción del PTDP entre Myanmar y la OIT que se dio en septiembre de 2018, pues traerá consigo reformas más positivas y eficaces para promover y proteger los derechos laborales. La ASEAN también espera que se finalice pronto el plan de acción que está preparándose en el marco de dicho Programa, en particular la institución de un mecanismo nacional del Gobierno de Myanmar para la presentación de quejas a fin de poner fin al trabajo forzoso.

La ASEAN reconoce las medidas eficaces adoptadas por Myanmar para eliminar el trabajo forzoso en cooperación con la OIT, pero desea proponer que se tomen medidas más innovadoras para intensificar las actividades de sensibilización en todo el país a fin de prevenir los casos de trabajo forzoso, no sólo en el sector público, sino también en el sector privado. La Asociación exhorta a la OIT y la comunidad internacional a que mantengan con Myanmar una colaboración constructiva y a que apoyen los esfuerzos desplegados por el Gobierno para eliminar el trabajo forzoso.

Miembro gubernamental, Rumania — Hago uso de la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros. La República de Macedonia del Norte y Albania, países candidatos, Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación y posible candidato, Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y del Espacio Económico Europeo, así como la República de Moldova y Georgia, se suman a esta declaración. La UE y sus Estados miembros están comprometidos a promover, proteger y respetar los derechos humanos y los derechos laborales, en particular la libertad sindical, la libertad de reunión y la abolición del trabajo forzoso. Respaldamos el papel indispensable que

desempeña la OIT en la elaboración, promoción y supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y, en particular, de los convenios fundamentales. La UE y sus Estados miembros están comprometidos también a promover la ratificación universal de las normas fundamentales del trabajo, su aplicación efectiva y su cumplimiento. Deseamos recordar la importancia que atribuimos a las mejoras obtenidas con respecto a los derechos humanos, la democracia y el Estado de derecho en Myanmar. En ese sentido, es esencial cumplir el Convenio núm. 29. Si bien reconocemos los progresos realizados en los últimos años, lamentamos tomar nota de que este caso ha comenzado a examinarse como un caso grave en relación con la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.

Basándose en el informe de la Comisión de Expertos, se siguen notificando casos de trabajo forzoso y, en particular, de reclutamiento de menores por el *Tatmadaw,* que fueron confirmados por la Misión Independiente de Investigación establecida por el Consejo de Derechos Humanos (CDH), sobre todo en los estados de Kachin y Shan, así como entre los grupos étnicos rakhine y rohingya. A menudo, las víctimas recibían alimentos insuficientes y de mala calidad, no tenían acceso al agua y su alojamiento era inadecuado, y algunas eran tratadas con violencia si oponían resistencia, trabajaban lentamente o descansaban. Las víctimas de sexo femenino también eran objeto de violencia sexual.

El trabajo forzoso sigue siendo un fenómeno persistente en el país, pese a que la OIT y los Estados Miembros han colaborado continuamente para resolver la cuestión desde hace más de dos decenios. En 2012, se suscribió el Memorando de Entendimiento sobre una estrategia conjunta relativa a la eliminación del trabajo forzoso y posteriormente, en enero de 2018, se firmó otro Memorando de Entendimiento en el que se acordó un nuevo plan de acción para la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso para el año 2018, antes de la transición al PTDP, en septiembre de 2018.

La UE y sus Estados miembros también están colaborando activamente con el Gobierno para mejorar la situación de los derechos laborales en el país, por ejemplo, a través de la Iniciativa en pro de los derechos laborales de Myanmar. A este respecto, reiteramos nuestro firme compromiso de apoyar al país. En octubre de 2018 y febrero de 2019, la UE envió misiones de alto nivel al país en el contexto del aumento de la colaboración en el marco del acuerdo del Sistema de Preferencias Arancelarias Generalizadas para los países menos adelantados («Todo menos armas»). El Sistema de Preferencias Arancelarias Generalizadas de la UE exige que los países se rijan por los principios de los convenios fundamentales del trabajo. Gracias a ello, surgió la oportunidad de entablar un diálogo amplio con las autoridades nacionales sobre cuestiones relativas a los derechos laborales, entre otras. Las conversaciones continuaron durante una reunión de altos funcionarios que se celebró en Bruselas a mediados de mayo y continuarán durante el diálogo sobre derechos humanos que se sostendrá el 14 de junio en el país.

En el contexto del debate de hoy día en relación con la persistencia del trabajo forzoso, acogemos con beneplácito que el Gobierno siga colaborando con la OIT, según parece, para aplicar el mecanismo de presentación de quejas sobre trabajo forzoso que ésta dirige hasta que se instituya un mecanismo nacional adecuado de ese tipo y se consulte, con el Foro nacional de diálogo tripartito, la institución de dicho mecanismo. Al mismo tiempo, deseamos expresar nuestra profunda preocupación con respecto a varias cuestiones:

- Los progresos realizados para instituir el mecanismo nacional de presentación de quejas sobre trabajo forzoso: se observa que se acordó con el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población una nueva versión de un plan de acción nacional para instituir el mecanismo, pero no ha sido refrendada por otros ministerios, en particular por el Ministerio de Defensa, que dirige el *Tatmadaw*. Incluso, después de su institución, seguirá siendo vital que se facilite, en la práctica, el acceso al mecanismo de presentación de quejas, sobre todo a las víctimas de las zonas de conflicto, se investiguen independientemente las quejas y se brinde protección a las víctimas. Mientras tanto, se debe seguir cooperando con el mecanismo de presentación de quejas que dirige la OIT.
- La falta de acciones judiciales contra los infractores por la vía penal: varios miembros del personal militar recibieron como castigo únicamente la imposición de medidas disciplinarias y sólo una persona fue castigada de conformidad con el Código Penal, pero es esencial aplicar estrictamente las disposiciones de la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas, de 2012, y de dicho Código para hacer que el recurso al trabajo forzoso sea un delito penal y disuadir a los autores de los actos. Además, los castigos deberían ser eficaces y aplicarse estrictamente.
- El artículo 359 de la Constitución permanece sin cambios a pesar de las promesas hechas anteriormente por el Gobierno: el artículo exime de la prohibición del trabajo forzoso a «las obligaciones asignadas por la República de la Unión, de conformidad con la ley y en aras de los intereses del pueblo» y, por tanto, podría interpretarse como una imposición generalizada de trabajo forzoso a la población.

Observamos que el Parlamento está debatiendo la introducción de modificaciones en la Constitución y esperamos que el artículo 359 se enmiende durante el proceso. Sin embargo, nos preocupa que ahora estemos en un punto de inflexión, pese a los progresos realizados en los últimos años en temas laborales. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, a saber, seguir fomentando la capacidad de diversos actores, dar instrucciones claras a los militares para que no recurran al trabajo forzoso, realizar investigaciones adecuadas e imponer sanciones suficientemente disuasorias y finalizar el plan de acción sobre el trabajo forzoso, que se está elaborando con el apoyo de la OIT, para abordar las preocupaciones de la Comisión sin demora.

Si bien este debate se centra en la eliminación del trabajo forzoso, instamos también al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para:

- velar por que las versiones actuales de la Ley de Organizaciones Sindicales y la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales se ajusten a las normas internacionales del trabajo. Observamos que esta última ley se adoptó en mayo y, aunque todavía no se ha evaluado completamente, reconocemos algunos progresos realizados, como la eliminación de las penas de prisión. No obstante, subsisten varias lagunas, como la falta de cobertura del sector público. Por otro lado, todavía no hemos visto los progresos que debían realizarse en relación con el proyecto de ley de organizaciones sindicales. De hecho, la versión actual, si se adopta, representaría un retroceso. Instamos al Gobierno a que revise dicha versión de manera tripartita haciendo uso de la asistencia técnica de la OIT para salvar las diferencias que existen entre ésta y las normas internacionales del trabajo;
- ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Observamos que se alcanzó un consenso tripartito con respecto a la cuestión. Instamos al Gobierno a que ratifique rápidamente el Convenio núm. 138, pues será un paso muy importante en la ratificación de los otros cinco convenios fundamentales de la OIT;

- armonizar la versión actual de la Ley sobre los Derechos del Niño con las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo infantil. Tomamos nota de que se examinará durante la presente sesión parlamentaria;
- adoptar la lista ya finalizada de trabajos peligrosos para combatir con eficacia el trabajo infantil;
- aplicar medidas basadas en el diálogo tripartito para resolver las cuestiones que limitan la libertad sindical en la práctica;
- adoptar medidas eficaces para velar por la protección de las libertades civiles de los trabajadores, por ejemplo, mediante la revisión de la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacíficas en consonancia con las recomendaciones de la misión de contactos directos de la OIT que se llevó a cabo en octubre de 2018, lo cual sigue siendo especialmente vital habida cuenta de los cargos presentados en febrero de 2019 contra varios sindicalistas en Mandalay;
- adoptar nuevas medidas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo. Si bien reconocemos las mejoras introducidas en la ley como un avance positivo, instamos al Gobierno a que la aplique de forma efectiva y la revise periódicamente, sobre todo para seguir ampliando su ámbito de aplicación.

La UE y sus Estados miembros seguirán prestando apoyo al Gobierno en ese sentido y continuaremos vigilando de cerca la situación en el país.

Miembro gubernamental, China — Observamos que, con la ayuda de la OIT, el Gobierno de Myanmar ha realizado activamente varias actividades encaminadas a promover la eliminación del trabajo forzoso y ha elaborado varios reglamentos y leyes; asimismo, se ha reducido considerablemente el trabajo forzoso. En 2018, el Gobierno suscribió con la OIT el PTDP, pues el desarrollo y la cooperación son muy importantes para la consecución del trabajo decente en los Estados Miembros.

El Gobierno de China insta a la OIT y a la comunidad internacional a que ayuden al Gobierno de Myanmar a eliminar el trabajo forzoso, prestando más asistencia para el desarrollo. Apoyamos la petición de este Gobierno de transformar la oficina de enlace de la OIT en una oficina de país de la OIT en Myanmar, y lo alentamos también a que adopte nuevos planes de acción para instituir un mecanismo de presentación de quejas sobre trabajo forzoso.

Miembro trabajadora, Japón — Si bien tomamos nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno de Myanmar para eliminar el trabajo forzoso mediante la prórroga del Protocolo de Entendimiento Complementario y el acuerdo relativo al primer PTDP en 2018, quisiéramos compartir nuestras preocupaciones sobre la situación del trabajo forzoso en Myanmar que se describe en el informe que presentó la Misión Independiente de Investigación al Consejo de Derechos Humanos (CDH) de las Naciones Unidas en 2018.

En primer lugar, podemos tratar el caso de imposición de trabajo forzoso por las fuerzas militares de Myanmar *(Tatmadaw)* y por las organizaciones étnicas armadas para realizar obras públicas. Durante el período que abarca el informe, la Misión detectó un patrón de utilización sistemática de hombres, mujeres y niños para someterlos a trabajos forzosos a través de los estados de Kachin y Shan, incluso en las zonas de los estados en las que no había conflictos activos. En muchos casos, el *Tatmadaw* llegaba a una aldea y detenía a muchas personas que luego eran retenidas para realizar trabajos forzosos, sin avisarles ni consultarles. Eran retenidas cerca de las aldeas u obligadas a recorrer largas distancias para hacer distintos trabajos, como cocinar para el *Tatmadaw*, transportar cargas, excavar trincheras, talar árboles o construir carreteras, se les hacía caminar delante de los demás para mostrar las carreteras o eran utilizadas como localizadores humanos de minas terrestres para el *Tatmadaw*.

La duración del reclutamiento forzoso oscila entre un día y varios meses. Entre las víctimas de ese tipo de reclutamiento hay mujeres, niños de incluso 12 años y docentes. En 2012, el Gobierno y las Naciones Unidas suscribieron un plan de acción conjunto para poner fin al reclutamiento y utilización de niños soldados. En 2018, se informó de que, desde la suscripción del plan, el número total de niños liberados era de más de 924. Fueron retenidos en condiciones inhumanas, sin alimentos adecuados, agua ni otros servicios, tampoco recibían remuneración por su trabajo. Se informó de casos de violencia, tortura, violencia sexual y violaciones. Esta clase de situaciones sigue prevaleciendo en los estados de Kachin y Shan. Si bien existen casos graves de trabajo forzoso, reconocemos, una vez más, los esfuerzos desplegados por el Gobierno para eliminar este tipo de trabajo.

Aprovecho esta oportunidad para recordar la principal decisión adoptada con respecto a este caso en la última reunión del Consejo de Administración de la OIT celebrada en marzo: tras examinar el informe presentado por el Director General, el Consejo de Administración manifestó su honda preocupación por la persistencia del trabajo forzoso e instó al Gobierno a que intensificara su estrecha cooperación con la OIT para eliminar el trabajo forzoso. Asimismo, alentó al Gobierno a que promoviera el trabajo decente mediante la aplicación de políticas de inversión responsable acordes con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Deseamos que el Gobierno siga desplegando esfuerzos encaminados a mejorar la situación para eliminar el trabajo forzoso.

Miembro gubernamental, Estados Unidos — En marzo de 1997, el Consejo de Administración de la OIT estableció una comisión de encuesta para examinar los alegatos de casos graves de trabajo forzoso generalizado en Myanmar. Desde entonces, la OIT ha trabajado en estrecha colaboración con el Gobierno para poner en práctica las conclusiones subsiguientes de la comisión, comenzando con el acuerdo celebrado para nombrar un funcionario de enlace de la OIT en 2002; asimismo, se realizaron progresos importantes. En virtud del Protocolo de Entendimiento Complementario de 2007 se estableció un mecanismo conjunto de la OIT y el Gobierno para la presentación de quejas que estaba a disposición de las víctimas de trabajo forzoso. Gracias a la adopción, en 2012, de la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas, el empleo del trabajo forzoso por cualquier persona pasó a ser un delito penal que podía ser castigado con penas de prisión y multas.

A pesar de los progresos realizados en los últimos años, varios informes, como el que se presentó en septiembre de 2018 sobre las conclusiones detalladas de la Misión Internacional Independiente de Investigación sobre Myanmar, señalan el recurso continuo al trabajo forzoso por el ejército, especialmente en los estados de Kachin y Shan, así como entre los grupos étnicos rakhine y rohingya.

El Protocolo de Entendimiento Complementario, que aportaba una base legal para que la OIT participara en la recepción y transmisión de las quejas sobre trabajo forzoso, caducó en diciembre de 2018, y el Gobierno no ha establecido ningún mecanismo de presentación de quejas. Si bien el Gobierno se reunió hace poco con la OIT para resolver casos pendientes y está formulando una propuesta para tener su propio mecanismo de presentación de quejas, la propuesta actual no brinda suficiente protección a las víctimas ni define un proceso fiable para realizar investigaciones independientes.

Es necesario realizar esfuerzos considerables que permitan establecer las condiciones necesarias para el funcionamiento eficaz de un mecanismo de presentación de quejas dirigido por el Gobierno. Hasta la fecha, casi todo el personal militar que, según las constataciones, estaba involucrado en casos de trabajo forzoso ha recibido sólo sanciones disciplinarias internas. Sólo uno de los autores de los actos ha recibido un castigo apropiado con arreglo al artículo 374 del Código Penal. La eficacia de cualquier mecanismo de presentación de quejas se verá afectada si sigue habiendo un cumplimiento inadecuado de la ley. Además, aunque en 2019 se negoció un plan de acción con la OIT, todavía falta que el Gobierno consiga el apoyo de todos los ministerios y entidades necesarios y, en particular, del ejército. Para eliminar completamente todas las formas de trabajo forzoso, instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, entre las cuales figuran las siguientes:

- desarrollar y poner en marcha, en estrecha cooperación con la OIT, un mecanismo accesible, fiable y verificable para recibir y solucionar las quejas sobre trabajo forzoso;
- aprobar y ejecutar el plan de acción de 2019;
- resolver todos los casos pendientes que se presentaron a través del mecanismo del Protocolo de Entendimiento Complementario;
- enjuiciar a los responsables con arreglo al artículo 374 del Código Penal;
- enmendar el artículo 359 de la Constitución;
- seguir realizando actividades de sensibilización y fomento de la capacidad en relación con el trabajo forzoso que incluyan, por ejemplo, la intensificación de las campañas de sensibilización pública, sobre todo en las zonas que son escenario de violencia continua.

Por último, reconociendo que el Gobierno ha aceptado recibir asistencia técnica, instamos a la OIT a que se centre en el trabajo forzoso a la hora de prestar dicha asistencia, en particular en el marco del PTDP, y a que solicite activamente el apoyo de los donantes cuando sea necesario.

Miembro empleador, Sri Lanka — La Federación de Empleadores de Ceylán (EFC) hace uso de la palabra como parte integrante del Grupo de los Empleadores y en solidaridad con las reclamaciones presentadas por el portavoz de dicho Grupo y nuestra colega empleadora de Myanmar, la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar.

Deseamos encomiar las intervenciones realizadas por nuestros colegas para aliviar y, finalmente, eliminar el trabajo forzoso, específicamente las realizadas para mejorar el cumplimiento de las leyes y las normas internacionales del trabajo, como la auditoría especial en la que se dio máxima importancia a la eliminación de las prácticas relacionadas con el trabajo forzoso, lo cual es una contribución notable.

Los esfuerzos desplegados por las Cámaras de Comercio de Myanmar, junto con los interlocutores tripartitos, para mejorar las condiciones socioeconómicas del país, en particular el bienestar de los trabajadores, son progresivos y merecen un mayor reconocimiento y aliento. Esperamos que, la próxima vez, el caso de Myanmar sea uno de progreso si esta Comisión de Expertos debe examinarlo.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela — El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación de los distinguidos representantes de Myanmar con relación al cumplimiento del Convenio. Valoramos los avances del Gobierno de Myanmar para erradicar el trabajo forzoso, logrando significativos avances en estrecha colaboración con la OIT.

Destacamos el proceso de reformas democráticas que está produciendo resultados tangibles en Myanmar en el campo de la promoción y protección de los derechos laborales incluida la eliminación del trabajo forzoso, valoramos el PTDP, firmado en septiembre de 2018 entre Myanmar y la OIT, teniendo presente que éste no sólo es un avance significativo en la Agenda de Trabajo Decente, sino también es una contribución efectiva a las reformas para promover y proteger los derechos laborales.

Nos congratulamos que los casos de trabajo forzoso han disminuido significativamente, y hacemos un llamado para que la OIT y la comunidad internacional continúen colaborando con el Gobierno de Myanmar para proseguir con los esfuerzos de erradicar el trabajo forzoso.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de esta Comisión, producto de este debate, sean objetivas y equilibradas y así el Gobierno de Myanmar podrá proseguir con el cabal cumplimiento del Convenio.

Miembro trabajadora, Canadá — Al desplegar sus esfuerzos para dar cumplimiento al Convenio, el Gobierno de Myanmar debe subsanar las deficiencias de las políticas agrarias que acarrean el riesgo de ocasionar que las comunidades enteras sean vulnerables a las condiciones y prácticas que el Convenio trata de eliminar.

Según la clasificación del Gobierno, aproximadamente un tercio de la superficie total de tierras del país son tierras desocupadas, vírgenes o sin explotar. Las comunidades gestionan activamente gran parte de estas tierras como tierras de cultivo o bosques productivos basándose en el derecho consuetudinario y la práctica. Los que usan esas tierras suelen carecer de documentos oficiales para poder hacerlo.

En virtud de la Ley de Ordenación de Tierras Desocupadas, Vírgenes y sin Explotar, que fue enmendada en septiembre de 2018, todas las personas que ocupaban o usaban esas tierras recibieron una notificación en la que se les daba seis meses para solicitar un permiso oficial de uso de la tierra y si no lo hacían, corrían el riesgo de ser expulsados y condenados a una pena de hasta dos años de cárcel por entrar sin autorización a las tierras en las que habían vivido o trabajado durante toda su vida.

Un gran número de personas de Myanmar no tenía conocimiento de las enmiendas ni de los plazos y no pudo presentar reclamaciones. Otras personas desplazadas por los conflictos armados no estuvieron en condiciones de solicitar un permiso de uso de sus tierras.

Esta política puede empeorar los conflictos por tierras en distintos lugares, como los estados de Kachin y Shan, donde hay más de 100 000 desplazados internos. Existe un riesgo considerable de que los inversionistas reciban los permisos de uso de vastas zonas clasificadas como tierras desocupadas, vírgenes o sin explotar, pero que pertenecen a personas que han sido desplazados internos o se han convertido en refugiados.

Aunque en la ley enmendada se excluyen «las tierras en régimen consuetudinario designadas conforme a la cultura tradicional de las poblaciones étnicas», la tenencia consuetudinaria todavía no tiene una definición jurídica en esta ley ni en ninguna otra, con lo cual los administradores, que pueden estar implicados en casos de apoderamiento de tierras, tienen la libertad de determinar lo que se considera «consuetudinario».

La ley genera incentivos para que las autoridades se apropien de tierras de las comunidades tradicionales y da lugar a que las empresas privadas puedan reclamar esas tierras. Por ejemplo, cuando las empresas o las personas presentan solicitudes para usar tierras desocupadas, existe un plazo de objeción de treinta días, y se muestra una notificación fuera de las oficinas locales del Gobierno. Es poco probable que muchos residentes de los campamentos puedan ver esas notificaciones, ni mucho menos tomar medidas al respecto con las «pruebas necesarias».

En Kachin, un estado azotado por varios decenios de guerra civil, las tierras desocupadas han comenzado a escasear y están perdiéndose para expandir las plantaciones

bananeras. Cada vez resulta más difícil ganarse la vida. Existen casos documentados en los que las milicias gubernamentales obligaron a los agricultores a producir cultivos comerciales y, posteriormente, acordaron «arrendar» su tierra para que sea usada por empresas con plantaciones bananeras. Les dicen a los pobladores locales que obtendrán una compensación por el uso de la tierra, pero los 36 dólares de los Estados Unidos que reciben por acre incluyen los cultivos y todo su trabajo. Por otro lado, las empresas utilizan plaguicidas que han causado la contaminación del agua y los agricultores temen que el impacto en su tierra y su único medio de ingresos sea irreversible.

Existen dificultades para adoptar medidas contra las empresas, pues la mayoría de los emplazamientos para las plantaciones se encuentran en zonas de conflictos y dichas empresas hacen negocios bajo la protección de las fuerzas armadas.

Es necesario que las políticas agrarias resuelvan estas cuestiones y no despojen a las personas de los medios de subsistencia estables ni expongan a las comunidades enteras a las prácticas de explotación que el Convenio trata de corregir.

Miembro gubernamental, Canadá — El Canadá da las gracias al Gobierno de Myanmar por la información proporcionada hoy día. Recordando su declaración sobre Myanmar formulada en la 335.ª reunión del Consejo de Administración que se celebró en marzo de 2019, el Canadá toma nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para abordar y eliminar el recurso al trabajo forzoso y los progresos realizados hasta la fecha con respecto a la reforma de la legislación laboral.

Con todo, no cabe duda de que queda mucho por hacer para poner fin, de manera efectiva, al empleo del trabajo forzoso en el país. En particular, el Canadá sigue profundamente preocupado por la persistencia del trabajo forzoso, en condiciones violentas e inhumanas, que impone el *Tatmadaw* en los estados de Kachin, Shan y Rakhine de Myanmar. Observamos también con desazón que el personal militar que recurre al trabajo forzoso recibe, en la mayoría de los casos, sólo sanciones disciplinarias en lugar de sanciones penales con arreglo al Código Penal.

Tomamos nota de que aún no se ha adoptado ninguna medida para enmendar el artículo 359 de la Constitución de Myanmar, que permite eventualmente la imposición arbitraria o generalizada de trabajo forzoso a la población. El Canadá reitera también sus preocupaciones por la ausencia de un mecanismo formal e independiente para tramitar las quejas sobre trabajo forzoso y prestar apoyo a las víctimas.

Por lo tanto, instamos al Gobierno de Myanmar a que adopte medidas inmediatas para realizar lo siguiente: en primer lugar, fortalecer sus esfuerzos encaminados a garantizar la eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas, tanto en la legislación como en la práctica y en consonancia con las normas internacionales, en particular el trabajo forzoso impuesto por los militares, el sector público o las autoridades civiles; en segundo lugar, fortalecer los esfuerzos para garantizar que se enjuicie a los responsables y se ponga fin a las impunidades y que las sanciones impuestas por la ley para castigar el recurso al trabajo forzoso sean eficaces y se apliquen estricta y uniformemente contra los responsables; en tercer lugar, enmendar el artículo 359 de la Constitución para aclarar que no se puede imponer trabajo forzoso a la población en ninguna circunstancia, y, por último, garantizar, en coordinación con la OIT, la institución oportuna de un mecanismo independiente de presentación de quejas, de alcance nacional, que permita hacer un seguimiento adecuado y eficaz y proteger a las víctimas.

Instamos al Gobierno de Myanmar a que garantice que todas las reformas estén en consonancia con las normas internacionales del trabajo y el resultado de un diálogo tripartito verdadero y efectivo. A ese respecto, tomamos nota de la ampliación del proceso tripartito nacional y de la celebración del Foro nacional de diálogo tripartito en mayo de 2019, y alentamos al Gobierno a que tenga en cuenta las inquietudes y comentarios de las partes interesadas durante los procesos legislativos y de formulación de políticas.

Por último, alentamos al Gobierno de Myanmar a que siga trabajando en estrecha cooperación con la OIT para alcanzar esos objetivos.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) — Me referiré a la cuestión de la trata de personas y el trabajo forzoso en el sector de la pesca en el contexto de la migración tanto interna como externa. Dicho sector es uno de los principales componentes de la economía de Myanmar y da empleo a un total de 3,3 millones de personas. En un informe de la OIT de 2015 sobre la migración laboral interna en Myanmar se constató que en la industria pesquera local se imponían condiciones de trabajo que incluían violencia física, servidumbre por deudas, pago de salarios insuficientes respecto de lo establecido inicialmente y falta de alimentos. En torno al 39 por ciento de los participantes en la encuesta realizada por la OIT en la industria pesquera se encontraba en una situación de trabajo forzoso, en comparación con el 26 por ciento en general, y el 26 por ciento de los encuestados en dicha industria eran víctimas de trata de personas, en comparación con el 14 por ciento en general. Convendría que los encargados de la formulación de políticas adoptaran un enfoque sectorial para elaborar planes de acción destinados a combatir la trata de personas y el trabajo forzoso en la industria pesquera local.

Ahora me referiré a la situación de los pescadores migrantes de Myanmar. Los trabajadores migrantes de Myanmar constituyen una gran proporción de la fuerza laboral pesquera en Tailandia. La Red de Derechos de los Pescadores (FRN), que es una iniciativa de la ITF para formar un sindicato independiente de pescadores en Tailandia, sindica principalmente a los pescadores migrantes. En la actualidad, más del 90 por ciento de los pescadores birmanos que la FRN ha entrevistado sólo en los últimos doce meses, han dicho que se encuentran en una situación de servidumbre por deudas de más de 20 000 bahts, que equivalen a unos 600 dólares de los Estados Unidos, lo cual representa una deuda lo suficientemente grande como para no poder saldarla rápidamente. La explotación de los pescadores birmanos es muy común.

El periódico *The Guardian* informó de que varios migrantes rohingyas, sometidos a trata en campamentos letales ubicados en la selva, fueron vendidos para que trabajaran en embarcaciones pesqueras tailandesas como esclavos. La contratación engañosa y coercitiva, que incluye agentes o intermediarios sin escrúpulos, incluso del propio país de Myanmar, es uno de los factores clave que ocasiona que los pescadores atraviesen situaciones de explotación.

El Gobierno de Myanmar ha dado algunos pasos positivos para resolver la cuestión. En 2018, Tailandia y Myanmar suscribieron un Memorando de Entendimiento sobre Cooperación para el Empleo de Trabajadores, que incluye medidas relativas a la trata de personas. Myanmar también es miembro del Foro de Asia sudoriental dirigido por la OIT cuya finalidad es poner fin a la trata y el trabajo forzoso de los pescadores y, desde febrero de este año, la OIT junto con el Ministerio de Trabajo y la ITF han ayudado a dirigir las actividades de orientación previa a la partida para los pescadores que van a trabajar en Tailandia. Sin embargo, pese a estas iniciativas, queda mucho más por hacer, tal como lo indican nuestras estadísticas. El Gobierno de Myanmar debería, por lo menos, ratificar y aplicar efectivamente el Convenio sobre el trabajo en la pesca,

2007 (núm. 188) y seguir al pie de la letra los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa* de la OIT. El Gobierno también debería seguir trabajando con la OIT y la ITF para impartir formación previa a la partida y tratar asuntos conexos.

Miembro gubernamental, India — Deseamos dar las gracias a la delegación de Myanmar por su presentación relativa a este punto del orden del día y la información exhaustiva y actualizada que se ha comunicado en ella. Tomamos nota, con satisfacción, de los importantes progresos desplegados por el Gobierno de Myanmar para fomentar el PTDP de la OIT, fortalecer el diálogo social tripartito y realizar reformas laborales, entre otras cosas, de conformidad con este contexto y estas prioridades nacionales.

Como país vecino y amigo, somos plenamente conscientes de este contexto, del ambicioso programa político, económico y social que aplica el Gobierno civil de Myanmar elegido democráticamente, y comprendemos los problemas que afronta a la hora de impulsar el proceso de paz, crear instituciones y fortalecer el Estado de derecho, en particular en pro de la protección y promoción del trabajo para crear una sociedad justa y equitativa para todos sus ciudadanos.

Agradecemos sinceramente el compromiso constante asumido por el Gobierno de Myanmar para crear empleos decentes, promover una inversión responsable, fortalecer la filosofía del tripartismo y una alianza de colaboración social, incluyendo la libertad sindical, realizar reformas laborales y eliminar el trabajo forzoso con los auspicios del PTDP que se suscribió hace poco.

Otras iniciativas positivas del Gobierno son el desarrollo de un plan de acción actualizado que incluye la institución de un mecanismo nacional de presentación de quejas, en estrecha cooperación y consulta con los interlocutores sociales, y el aumento de los esfuerzos encaminados a fomentar la toma de conciencia y la capacidad por medio de la impartición de formación para eliminar el trabajo forzoso. La incidencia del trabajo forzoso en Myanmar ha disminuido considerablemente y no cabe duda de que sigue una tendencia decreciente gracias a las medidas adoptadas no sólo por el Gobierno de Myanmar, sino también por su Parlamento, a través de enmiendas apropiadas de la Constitución Nacional.

Apoyamos la cooperación continua y la colaboración constructiva de Myanmar con la OIT. La OIT y la comunidad internacional deberían colaborar de forma constructiva con el Gobierno de Myanmar y prestarle toda la ayuda y asistencia técnica necesarias en los esfuerzos que realiza a fin de ayudarlo a cumplir sus objetivos generales en materia de políticas económicas y sociales a escala nacional, promoviendo el trabajo decente y eliminando el trabajo forzoso. Le deseamos al Gobierno de Myanmar todo el éxito posible en sus esfuerzos.

Miembro trabajadora, Malasia — Según las estimaciones del informe del Índice Mundial de la Esclavitud sobre Myanmar, 575 000 personas viven en condiciones de esclavitud moderna. De cada 1 000 personas, 11 eran víctimas de esclavitud en Myanmar. Asimismo, según dicho informe, uno de los principales factores que desencadenaron esta situación fue la aparición de casos de desplazamiento masivo, secuestro, violencia sexual y asesinatos de personas de la población rohingya.

Hace cuatro meses, el Sr. U Myo Aung, Secretario Permanente del Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población, dijo a los medios de comunicación que el número de trabajadores de Myanmar en el extranjero había llegado a 5 millones. Sin embargo, en mi opinión, la cifra real es mucho mayor que ésta porque, hasta 2017, ya había más de 450 000 trabajadores de Myanmar sólo en Malasia. Muchos de estos trabajadores de Myanmar huyeron del país en busca de mejores oportunidades en los países vecinos, como Tailandia y Malasia, para después ser objeto de acoso y convertirse en víctimas, incluso antes de salir de Myanmar.

Se informa de que, en Myanmar, existe un centro de atención integral en el que se tramitan los visados de salida de los trabajadores. Dicho centro afirma que es el proveedor exclusivo de servicios para gestionar visados y servicios consulares de las embajadas de Myanmar en China, Francia, Italia, Japón, Malasia y Singapur. Los costos de los visados han aumentado varias veces y, además de las tasas de visado, los trabajadores tienen que pagar comisiones de servicio.

Se informa de que, antes de diciembre de 2015, los trabajadores de Myanmar que viajaban a Malasia pagaban 6 dólares de los Estados Unidos pero, a partir de 2016, pagan la enorme suma de 83 dólares de los Estados Unidos en concepto de comisión de servicio, comisión de sistema y comisión de autorización de seguridad de inmigración, además de las tasas de visado. Dichas tasas han subido vertiginosamente diez veces más y los exámenes médicos han aumentado de 10 a 56 dólares de los Estados Unidos. Estas sumas no incluyen los cientos de dólares que se pagan a las agencias de empleo que consiguen los trabajos. Muy pocos trabajadores están en condiciones de pagar esas nuevas comisiones adicionales, de manera que piden préstamos con altas tasas de interés, hipotecan sus propiedades o las venden completamente para pagar el viaje al extranjero en busca de mejores medios de subsistencia, lo cual los conduce a que sean víctimas de servidumbre por deudas y vivan de ingresos prestados por el resto de sus vidas. Varias empresas agrupadas o, en algunos casos, los futuros empleadores de los trabajadores, generan esta situación que da lugar a la servidumbre por deudas. Son prestamistas o facilitan los préstamos. Una vez que se embarcan, los trabajadores pierden su libertad y tienen que trabajar largas jornadas para y liquidar las deudas.

Pese a los esfuerzos desplegados por la OIT en el marco de varios programas, la servidumbre por deudas no deja de aumentar. Por lo tanto, Myanmar, que es uno de los países que han ratificado el Convenio, debería negociar un acuerdo intergubernamental con Malasia lo antes posible para poner fin a dicha servidumbre y proteger a los trabajadores migrantes que viajan a Malasia en busca de mejores medios de subsistencia.

Miembro empleador, Singapur — Creo que hemos oído muchas cosas sobre los comentarios formulados por la Comisión y también sobre los casos presentados, o casos anteriores, pero, a mi entender, las estadísticas están disminuyendo, lo cual es una buena señal y reconoceré el mérito de los empleadores e, incluso, de los sindicalistas que trabajan con el Gobierno brindando una cooperación muy estrecha. A este respecto, debemos formular una declaración imparcial y me parece que lo que es más importante es seguir adelante. ¿Cuáles son los planes de acción que los interlocutores sociales también van a establecer con la ayuda de la OIT? Considero que son importantes. Debemos hacer hincapié en ello, trabajar en ello, y pienso que podríamos ver la luz al final del túnel.

Algo en lo que me gustaría volver a hacer hincapié es precisamente que la formación impartida a los empleadores debería continuar. Asimismo, deberíamos establecer normas y directrices a nivel nacional para que los empleadores se ajusten a ellas. Estimo que este es un avance importante. Del mismo modo, los dirigentes sindicales que están sobre el terreno deben orientar a los empleadores. También necesitamos gente que esté sobre el terreno para poner sobre aviso a los empleadores.

Por último, no deberíamos olvidar que el Gobierno de Myanmar desempeña un papel importante. Podemos observar que el tripartismo es importante aunque el país tenga menos de tres años de democracia, pero creo que estamos viendo el tripartismo en acción y necesitamos que

resuelva esas cuestiones nacionales con la ayuda de la OIT.

Miembro gubernamental, Nicaragua — Agradecemos los representantes gubernamentales por el informe presentado a esta Comisión, con relación al Convenio. Igualmente, agradecemos los esfuerzos del Gobierno en la aplicación del Convenio, lo que demuestra su compromiso decidido en cumplir con todas las obligaciones bajo el Convenio referido.

También celebramos el Memorando de Entendimiento para el Plan de Acción sobre la eliminación del trabajo forzoso (2018), firmado entre el Gobierno y la OIT, y alentamos a la Organización a seguir trabajando en conjunto con el Gobierno y brindar toda la cooperación y asistencia técnica necesarias para seguir logrando progresos palpables en el país. Felicitamos los esfuerzos del Gobierno de Myanmar por la implementación en curso del Plan de Desarrollo Sostenible de Myanmar (2018-2030) que está en línea con los ODS, incluso el ODS 8.

Aplaudimos que, en estrecha colaboración con la OIT, el Gobierno intensifica y alienta el proceso de reformas de la legislación laboral, fortalece la cultura del diálogo tripartito y capacita a las personas que participan principalmente en la protección y promoción de los derechos laborales. Alentamos al Gobierno a que se siga trabajando en aras de lograr más progresos significativos para la erradicación del trabajo forzoso y le auguramos todo lo mejor para la consecución de todos los objetivos a este respecto.

Miembro gubernamental, Belarús — Belarús es partidario de un enfoque universal y equitativo de todos los países y deseamos dar las gracias a la delegación de Myanmar por el informe que ha presentado. Acogemos con beneplácito sus esfuerzos realizados por mejorar la situación de los trabajadores y el sistema legislativo. Tomamos nota de la actitud abierta de Myanmar para cooperar con la OIT y, en particular, elaborar y aplicar un plan de acción nacional. Apoyamos las actividades del Gobierno para promover la paz, fomentar el diálogo social y cumplir sus obligaciones dimanantes de los principios de la OIT. Acogemos con beneplácito los esfuerzos desplegados por el Gobierno y alentamos a la comunidad internacional a que siga apoyando a Myanmar.

Miembro gubernamental, Suiza — Suiza apoya la declaración formulada por la UE y desea agregar algunos puntos. Suiza acoge con agrado las diversas medidas adoptadas por el Gobierno en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, así como los importantes progresos realizados en los últimos años con respecto a la eliminación del trabajo forzoso. No obstante, Suiza lamenta profundamente que, pese a los esfuerzos desplegados por el Gobierno, sigue habiendo casos de recurso al trabajo forzoso en Myanmar.

El recurso al trabajo forzoso por parte de las fuerzas armadas de Myanmar *(Tatmadaw)* en contra de ciertas etnias minoritarias es motivo de gran preocupación y debe condenarse firmemente. Las medidas adoptadas por el Gobierno para luchar contra toda forma de trabajo forzoso son positivas, pero hay que intensificar los esfuerzos y seguir realizándolos para eliminar el mencionado recurso en todos los estados de Myanmar. En ese sentido, la delegación suiza alienta al Gobierno a que continúe llevando a cabo actividades de formación y sensibilización y cooperando con la OIT.

Por otra parte, la puesta en práctica efectiva de las leyes y su estricta aplicación son elementos indispensables para luchar plena y completamente contra el trabajo forzoso. Se deben realizar investigaciones exhaustivas, y los casos de delitos penales deben ser objeto de sanciones que sean lo suficientemente disuasorias y se apliquen estrictamente a todos los autores sin excepción. Por lo tanto, Suiza insta al Gobierno de Myanmar a que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación estricta de la legislación nacional.

Por último, Suiza insta al Gobierno de Myanmar a que ratifique el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Suiza seguirá apoyando los programas de la OIT en Myanmar.

Miembro gubernamental, Federación de Rusia — Antes que nada, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento al Gobierno de Myanmar por las explicaciones detalladas que ha dado hoy día sobre las medidas adoptadas para cumplir las obligaciones dimanantes del Convenio. Hemos observado en el informe que el Gobierno está realizando una labor considerable en estrecha cooperación con la OIT. En Myanmar se están desplegando esfuerzos para llevar a cabo reformas democráticas. Una de las esferas importantes tiene que ver con garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y, a pesar de las dificultades existentes, hay una labor constante para brindar garantías contra el trabajo forzoso. Tomamos nota en particular de los pasos que se han dado para ejecutar el programa por país destinado a fomentar el trabajo decente, que se suscribió en septiembre de 2018, y tomamos nota también de las reformas que se han introducido en la legislación laboral.

Acogemos con beneplácito la contribución de la OIT y su estrecha cooperación con el Gobierno de Myanmar. Acogemos con beneplácito también la labor realizada con los interlocutores sociales para elaborar un nuevo plan de acción en cuyo marco se creará un mecanismo nacional de presentación de quejas. En nuestra opinión, todas estas medidas ya han tenido un efecto positivo si se consideran conjuntamente. El número de casos de trabajo forzoso se ha reducido y continúa disminuyendo. Esperamos que esta tendencia no cambie.

Exhortamos a la OIT y a la comunidad internacional en su conjunto a que sigan cooperando con el Gobierno de Myanmar para garantizar el pleno cumplimiento de las obligaciones del país en virtud de este Convenio.

Representante gubernamental — Hemos escuchado muy atentamente todas las intervenciones. Al volver al país, la delegación de Myanmar examinará debidamente esas opiniones, orientaciones y preocupaciones para conseguir un mejor cumplimiento del Convenio. Quisiera afirmar nuevamente que la institución del mecanismo nacional de presentación de quejas, en el marco del PTDP, se encuentra en la etapa final de aprobación. Todos los ministerios, en particular el Ministerio de Defensa, ya han dado su consentimiento para instituir dicho mecanismo. Asimismo, aplicamos los procedimientos provisionales necesarios para recibir continuamente las quejas presentadas por cualquier persona y cualquier organización. A ese respecto, seguiremos trabajando en estrecha cooperación con la OIT.

De hecho, necesitamos una Constitución que esté en consonancia con las normas democráticas, tal como mencionamos en nuestras observaciones preliminares. A fin de enmendar la Constitución, se formó el Comité Parlamentario Conjunto. Hasta la fecha, dicho Comité se ha reunido cerca de 20 veces desde su creación en febrero de este año. Tal como mencionamos antes, entre las dificultades con las que tropezamos se encuentran las limitaciones constitucionales, por lo que el Gobierno actual fijó como máxima prioridad del país la introducción de enmiendas en la Constitución. Nos estamos esforzando por transformar el país en una unión federal democrática. Tal como la Consejera de Estado ha recalcado, seguiremos por la senda de la evolución, no de la revolución. Todos en Myanmar estábamos de acuerdo en que deseábamos vivir en una unión federal democrática, no bajo un régimen autoritario. En efecto, es necesario contar con la cooperación constructiva de la comunidad internacional para lograr que Myanmar

continúe yendo por buen camino hacia su democratización. Por lo tanto, tomamos muy en serio todos los alegatos de violaciones relacionadas con el trabajo forzoso. Estamos dispuestos a resolver esas cuestiones y podemos hacerlo. El Gobierno está plenamente comprometido a emprender acciones legales contra los responsables si hay pruebas fidedignas de cualquier violación de los derechos humanos, lo cual incluye el trabajo forzoso.

Algunos oradores se refirieron al informe de la Misión de Investigación presentado al CDH. En lo que respecta a dicha Misión, nuestra postura es clara. Myanmar se ha opuesto categóricamente a la mencionada Misión desde su establecimiento. Rechazamos también su informe basado en narraciones. Con todo, tomamos muy en serio todos los alegatos, incluso los que aparecen en el informe de la Misión de Investigación. El Gobierno de Myanmar ha declarado en repetidas ocasiones que no tolerará las violaciones de los derechos humanos y emprenderá acciones contra los responsables de acuerdo con la ley si los alegatos están respaldados por elementos de prueba suficientes. Por lo tanto, este Gobierno ha establecido una comisión de encuesta independiente que investigará todos los alegatos de violaciones de los derechos humanos tras el atentado terrorista cometido en agosto de 2017 por el Ejército de Salvación Rohingya de Arakán (ERSA) en la parte septentrional de Rakhine. El mandato de la comisión es lograr la rendición de cuentas y la reconciliación. La comisión está llevando a cabo su mandato con independencia, imparcialidad y objetividad. La comisión de encuesta independiente investigará los alegatos de violaciones de los derechos humanos basándose en pruebas concretas. Por lo tanto, recopilará toda la información necesaria y analizará las pruebas estableciendo una subcomisión. La comisión está buscando apoyo técnico de expertos externos en distintos campos tales como información y comunicación, derecho, ciencia forense e investigación criminal. Cada miembro de la comisión nombrará también su propio personal de apoyo y sus expertos. La comisión ha invitado públicamente a que se presenten informes sobre los alegatos de violaciones de los derechos humanos y ha recibido más de 40 informes de ese tipo. Asimismo, está solicitando acceso a los campamentos de refugiados de Cox's Bazar en Bangladesh. Instamos al Gobierno de Bangladesh a que facilite la visita de la comisión a los campamentos para reunirse con las presuntas víctimas de abusos. La labor de la comisión se basará en pruebas y, por tanto, la comunidad internacional debería apoyar dicha labor. Nuestras puertas están abiertas para recibir todo tipo de quejas en las que se hagan críticas constructivas. Las quejas pueden presentarse a través de muchos canales, como los ya existentes, las redes sociales, la Comisión Nacional de derechos humanos, la Presidencia y el Parlamento, entre otros. Nos gustaría reiterar nuestro compromiso asumido para eliminar el trabajo forzoso. A ese respecto, seguiremos cooperando con la OIT y los interlocutores. Por consiguiente, quisiéramos pedir a todos nuestros socios que amplíen la asistencia y la cooperación constructiva que brindan al Gobierno a favor de sus esfuerzos encaminados a eliminar el trabajo forzoso.

Miembros trabajadores — Lamentablemente, parece que la comunidad internacional cantó victoria sobre la erradicación del trabajo forzoso en Myanmar con demasiada rapidez. Si bien se han adoptado medidas, el carácter generalizado del trabajo forzoso sigue siendo motivo de honda preocupación, sobre todo si se tiene en cuenta la participación de los agentes estatales. Este caso merece ser objeto de un seguimiento riguroso por parte de la OIT y la comunidad internacional. Expresamos nuevamente nuestra profunda preocupación por la caducidad del Protocolo de Entendimiento Complementario, al tiempo que no existe ningún otro mecanismo fiable en su lugar. No es el momento de perder todo lo conseguido en relación con la supervisión independiente de la imposición de trabajo forzoso en el país.

Con respecto a la situación de los rohingyas, se debe prestar atención con urgencia a este asunto y recurrir al verdadero liderazgo. El trabajo forzoso persistirá mientras siga habiendo tantas personas en una situación de alta vulnerabilidad que sean ciudadanos indocumentados en su propio país. Más de 700 000 viven ahora en la frontera de Bangladesh en campamentos precarios sin perspectivas a corto plazo de poder regresar a casa en condiciones en las que su seguridad y protección estén garantizadas. Su desalojo forzoso de Myanmar ha generado una crisis de derechos humanos y, en particular, una vulnerabilidad extrema a la trata de personas en vista de su situación desesperada. Los que son desplazados internos también corren el riesgo de que el ejército y los tratantes de personas los sometan a una explotación flagrante, sobre todo para la extracción de los recursos naturales.

Desde luego, nuestras preocupaciones con respecto al trabajo forzoso no terminan ahí. Como hemos oído, muchos otros, entre ellos trabajadores de otras zonas étnicas, son víctimas de trabajo forzoso impuesto por los militares o particulares, por ejemplo, en la agricultura, la pesca y la minería. En efecto, los informes sobre trabajo forzoso y otras violaciones de los derechos humanos cometidas en el sector de la extracción de piedras preciosas son poco prometedores y señalan casos en los que se induce a los trabajadores a desarrollar una adicción a potentes opiáceos para impedir que salgan de su situación de explotación.

El empleo del trabajo forzoso como castigo en las cárceles, en particular para obtener beneficios privados, suscita graves preocupaciones y debe ser detenido inmediatamente. Se debe poner fin también al encarcelamiento de los disidentes por ejercer las libertades básicas. Asimismo, quisiera hacerme eco de las preocupaciones planteadas por el delegado de los trabajadores de Myanmar con respecto a la situación precaria de la libertad sindical, tanto en la legislación como en la práctica. Como la Comisión de Expertos ha explicado, y de lo cual se ha hecho eco esta Comisión, existe un vínculo directo entre la falta de libertad sindical y la imposición de trabajo forzoso. Nos inquieta profundamente lo prescrito por el Gobierno con respecto a dicha libertad, como explicamos ante esta Comisión precisamente el año pasado, y nos preocupa que la hostilidad del Gobierno mostrada hacia las organizaciones de trabajadores dé lugar a que los trabajadores se vean expuestos a un mayor riesgo de trabajo forzoso. Asimismo, hemos oído que la desposesión de la tierra ha generado graves problemas de vulnerabilidad a la exposición al trabajo forzoso.

Tememos que Myanmar pueda ser nuevamente un caso que se presente periódicamente ante esta Comisión si las cosas continúan como van. Por lo tanto, instamos enérgicamente al Gobierno de Myanmar a que respete las conclusiones de la Comisión y las aplique lo antes posible. Creemos también que se debería enviar una misión de contactos directos a Myanmar para que haga un seguimiento de las conclusiones de esta Comisión y la informe al respecto el próximo año. Alentamos encarecidamente a la Secretaría de la OIT y la oficina de enlace a que sigan trabajando intensamente con el Gobierno para poner fin a estas violaciones sumamente graves y a que continúen presentando información conexa al Consejo de Administración.

Miembros empleadores — Creo que hay un reconocimiento, y por lo que hemos oído decir también a muchos gobiernos, de que Myanmar era hace muchísimos años un lugar conocido a nivel mundial por su represión y opresión y, en los últimos años, se ha convertido en lo que se denomina un amanecer de la democracia, pero todavía está en ciernes. Si se pudiera hacer una comparación con una crisálida que se convertirá en mariposa, se diría que todavía nos falta mucho para llegar a ser la mariposa, pero estamos

yendo en la dirección que, a mi juicio, el mundo reconocerá finalmente.

Ahora bien, sigue habiendo demasiadas cosas que van mal, y no creo que nadie diga lo contrario. Tal como ha señalado la Comisión de Expertos, los casos de reclutamiento en las fuerzas armadas siguen siendo el aspecto central y más documentado de las preocupaciones que esta Comisión ha planteado, y hago notar que el Gobierno ha indicado que adoptará medidas con respecto a los asuntos en los que haya pruebas fidedignas. Me parece que, al menos en el caso de las fuerzas armadas, hay un conjunto de procesos bien documentados y que prácticamente todos cuentan con una serie de documentos. Por lo tanto, eso es lo que pedimos al Gobierno para que reconozca su propia responsabilidad y siga haciendo lo que dice que ya está realizando.

Sin embargo, lo que queda pendiente son los sectores ajenos al ejército que no están documentados, y nos hemos enterado de varias cuestiones basadas en pruebas parciales y, en cierta medida, circunstanciales que se refieren a casos de trabajo forzoso en otros sectores como la agricultura y demás. He de señalar que muchos de esos casos han ocurrido fuera del país, lo cual no quiere decir fuera del ámbito de responsabilidades del país, sino fuera de sus fronteras físicas, y por supuesto traen consigo su propio tipo de problemas.

Desde esa perspectiva, creo que una de las cosas que dirían los empleadores es que no se trata sólo de un problema de Myanmar, porque cuando estas cuestiones surgen afuera, aunque estén relacionadas con los ciudadanos de Myanmar, surgen a la vista de otros países o dentro de sus jurisdicciones. Por lo tanto, exhorto a todos, sobre todo a los que están en la proximidad inmediata de Myanmar, a que también desempeñen el papel que les corresponde para identificar y suprimir esos tipos de prácticas o ayudar a eliminarlas. Por ejemplo, la pesca que se realiza en las zonas marítimas que no pertenecen a Myanmar incumbe, en gran medida, a otras personas. En consecuencia, todos tienen un papel que desempeñar aquí y exhortamos a todos a que así lo hagan.

El otro aspecto relacionado con el alcance de este ejercicio es asegurarse de adoptar un enfoque equilibrado y equitativo al resolver esas cuestiones y considerar la posibilidad de imponer sanciones, pues, como acabo de mencionar, el ejército es al parecer la fuerza principal y sin duda alguna el caso más documentado, pero hay que poner los pies sobre la tierra a medida que avanzamos. Asimismo, nos enteramos de pequeños fragmentos de pruebas según los cuales, el castigo impuesto a los militares que perpetran actos de trabajo forzoso está en un nivel muy bajo y consiste en medidas disciplinarias en lugar de sanciones o penas, mientras que hay pruebas que demuestran que, por ejemplo, los civiles involucrados en los mismos tipos de actividades han purgado penas que incluyen varios años de cárcel. Uno de los motivos de preocupación basado en pruebas es la falta de equilibrio en esos casos, y los empleadores desean exhortar al Gobierno a velar por la aplicación equilibrada y equitativa del sistema y las medidas por las que se opten, sean cuales fueren, para imponer sanciones disuasorias a los autores de delitos de trata de personas y trabajo forzoso en toda la economía, sin restricciones.

Lo que pensamos y hemos oído es que para combatir el trabajo forzoso se necesita un medio para identificarlo, el método más eficaz del que hemos tenido conocimiento es el desarrollo del mecanismo nacional de presentación de quejas, y a este respecto digo también que nos referimos a este en singular, pero hemos oído decir al Gobierno que el mecanismo propuesto es, de hecho, un conjunto polifacético de canales a través de los cuales toda persona puede ingresar y plantear sus preocupaciones.

La creación y finalización de ese proceso son una prioridad absoluta, y observamos que el Gobierno ha indicado que el plan de acción será presentado al Consejo de Ministros; dicho plan es el medio a través del cual se expondrá el resto del proceso de presentación de quejas, a lo cual hay que conceder la mayor prioridad posible, en nuestra opinión. Ello concuerda con la necesidad de garantizar también la armonización de la legislación pertinente. Nos enteramos de que la Constitución no está en plena sintonía con algunas de las demás iniciativas que se están tomando, de manera que la armonización de ésta y la legislación interna forma parte de esa prioridad, pero la fisonomía, o la portada si deseamos verlo de ese modo, de la prioridad es la creación de ese mecanismo de presentación de quejas.

A tal efecto, instamos al Gobierno de Myanmar a que mantenga y refuerce su relación con organizaciones como la OIT que, como todos han admitido, ha prestado muchísima asistencia en los últimos años. Se reconoce que la existencia de la oficina de enlace, tanto en el pasado como en el presente, resulta ser sumamente útil. Todavía se pueden seguir fortaleciendo esos mecanismos, al igual que las capacidades internas de los empleadores, los trabajadores y el Gobierno, así como los órganos que se encuentran dentro de éste y tratan esas cuestiones. En consecuencia, pedimos encarecidamente que el proceso cooperativo que está vinculado con la OIT y los interlocutores sociales se centre en ello como cuestión principal.

Por lo tanto, creo que, precisamente con ello, resumiríamos el tipo de recomendaciones que daríamos. En primer lugar, elogiamos al Gobierno por los progresos realizados; seguimos preocupados por las cuestiones que siguen pendientes; reconocemos que dichas cuestiones se centran cada vez más en determinados aspectos, lo cual demuestra que hay otros aspectos que se manejan a medida que transcurre el tiempo. Instamos al Gobierno a que continúe con ese proceso. Le recomendamos que adopte medidas inmediatas para reformar los programas legislativos nacionales y, en particular, introducir el plan de acción sobre la armonización con la Constitución. Instamos al Gobierno a que suministre información periódica, no sólo para mantener al tanto a la OIT a través de cualquiera de sus mecanismos de presentación de informes, sino también para establecer mecanismos transparentes de ese tipo en su propio país, de manera que todos los ciudadanos puedan observar que esas cuestiones son resueltas, o que se presentan y tramitan quejas y todo el país pueda observar el proceso y confiar en él, lo cual, a mi entender, es una parte sumamente importante de cualquier democracia. Por último, le recomendamos que siga trabajando en estrecha colaboración con sus interlocutores sociales para instituir un mecanismo permanente y eficaz de presentación de quejas a nivel nacional que permita tramitar las quejas sobre trabajo forzoso bajo un régimen de sanciones eficaces y disuasorias.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de los esfuerzos indicados por el Gobierno para eliminar el trabajo forzoso, acogió con agrado dichos esfuerzos e instó al Gobierno a proseguirlos. Sin embargo, la Comisión expresó su preocupación por el recurso persistente al trabajo forzoso.

Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno a:

- **adoptar todas las medidas necesarias para cerciorarse de que, en la práctica, los militares o las autoridades civiles ya no impongan el trabajo forzoso;**
- **hacer cumplir estrictamente la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas de 2012 y el Código Penal, a fin de asegurar que se investigue y enjuicie efectivamente a todos los responsables de perpetrar prácticas de trabajo**

forzoso, y que se les impongan penas proporcionales al delito cometido en todos los casos y cumplan dichas penas;
- **asegurar que las víctimas de trabajo forzoso tengan acceso a recursos efectivos y a servicios integrales de apoyo a las víctimas sin temor a represalias;**
- **abstenerse de imponer cualquier castigo a aquéllos que se hayan pronunciado en contra de los incidentes de trabajo forzoso o los que hayan denunciado;**
- **aumentar la visibilidad de las actividades de sensibilización y de creación de capacidad orientadas al público en general y a las autoridades administrativas, con miras a disuadir de la utilización del trabajo forzoso;**
- **proporcionar información detallada sobre los progresos realizados en el marco del Programa de Trabajo Decente por País, e**
- **intensificar su cooperación con la OIT mediante la elaboración de un plan de acción de duración determinada, con miras a establecer un procedimiento efectivo para la tramitación de quejas y a asegurar la transición hacia dicho procedimiento.**

A este respecto, la Comisión alienta al Gobierno a acogerse a la asistencia técnica de la OIT a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones.

Representante gubernamental — Tomamos nota de la recomendación formulada por la Comisión. Quiero expresar nuestro agradecimiento a la OIT y a los diversos países por su apoyo a Myanmar en su esfuerzo por eliminar el trabajo forzoso. Deseo reafirmar nuestro compromiso de acabar con el trabajo forzoso. Quiero pedir a la OIT y a los Estados Miembros que sigan brindando su asistencia a Myanmar para lograr este objetivo.

NICARAGUA (ratificación: 1981)

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, considera oportuna la información a los Estados Miembros de OIT sobre la aplicación y cumplimiento del Convenio núm. 117 «sobre política social», publicada la ratificación de este Convenio en la *Gaceta, Diario Oficial* núm. 111, del sábado 23 de mayo de 1981.

El Gobierno de Nicaragua por medio del Programa Nacional de Desarrollo Humano en el período 2014-2018, implementó el desarrollo de políticas públicas a través de proyectos socioeconómicos cuyos avances están acordes con el espíritu del Convenio de política social, por tal razón estamos en desacuerdo con las causas que provocaron nuestra presencia ante la honorable Comisión de Normas.

Nicaragua continúa trabajando y cumpliendo con el compromiso de avanzar con la disminución de la pobreza y la erradicación de la extrema pobreza, a través de:
- el desarrollo de programas y proyectos que garantizan el acceso a la información y orientación técnica y profesional a grupos de mujeres, personas en las zonas rurales y en el sector por cuenta propia de la población;
- el cumplimiento de la política laboral de restitución y tutela de los derechos laborales de las y los trabajadores por la vía de continuar fortaleciendo el tripartismo, libertades sindicales, diálogo, alianza y consenso entre Gobierno, trabajadores y empleadores;
- continuar asegurando la estabilidad laboral en los diferentes sectores económicos del país;
- se asegura un modelo de salud familiar y comunitaria que garantiza cobertura universal de salud gratuita con calidad y calidez;
- se continúa asegurando educación gratuita en todos los niveles con equidad, calidad y formación de valores acorde al desarrollo del Plan de educación 2017-2021;
- el Estado de Nicaragua a través del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, garantiza la seguridad social de los trabajadores afiliados, proporcionando prestaciones económicas por invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales y asegurando servicios de salud;
- continuar avanzando en el fortalecimiento a nivel nacional, regional e internacional en el tema de la seguridad ciudadana tomando en cuenta que Nicaragua se reconoce como el país más seguro de la región Centroamericana y un referente en materia de seguridad en Latinoamérica, siendo el tercer país menos violento de América Latina. Se cuenta con una estrategia de seguridad soberana y ciudadana, y una policía nacional articulada al tejido social en la solución a los problemas de seguridad comunitaria;
- se asegura el acceso a la energía eléctrica en los sectores más vulnerables de la población en las áreas rurales y urbanas del país;
- avanza en el desarrollo de infraestructura de comunicación terrestre y acuática (puentes, carreteras y puertos);
- el Gobierno aseguró la provisión universal y equitativa al agua potable y saneamiento en las zonas urbanas y rurales del país;
- el Gobierno de Nicaragua a través del Ministerio de Gobernación bajo la Dirección General de Migración y Extranjería, compiló información estadística desagregada por sexo y edad sobre el número de trabajadores nicaragüenses que han viajado al exterior con motivo laboral, así como el número de trabajadores de otras nacionalidades que han ingresado a nuestro país con motivo de trabajo, en el período 2014-2018 salieron del país por motivos laborales un total de 794 160 siendo 247 694 mujeres y 546 466 hombres, y
- el Estado de Nicaragua a través del Ministerio de Economía Familiar, Comunitaria, Cooperativa y Asociativa (MEFCCA) como ente encargado del registro nacional de cooperativas, tiene registradas a 524 cooperativas que realizan intermediación financiera con sus asociados, ya sea ahorro o crédito, o ambos, aglutinando un total de 123 862 socios, de los cuales 52 588 son mujeres.

Estas organizaciones son autónomas en la concepción de sus políticas crediticias y de los servicios que prestan a sus asociados, los cuales mediante sus formas de dirección y administración cooperativa, aprueban las normas de intermediación.

Continuar trabajando e incorporando a las mujeres, desde las perspectivas de género en políticas públicas, planes, programas y proyectos que garantizan la restitución de derechos y la participación plena y activa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Nicaragua subió cuatro posiciones para ocupar el sexto lugar en el índice de equidad a nivel mundial; ubicándose como el país con mayor equidad de género de las Américas, asimismo, el quinto lugar en participación de mujeres en el Parlamento y el primer lugar con respecto al número de mujeres en cargos públicos.

Discusión por la Comisión

El representante gubernamental — Nicaragua es tierra de amor, de bien común y fraternidad, bendecida por Dios con el restablecimiento de la paz y la armonía entre las familias. El Estado de Nicaragua presente, en esta Conferencia, aprovecha este espacio para informar los avances y logros que el Gobierno ha alcanzado con los programas y proyectos sociales en beneficio del bienestar y desarrollo

de la población, a pesar del intento de golpe de Estado provocado por sectores minoritarios que están en contra del desarrollo del país.

Las políticas públicas implementadas tienen impactos positivos en la disminución de la pobreza general y erradicación de la pobreza extrema, con reconocimientos por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, entre otros.

En el año 2018 algunos sectores económicos registraron decrecimiento del 3,8 por ciento, como producto del atentado contra la economía, la paz y el trabajo; no obstante, el desarrollo económico del país no se detuvo. En el período 2014-2018, con el desarrollo de programas y proyectos, se garantiza el acceso a la información y orientación profesional de grupos de mujeres, personas en las zonas rurales y en el sector por cuenta propia, brindándose:

- asistencia técnica y acompañamiento a 205 979 productores y productoras bajo el Plan especial de apoyo a pequeños productores;
- se capitalizó a 30 655 familias mestizas, indígenas y afrodescendientes de la Costa Caribe nicaragüense, bajo el «Proyecto apoyo para el incremento de la productividad, seguridad alimentaria y nutricional en la Costa Caribe nicaragüense»;
- 14 273 familias productoras de café y cacao, recibieron capacitación y acompañamiento técnico bajo el «Proyecto apoyo de adaptación al cambio en los mercados y a los efectos del cambio climático»;
- se capitalizó a 920 familias bajo el «Programa adaptación de la agricultura al cambio climático»;
- se capitalizó a 545 protagonistas para la producción de pasto y planes en negocios, y 5 650 pequeños productores y productoras se capacitaron en agregación de valor para producción láctea;
- 106 641 protagonistas capacitados con acompañamiento técnico, para desarrollar capacidades en la producción y comercialización de granos básicos.

En cumplimiento a la política laboral de restitución y tutela de los derechos laborales de las y los trabajadores, se ha avanzado en el fortalecimiento del tripartismo, libertades sindicales, diálogo, alianza y consenso, con los resultados más relevantes en el período 2007-2018:

- 380 000 trabajadoras y trabajadores de los diferentes sectores económicos han ajustado su salario mínimo, de forma continua, dos veces al año, por la vía de la negociación tripartita, con un incremento porcentual de 276 por ciento;
- 1 489 nuevas organizaciones sindicales inscritas y 13 621 juntas directivas actualizadas;
- 773 convenios nuevos colectivos negociados y firmados en el sector público y privado, con cláusulas a favor de las mujeres;
- 3 342 700 trabajadores y trabajadoras tutelados en sus derechos laborales y de higiene y seguridad del trabajo a través de procesos de inspección;
- 14 101 inspecciones especiales en materia de trabajo infantil; a través de las cuales se retiraron 2 373 niños y niñas menores de 14 años de edad, y se tuteló el derecho laboral a 24 646 adolescentes trabajadores y trabajadoras;
- 1 082 540 personas asesoradas en sus deberes y derechos laborales;
- se tradujo y publicó el Código del Trabajo en lengua misquita;
- se ratificaron el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006).

El Estado de Nicaragua asegura un modelo de salud familiar y comunitaria que garantiza cobertura universal de salud gratuita, tales como:

- la creación de 178 nuevas casas maternas;
- 1 520 establecimientos de salud, entre éstos 41 hospitales de atención especializada;
- 66 clínicas móviles en atención a 2 820 982 personas;
- 83 casas construidas a personas con necesidades especiales, es decir, enfermedades crónicas;
- se incrementó de 5 566 a 6 318 el número de médicos especialistas y de trabajadores de la salud de 31 124 a 35 841;
- de 37 a 34 se disminuyó la mortalidad materna por cada 100 000 nacidos vivos;
- con el apoyo del «Programa amor para los más chiquitos», se atiende a 680 741 familias con niños menores de seis años, fomentando la crianza en valores para el buen vivir, construyendo una sociedad libre de violencia;
- 138 540 personas con discapacidad fueron atendidas por el «Programa todos con voz», entregándoseles 53 202 medios auxiliares;
- se han certificado y entregado 48 525 carnés a personas con discapacidad, asegurándoles su atención médica;
- se aumentó el número de máquinas de hemodiálisis de 155 a 406;
- 2 860 personas con VIH y el sida recibieron terapia antirretroviral;
- 2 632 fueron diagnosticadas y tratadas por tuberculosis;
- 752 052 trabajadores y trabajadoras afiliadas en el Sistema de Seguridad Social;
- 34 371 empleadores registrados en el Sistema del Seguro Social.

Se continúa asegurando el derecho humano a una educación gratuita con equidad, calidad y calidez. Se desarrolla el Plan de educación 2018-2021 cuyos objetivos estratégicos están orientados a continuar mejorando la calidad educativa y formación integral, incrementar la cobertura educativa con énfasis en las comunidades originarias y afrodescendientes.

Del 2014 al 2018 se han entregado: 2 772 631 paquetes escolares; 1 995 806 pares de zapatos escolares; 20 000 bicicletas; 11 541 635 libros escolares; 5 370 168 estudiantes reciben de manera permanente la merienda escolar; se mejoraron 1 748 escuelas y se ejecutan obras en 2 132 aulas y ambientes complementarios; 116 607 pupitres nuevos entregados; 765 escuelas con tecnología de la información y de la comunicación; 169 aulas digitales móviles, acceso a internet en 429 escuelas; capacitación en temas de tecnología educativa a 293 454 protagonistas; 37 008 trabajadoras y trabajadores de la educación fueron capacitados disminuyendo el porcentaje de empirismo docente en primaria y en secundaria; 77 161 niños y niñas integrados en el aprendizaje del inglés comunicativo desde el primer grado de primaria. Se incorporan al plan de estudio asignaturas como: «Creciendo en valores» y «Aprender, emprender y prosperar». Sistematización en línea del registro de matrícula por estudiante y creación del boletín escolar en todas las modalidades. Se cuenta con consejería de las comunidades educativas con voluntariado de 160 000 protagonistas y participan de 460 828 madres y padres de familia; 522 centros en la modalidad de secundaria a distancia en el campo y funcionando; 32 078 docentes de educación inicial, especial, primaria y secundaria, capacitado en estrategias metodológicas.

En atención a los niños, niñas y adolescentes, se aprobó y aplica la «Política de Estado para el fortalecimiento de la familia nicaragüense y prevención de la violencia», desarrollando estrategias que promueven el cuido y acompañamiento en el crecimiento de niños y niñas desde el

embarazo, tales como: el Programa de bienestar a la niñez en extrema pobreza; Proyecto de bienestar social; Programa de acompañamiento a la implementación de la política nacional de primera infancia; 270 centros de desarrollo infantil activo en atención a niñas y niños. Se implementó el sistema de alerta temprana de prevención de la violencia en los colegios; 2 913 servidores públicos del sistema nacional para el bienestar social, capacitado en temas asociados a protección especial y prevención; 1 169 979 cartillas de amor para los más chiquitos entregadas, para el cuido y acompañamiento en el crecimiento de la niñez desde el embarazo hasta los seis años de edad; 160 978 visitas casa a casa para promover nuevos estilos de crianza; como las competencias parentales y el desarrollo de habilidades en las familias. Se crearon 75 juzgados especializados en familia, violencia y adolescencia.

En atención a los adultos mayores, se aprobó la ley núm. 900, Ley de Pensión Reducida por Vejez para las Personas Aseguradas. Restituyendo el derecho a la salud a 100 224 adultos mayores pensionados; 97 070 cirugías oftalmológicas a adultos mayores.

En atención a las mujeres, se ha priorizado la incorporación desde la perspectiva de género en políticas públicas, planes, programas y proyectos que garantizan la restitución de los derechos y la participación plena y activa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Nicaragua subió cuatro posiciones para ocupar el sexto lugar en el índice de equidad a nivel mundial; ubicándose como país con mayor equidad de género de las Américas. Asimismo, el quinto lugar en participación de mujeres en el Parlamento y el primer lugar con respecto al número de mujeres con cargos públicos con los siguientes resultados: 59,7 por ciento en el Poder Judicial; 56 por ciento en el Poder Ejecutivo; 45,7 por ciento en el Parlamento; 44 por ciento alcaldesas; 55,55 por ciento vicealcaldesas y 50 por ciento concejalas.

Se aprobó la ley núm. 779 y su reforma, Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres. 78 295 mujeres fortalecidas como líderes comunitarias con emprendimiento económicos productivos.

El Gobierno aseguró la provisión universal y equitativa al agua potable y saneamiento con los siguientes resultados. En las zonas urbanas: 575 541 personas beneficiadas con 104 627 nuevas conexiones de agua potable; 460 065 personas beneficiadas con 85 840 nuevas conexiones de alcantarillado sanitario. En las zonas rurales: se construyeron 53 pozos de agua; 93 106 personas beneficiadas con 10 159 nuevas conexiones y 2 010 conexiones rehabilitadas de agua potable; 73 223 personas beneficiadas con 10 001 nuevas unidades de saneamiento y 1 308 nuevas conexiones sanitarias.

Se asegura el acceso a la energía eléctrica de los sectores más vulnerables de la población en las áreas rurales del país. El índice de cobertura eléctrica pasó de un 80,4 por ciento en el 2014, a un 95,31 hasta octubre de 2018, y ahorita hemos avanzado más, que corresponde a la ejecución de 4 338 proyectos y 559 820 viviendas electrificadas, beneficiando a 2,9 millones de habitantes. El 60 por ciento de esta energía consumida es de generación renovable. En materia de infraestructura se construyeron seis puertos marítimos comerciales, de relevante importancia. Se construyó la vía terrestre que interconecta 15 departamentos y dos regiones de la Costa Caribe, beneficiando a 3,5 millones de habitantes. Construcción de 71 puentes. Se realizan los estudios y diseños del puerto de Bluefields, Costa Caribe Sur, el cual tendrá un impacto en todos los sectores de la economía nacional. Se concluyeron los estudios y diseños de la carretera Sasha a Puerto Cabeza, que incluyen el puente sobre el río Wawa. Se realizan obras para elevar la capacidad vial en los accesos a la ciudad de Managua. Se restituyó el derecho a la vivienda de las familias nicaragüenses y en especial a las más pobres, bajo el modelo de responsabilidad compartida se construyeron 57 859 viviendas nuevas y mejoradas, beneficiando a 236 165 personas; 138 737 títulos de propiedad entregado, beneficiando a 542 333 personas.

En el marco de la Constitución política de Nicaragua se reconoce la existencia del derecho colectivo de los pueblos originarios de las regiones autónomas de la Costa Caribe Norte y Sur sobre sus tierras y, en este sentido, se entregaron 29 títulos comunitarios; esto beneficio a 92 comunidades indígenas, 81 cayos en 23 territorios, beneficiando a 17 257 familias.

Para finalizar, el Gobierno observa con grave inquietud cuales fueron los criterios utilizados para este llamamiento urgente ante esta honorable Comisión cuando los programas y proyectos sociales se han dirigido al cumplimiento del espíritu del Convenio que se refiere a las políticas sociales como resultado evidente de la buena gestión del Gobierno de reconciliación y unidad nacional y en aseguramiento del bienestar lógicamente de las familias nicaragüenses, en el marco de nuestro compromiso que se ha venido desarrollando y continuará, asegurándose y desarrollándose con el pueblo trabajador, con las mujeres trabajadoras, con los hombres trabajadores, con las familias nicaragüenses.

Deseo transmitir una cordial invitación del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional para que la Organización Internacional del Trabajo, como lo ha hecho en otras ocasiones, y casualmente ahora teníamos una reunión con ellos allí en mi país, nos visite nuevamente, en el tiempo que estime conveniente, y que verifiquen de primera mano el contenido de este informe con relación a los avances y desarrollo de las políticas sociales que ha venido desarrollando el Gobierno de Nicaragua como uno de sus principales objetivos para asegurar el bien común de la familia nicaragüense y continuar disminuyendo la pobreza en general y lógicamente cumpliendo con el objetivo común que es erradicar el flagelo de la pobreza de manera general.

Miembros trabajadores — Esta es la primera vez que se debate en nuestra Comisión la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Nicaragua. El caso fue objeto de una doble nota a pie de página por parte de la Comisión de Expertos, que observó con profunda preocupación que la crisis política y social que estalló en abril de 2018 ha perjudicado seriamente las condiciones de vida de la población y el disfrute de los derechos humanos.

Las propuestas dejaron un elevado número de víctimas. Se estima que, hasta febrero de 2019, 325 personas perdieron la vida durante las protestas y 2 000 resultaron heridas.

Además de los daños personales, la crisis ha tenido consecuencias evidentes en un país que ya sabemos que está marcado por el alto índice de pobreza e importantes niveles de migración.

Según el Banco Mundial, Nicaragua es el cuarto país más pobre de las Américas. Antes de iniciarse las protestas, el 36 por ciento de la población total de 6,3 millones vivía con menos de 5,50 dólares de los Estados Unidos al día. La situación de muchos nicaragüenses se deterioró considerablemente, dado que 215 000 personas perdieron su trabajo y 131 000 cayeron bajo la línea de pobreza desde el 28 de junio de 2018.

Quisiéramos puntualizar que al ratificar el Convenio, el Gobierno de Nicaragua se comprometió a mejorar el nivel de vida de la población y a fomentar el progreso social a través del desarrollo económico. A este respecto tomamos nota de que Nicaragua ha registrado tasas de crecimiento del producto interior bruto (PIB) significativas en los últimos años, gracias a la aplicación de programas de desarrollo humano cuyo objetivo es la mejora del empleo y reducir la desigualdad y la pobreza.

Basándose en el Plan nacional de desarrollo humano 2012-2016, el Gobierno de Nicaragua adoptó en diciembre de 2017 los ejes de un Programa nacional de desarrollo humano 2018-2021. Más recientemente en febrero de 2018, se adoptó la estrategia de alianza con el país para 2018-2022 con el Banco Mundial. Esta estrategia tiene entre sus objetivos fundamentales invertir en las personas, especialmente en relación con los grupos en situación de vulnerabilidad y fomentar la inversión privada para la creación del empleo.

No obstante, constatamos también que en los últimos años la economía del país desaceleró del 4,7 por ciento en 2016 al 4,5 por ciento en 2017 y se prevé una contracción en 2018 de un 3,8 por ciento adicional.

En un país donde el sector formal representa apenas el 20 por ciento de la economía y el salario mínimo legal promedio alcanza apenas para cubrir el 35 por ciento de la canasta básica para un trabajador o trabajadora y su familia, esta desaceleración económica tendrá graves repercusiones sobre las condiciones de vida de los nicaragüenses y la capacidad del Estado para garantizar el bienestar de la población por medio de políticas nacionales focalizadas y debidamente financiadas.

Por otro lado, algunos observadores internacionales cifran el impacto económico de esta crisis en Nicaragua en más de 1 200 millones de dólares de los Estados Unidos en un país con un PIB de alrededor de 14 000 millones de dólares. Numerosos sectores han resultado particularmente afectados, especialmente la agricultura y el turismo, principales sectores de actividad de este país. Las inversiones en la economía se han paralizado desde abril de 2018. Esto podría afectar considerablemente la seguridad alimentaria a causa de la ocupación y destrucción de miles de hectáreas de tierras productivas y podría, incluso empujar a más trabajadoras y trabajadores nicaragüenses a emigrar a países vecinos en busca de empleo.

Hacemos referencia a la inquietud expresa en octubre de 2016 por el Comité de las Naciones Unidas de Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW), al observar el considerable número de trabajadores fronterizos y de temporada que se dirigen, en particular, a Costa Rica y, en el número cada vez mayor, a Honduras, El Salvador y Panamá. El Comité indicó además que esta migración se debe principalmente a los niveles de pobreza, la desigualdad y la exclusión social, lo que puede poner a los trabajadores migrantes nicaragüenses y sus familias en situación de precariedad o inseguridad.

Por lo tanto, se requieren medidas nacionales, hemos escuchado algunas, adecuadas para asegurar que la migración laboral sea realmente una opción y que los nicaragüenses no se vean obligados a buscar empleo en los países vecinos por motivos económicos debido a la falta de oportunidades sostenibles en Nicaragua.

Así pues, los trabajadores pedimos al Gobierno de Nicaragua que adopte y aplique medidas, en consulta con los interlocutores sociales, con vistas a promover el desarrollo económico del país de tal manera que permita a todos los nicaragüenses mantenerse y mantener a sus familias y mejorar su nivel de vida. Habría que adoptar asimismo medidas para garantizar que las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras migrantes tengan en cuenta sus necesidades familiares, tal como lo establece el artículo 6 del Convenio.

Por otro lado, y sin perjuicio de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para promover el ahorro voluntario, con el registro de 277 cooperativas de ahorro y crédito en las que participan alrededor de 107 615 asalariados y productores independientes, se observa con preocupación la falta de medidas para apoyar el acceso a los créditos a las instituciones financieras y promover mayores conocimientos financieros especialmente para las mujeres.

Por ello, solicitamos al Gobierno tomar medidas para alentar las formas voluntarias de ahorro y las facilidades para solicitar los préstamos; proteger a los trabajadores y a estos productores independientes frente a la usura, en particular con miras a reducir los tipos de interés de los préstamos, promover la adquisición de conocimientos financieros, particularmente para las mujeres, tal como lo establece el artículo 13 del Convenio.

Queremos hacer hincapié en la importancia de proporcionar servicios de salud a todos los heridos durante las protestas y manifestaciones ocurridas. El Gobierno debe instar la investigación de todas las alegaciones relativas a la denegación de atención médica y asegurarse que los profesionales de la salud no sufran ninguna repercusión por el hecho de haber ejercido sus responsabilidades profesionales.

Por último, observando que persisten enormes desafíos para el Gobierno de Nicaragua con vistas a mejorar las condiciones de vida de la población y garantizar el acceso a servicios básicos de calidad para todos, observamos la reciente adopción por parte de la Asamblea General Nacional de una ley que recortó el gasto público en casi 185 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa aproximadamente un 7 por ciento del presupuesto anual. Este recorte presupuestario puede afectar y afectará a proyectos gubernamentales en los sectores de salud, vivienda, justicia y educación incluyendo la obra de infraestructura u obra pública, y advertimos que podrían poner en peligro el disfrute del derecho al trabajo, a la salud, a la educación y a la alimentación de la mayoría de la población.

Los trabajadores instamos al Gobierno de Nicaragua a continuar adoptando políticas y programas sobre desarrollo económico y social en consulta con los interlocutores sociales y teniendo como prioridad la urgente necesidad de mejorar el nivel de vida de la población.

En dichos procesos cualquier recorte presupuestario ha de reevaluarse cuidadosamente teniendo debidamente en cuenta el impacto sobre la capacidad del Estado para cumplir con sus obligaciones respecto al bienestar y al desarrollo de la población tal como lo establece el artículo 1 del Convenio.

Miembros empleadores — El Grupo de los Empleadores quisiera agradecer a la representante gubernamental y a los trabajadores por sus comentarios y la información que han compartido. El Gobierno de Nicaragua ratificó el Convenio en 1981. El Convenio contempla disposiciones cuyo objetivo se centra en el mejoramiento del nivel de vida, las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, la remuneración de los trabajadores, la no discriminación y la formación profesional. Este Convenio cuenta con 33 ratificaciones y forma parte del programa inicial del mecanismo de examen de normas; su antecesor, el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), alcanzó únicamente cuatro ratificaciones.

Nicaragua ha sido Miembro de la OIT desde 1919 a 1938 y de 1957 a la fecha; ha ratificado 62 convenios, incluyendo los ocho convenios fundamentales de la OIT. Para Nicaragua éste no es un asunto nuevo, observamos que este Convenio ya había sido objeto de comentarios al Gobierno de ese país por parte de la Comisión de Expertos. En sus comentarios de 2013 la Comisión de Expertos formuló una solicitud directa al Gobierno pidiendo que proporcionase información sobre los resultados alcanzados en el Plan Nacional de Desarrollo Humano y otras iniciativas adoptadas con miras a asegurar el mejoramiento del nivel de vida de la población.

En esta ocasión, el informe de la Comisión de Expertos da cuenta de graves violaciones a los derechos humanos en el marco de las protestas sociales que se iniciaron el 18 de abril de 2018, lo cual es de particular preocupación para el Grupo de los Empleadores. Además, de la pérdida

de vidas humanas y la conculcación de los derechos más elementales, en estos hechos está la raíz de la agravación de la situación de empobrecimiento que enfrenta Nicaragua.

El presente caso se analiza como una doble nota a pie de página, con lo cual la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que transmita información completa a esta Conferencia y que responda de forma completa a los comentarios que le fueron formulados.

Entrando en materia, con respecto al primer problema que se plantea, es decir, mejoramiento de nivel de vida, el informe de la Comisión de Expertos pone de relieve el impacto de la crisis sociopolítica que vive Nicaragua y que ha perjudicado seriamente a las condiciones de vida de la población. En sus comentarios anteriores la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que proporcionase información sobre los resultados alcanzados por el plan que ya mencioné y otras iniciativas adoptadas con miras a asegurar el mejoramiento del nivel de vida de la población.

En este sentido, el informe nos da cuenta de la información presentada por el Gobierno relativa a la estrategia de alianza con el país de Nicaragua para 2018-2022 con el Banco Mundial, con la finalidad de reducir la pobreza y promover la prosperidad para más nicaragüenses, siendo ésta una estrategia enfocada a invertir en las personas, especialmente en aquellas en situación de vulnerabilidad: mujeres, jóvenes, pequeños productores que practican agricultura de subsistencia y comunidades indígenas y afrodescendientes en territorio rurales.

Al tiempo que el Grupo de los Empleadores toma nota de dicha estrategia, la cual reconoce que el 80 por ciento de la población es vulnerable o pobre, así como del reto que representa la creciente demanda de empleo, lamenta que el Gobierno hubiera sido omiso en cuanto a la representación de resultados del Plan nacional de desarrollo humano solicitado por los expertos.

Por otra parte, nos resulta alarmante la información que se desprende del informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), denominado *Violaciones de derechos humanos y abusos en el contexto de las protestas en Nicaragua,* de 18 de abril a 18 de agosto de 2018, que expresa que la grave crisis de derechos humanos en Nicaragua desde el comienzo de las protestas sociales, el 18 de abril de 2018, se ha caracterizado por múltiples formas de represión y otras formas de violencia que han resultado en miles de víctimas incluyendo aproximadamente 300 personas fallecidas y 2 000 heridas.

En este sentido, el Grupo de los Empleadores urge al Gobierno a tomar acciones inmediatas para asegurar el pleno respeto a los derechos humanos y un ambiente propicio para la generación de empleos.

Como señaló el ACNUDH, la represión y la violencia son el producto de la erosión sistemática de los derechos humanos a lo largo de los años y ponen en evidencia la fragilidad general de las instituciones y el Estado de derecho. La actual crisis ha profundizado, dice, la polarización de la sociedad nicaragüense. Los expertos toman nota de la estimación de la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES) de la que se desprende que la situación que prima en el país ha resultado en la pérdida de 215 000 empleos desde el inicio de la crisis, llevando a 131 000 personas a situarse por debajo de la línea de pobreza. De igual forma, nos da cuenta de la ola de ocupaciones ilegales de tierras privadas por parte de grupos progubernamentales que según estimaciones de la Unión de Productores Agropecuarios de Nicaragua (UPANIC), al 10 de abril de 2019, resultaron en la ocupación de 3 291 hectáreas sin que el Gobierno dé muestras de garantizar el derecho de los propietarios. Ello es fuente de grave falta de certeza jurídica sin la cual no es posible implementar política social alguna.

El informe también atrae nuestra atención a otras series de violaciones de derechos humanos, incluyendo actos ilegales e inconstitucionales de intimidación, amenazas, represión, confiscaciones de hecho y retraso injustificados en la liberación de mercancías importadas, que han sido denunciados por el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), la organización más representativa de empleadores del país.

Al respeto, el Grupo de los Empleadores urge al Gobierno para que tome medidas que conlleven al mejoramiento de la vida de los nicaragüenses mediante la generación de empleo decente y productivo al tiempo que garanticen un entorno propicio para la sostenibilidad de las empresas. Otro aspecto importante que se desprende del informe de los expertos tiene que ver con las afectaciones al disfrute del derecho a la salud, el cual aparentemente se ha visto seriamente afectado.

El Grupo de los Empleadores toma nota con preocupación de la denuncia formulada por la Asociación Médica Nicaragüense relativa a la manipulación del sistema público de salud con el fin de negar atención médica a las personas heridas durante las protestas, así como el cierre de hospitales por parte de las autoridades. Asimismo, observamos con preocupación el despido de personal médico por proporcionar asistencia a heridos en el marco de las protestas.

En cuanto al aspecto económico, la Comisión observa que, según información oficial del Banco Central de Nicaragua, después de alcanzar un crecimiento record del 6,5 por ciento en 2012, la economía se desaceleró del 4,6 por ciento en 2016 al 4,7 por ciento en 2017 y se contrajo en 2018, 3,8 por ciento.

El Grupo de los Empleadores se hace eco de la solicitud que formula la Comisión de Expertos para que el Gobierno proporcione información detallada, incluyendo estadísticas desagregadas por sexo y edad, sobre los resultados alcanzados por el Plan Nacional de Desarrollo Humano, la estrategia de alianza con el país de Nicaragua, así como sobre todas aquellas medidas destinadas a asegurar el mejoramiento del nivel de vida de la población nicaragüense. Solicita además al Gobierno que explique en qué medida el Plan Nacional de Desarrollo Humano y la estrategia de alianza con el país contribuyen a la creación de un entorno propicio para la sostenibilidad de las empresas.

Respecto a la segunda problemática, es decir, la que afecta a trabajadores migrantes, el informe da cuenta de la información proporcionada por el Gobierno en torno a la situación de los trabajadores migrantes, a ese respecto, el Grupo de los Empleadores toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno relativas al acuerdo celebrado con Costa Rica que han permitido la migración regulada y ordenada a ese país de 28 452 trabajadores nicaragüense. No obstante, manifestamos nuestra preocupación respecto a las observaciones finales, de 11 de octubre de 2016, del Comité de las Naciones Unidas de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares, que ponen de manifiesto que la migración proveniente de Nicaragua se debe principalmente a la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, colocando a los trabajadores migratorios nicaragüenses y sus familiares en situaciones de precariedad o inseguridad.

El informe de coyuntura de FUNIDES, antes citada, da cuenta de que, desde el inicio de la crisis, más de 60 000 nicaragüenses han migrado de ese país. De acuerdo con datos de esta institución, alrededor 52 000 nicaragüenses ingresaron a Costa Rica y se han establecido en dicho país, entre enero y septiembre 2018; asimismo, se estima que aproximadamente 5 000 nicaragüenses se establecieron en Estados Unidos entre marzo y julio del 2018. Otros destinos relevantes que han elegidos los migrantes nicaragüenses han sido Panamá y España, sin embargo, no se

cuenta con información del número de personas que han migrado a esos países en los últimos meses.

Por lo anterior, el Grupo de los Empleadores urge al Gobierno de Nicaragua a adoptar medidas que garanticen la protección de los trabajadores migratorios y sus familias, allegándose de la asistencia técnica que la Oficina les pueda proporcionar.

En suma, para la debida implementación del Convenio y para que las mismas sean sostenibles en el largo plazo, se requiere como mínimo de buena fe, por parte del Gobierno, en la concepción, consulta e implementación de estas políticas. Los graves actos de violencia referidos nos llevan a cuestionar si esa es la actitud del Gobierno de Nicaragua, es decir, que cumpla con tales requisitos.

También otros hechos nos generan esos cuestionamientos, como el nombramiento en esta Conferencia como representante de los empleadores de personas ajenas a la organización más representativa de los empleadores de Nicaragua, el COSEP, miembro de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), lo cual está siendo examinado por la Comisión de Verificación de Poderes.

De igual forma, el haber emitido una ley de amnistía que garantiza impunidad para quienes cometieron las graves violaciones a los derechos humanos más fundamentales, la vida el primero, que fueran señalados por los expertos, todo ello pone en tela de juicio esas intenciones del Gobierno.

Miembro trabajador, Nicaragua — Me dirijo a los miembros de esta Comisión extrañado por el hecho de que nuestro país esté con doble nota a pie de página, lo cual está sustentado en situaciones alejadas de lo que establece el Convenio en mención, ratificado por el Estado nicaragüense en 1981. Es el caso que se refiere a hechos acaecidos en el año 2018 señalándose como verdad absoluta lo que terceros han manifestado.

Efectivamente, el Gobierno y el pueblo nicaragüense sufrieron y padecieron la intentona de un golpe de Estado para deponer a un gobierno legítimamente electo en elecciones conforme a nuestra legislación y a la voluntad de nuestro pueblo;

Los hechos violentos promovidos y amamantados por fuerzas externas y desarrolladas por la derecha política, cúpula empresarial y sectores de la Conferencia Episcopal de la Iglesia Católica, conllevaron a situaciones de destrucción, secuestros y muerte de 198 nicaragüenses; este intento de golpe de Estado fue frenado por la voluntad y decisión dirigida por el Gobierno y respaldada por el pueblo de mantener la paz y evitar enfrentamiento entre hermanos, como era el deseo de los golpistas y sus protectores.

La economía nicaragüense con un crecimiento sostenido, lo cual ha sido reconocido por los organismos especialistas en la materia, fue golpeada sensiblemente, cerca de 1 200 millones de dólares americanos fue la pérdida de esos tres meses de caos y destrucción golpista. La destrucción, saqueo y quema de edificios públicos y privados, así como de equipos y mobiliarios conllevó a pérdidas materiales cuantiosas y retrasos en programas de construcción e inversión pública.

El uso de redes sociales, noticias falsas, medios de comunicación ligados a los intereses de la derecha criolla y los medios de comunicación internacionales, al servicio de los fascistas y de intereses del imperio, fueron parte de los instrumentos utilizados para vender una imagen caótica de nuestro país, fijar la idea de una dictadura y la violación de los derechos humanos para justificar la intervención a través de organismos e instancias internacionales, algunos gobiernos se dieron a la tarea de enjuiciar a nuestro país sin tener la autoridad moral para ello.

En el informe se hace referencia a organizaciones promotoras y ejecutoras del intento del golpe de Estado, la cúpula empresarial COSEP, señalada en el informe, por medio del chantaje y presión laboral obliga a las y los trabajadores de sus empresas a participar en las acciones promovidas por los golpistas y posteriormente, dado que la crisis económicas les golpeó por sus aventuras políticas, despiden a las y los trabajadores, a más de 125 000 trabajadores han despedido de sus empresas, mientras que en el sector público se mantienen los puestos de trabajo y no hay retrasos o reducción de salarios.

La otra organización señalada en el informe, FUNIDES, es una ONG alimentada por los recursos enviados por agencias extranjeras. Está integrada por exfuncionarios de los gobiernos neoliberales y ligados a funcionarios antisandinistas del extranjero.

Lamentablemente en el informe no se señalan las medidas de bloqueo y asfixia económica decretadas por fuerzas externas. Esas medidas limitan y afecta directamente a programas sociales y de inversión pública, es una nueva forma de intervenir en los asuntos internos de nuestro país ya que en el pasado enviaron tropas para someter a nuestra soberanía y fueron derrotados en sus intenciones por patriotas como nuestro general Sandino.

Lamentamos que los organismos que se dicen velar por los derechos humanos se hayan parcializado en su acción, no han señalado ni condenado las acciones de destrucción de los vándalos y destructores, por el contrario, justifican y protegen a los culpables de la destrucción y promotores de la muerte, pueden leer sus notas y podrán constatar esa verdad. Han desnaturalizado su papel en relación a la situación presentada en nuestro país, bailan al son que les indica el imperio y cierran los ojos ante la violencia promovida por los gobiernos contra los trabajadores y las trabajadoras y movimientos sociales. Se dice que eran marchas pacíficas, pero para los que vivimos ese amargo momento de nuestras vidas no fue así; los tranques de la muerte, respaldados por algunos obispos de la Iglesia católica, cúpula empresarial y hasta organismos que se dicen defensores de derechos humanos, fueron centros de torturas, violación asesinato y quema de cuerpos humanos ¿Cómo considerar acciones pacíficas de los que intentan a través de la violencia alcanzar lo que el pueblo les ha negado?

Sólo para tener idea de lo que vivimos en estos tres meses de terror y orgías golpistas, les informo: Wilder Reyes Hernández, Marvin Meléndez, Carolina Collado, Jorge Gastón Vargas, Marlon Medina Toval, Yader Castillo, Bismark Martínez, dirigentes sindicales de nuestra Central Sindical Frente Nacional de los Trabajadores (FNT) asesinados por los golpistas. Bismark Martínez fue secuestrado, vilmente torturado y desaparecido hasta hace tres semanas; se confirmó que el cadáver encontrado en una fosa cerca de un tranque en ciudad de Jinotepe pertenecía a nuestro dirigente, sus familiares y compañeros de trabajo no encontraron ecos en su denuncia ante la Comisión de Derechos Humanos.

La emisora estatal Radio Nicaragua y la Nueva Radio ya fueron quemadas, en esta última se encontraban laborando 21 trabajadores, los golpistas trataron de impedir que salieran del edificio mientras éste tomaba fuego. Amnistía Internacional no se pronunció antes estos hechos vandálicos, argumentando que su papel es sólo vigilar a los gobiernos y que los delitos realizados por las personas deben ser juzgados por los tribunales nacionales, pero al cumplir el mandato de la ley por las autoridades de nuestro país estos señores hablan de secuestro y presos políticos.

Asesinaron a dos educadores, Alfredo Urroz Girón y Marvin Ugarte Campos, y a la Confederación de la Educación le quemaron la casa sindical en la ciudad de Masaya, así como saqueo y destrucción en la casa sindical en la ciudad de Jinotepe y la casa sindical en la ciudad de San Carlos. Secuestraron y torturaron a 14 educadores por no respaldar el intento del golpe y por estar garantizando el derecho a la educación de las y los niños nicaragüenses.

Dos universidades públicas fueron utilizadas como puestos de mando y centros de torturas por los golpistas, la Universidad Nacional fue saqueada y parte de sus instalaciones fueron destruidas.

Con el uso de armas de guerra asesinaron a 22 policías, quemaron edificios de estaciones de policía nacional y mantuvieron sitiados a miembros de la policía que se encontraban concentrados por orden del presidente, a solicitud de los obispos y la cúpula empresarial. Quemaron viviendas de dirigentes sindicales de la federación de la salud, quemaron ambulancias y clínicas móviles, saquearon y robaron instrumentos quirúrgicos y medicinas en centros de salud.

En Nicaragua, se ha restablecido el orden y reconstruimos la paz. Tomando como referencia el buen ejemplo de práctica del tripartismo en Uruguay, mantenemos el modelo de tripartismo con más de 15 000 micros, pequeñas y medianas empresas, que al final son los que más generan fuentes de empleo, mantenemos los espacios para negociar la convención colectiva y los salarios mínimos.

Como movimiento sindical unido en la diversidad, hemos condenado este intento de golpe de Estado y rechazamos las medidas de bloqueo y las sanciones económicas promovidas por los que se consideran dueños del mundo. Se nos aplica la *Ley Nicaraguan Investment Conditionality Act (Nica Act),* la cual condiciona el acceso a los créditos en organismos internacionales; estas medidas sólo perjudican a nuestro pueblo y limitan la inversión afectando las fuentes de empleo para las y los trabajadores.

La difícil situación económica que atraviesa nuestro país, producto de esta intentona golpista, no ha impedido que se garantice el acceso al derecho a la educación y salud pública gratuita. Se mantienen los programas sociales y la inversión en la construcción de infraestructuras requeridas para el acceso a la energía, sanidad, agua potable, movilidad vial y comunicaciones. Se está garantizando por las instituciones del Gobierno la atención a sectores productivos y a trabajadores por cuenta propia a través de programas para el acceso al crédito.

Respaldamos la mesa de negociación que ha propuesto el Gobierno y condenamos la actitud chantajista e irresponsable de la derecha política y cúpula empresarial que acuden a gobiernos extranjeros solicitando y rogando por la aplicación de sanciones económicas contra nuestro país.

Reiteramos nuestro señalamiento que organismos integrantes de las Naciones Unidas, como la OIT, no sean utilizados para los intereses de las transnacionales o de gobiernos que se consideran amos y dueños de este mundo, que promueven guerras para destruir países en desarrollo y después persiguen y condenan a los que emigran producto de estas acciones guerreristas.

La práctica del diálogo social, con resultados efectivos, ha permitido que a las y los trabajadores ser actores de las transformaciones económicas y sociales; así, en el marco de lo establecido en el Convenio, las políticas sociales promovidas por el Gobierno de reconciliación y unidad nacional han facilitado a las y los trabajadores enfrentar las dificultades económicas e ir erradicando la pobreza en nuestro país.

Nicaragua quiere paz y trabajo, los nicaragüenses queremos tranquilidad y construir desde nuestra realidad un consenso social sustentado en el respeto y la tolerancia.

Aun cuando varios de nuestros dirigentes sindicales y trabajadores fueron asesinados en la intentona de golpe de Estado el año pasado, respaldamos las medidas del Gobierno encaminadas a buscar la paz a través de leyes tales como la de amnistía y programas de atención a las víctimas y su familia.

Las y los trabajadores representados en esta Comisión por nuestra presencia solicitamos, basados en los argumentos y realidad vivida, que esta Comisión no emita ninguna recomendación contra nuestro país por no ajustarse este informe a lo establecido en el Convenio.

Miembro empleador, Nicaragua — Estoy aquí como representante del sector privado — empleador de una buena parte del área productiva, de construcción, transporte, comercio y servicios. En relación a la alusión, fui invitado por la institución del Gobierno de Nicaragua, como presidente de la asociación que yo dirijo y que en conjunto con el Consejo Nicaragüense de la Micro Pequeña y Mediana Empresa (CONIMIPYME) representamos más del 60 por ciento de lo que es la capacidad empresarial. Hay otra organización que trabaja, que ha sido atendida, que tiene pérdidas también igual que nosotros, producto de todo lo que se ha venido planteando en relación a la actividad de violencia que se generó desde abril del año pasado. Aquí, estamos demostrando con nuestra presencia, el interés de este sector empresarial de lograr mejores relaciones laborales trabajador-empleador, incluida la instancia gubernamental, tomando en cuenta lo ya avanzado en materia laboral por la OIT y lo que pueda resultar de esta importante Conferencia.

Yo deseo ubicar a nuestro país, Nicaragua, en el contexto de las relaciones laborales, sus logros y afectaciones mencionando los siguientes aspectos que han incidido en ellos: se estableció a nivel constitucional (la ley máxima en el país) una relación entre gobierno, sector privado, en donde se privilegió a todas las fuerzas, todas las asociaciones empresariales privadas y seguimos trabajando desde hace varios años en donde tuvimos el crecimiento, que se ha mencionado, de manera continua. Ha sido un ejemplo de apertura y de excelente relación entre ambos, y hemos sido visitados por varios países para conocer de nuestra experiencia y procurar en sus países hacer algo similar; hay acuerdo entre empresas, gobierno y trabajadores, mediante el establecimiento de la comisión tripartita con su lógica de sesiones, de discusiones hasta llegar a las conclusiones y acuerdos; tuvimos — hablando ya en pasado — un crecimiento de la economía nacional que oscilaba entre 4,6 por ciento al 5,1 por ciento reconocido por el Banco Mundial por varios años consecutivos y mencionado inclusive por el organismo — FUNIDES —, alimentado, financiado y trabajando para otros intereses en detrimento del interés nacional; tuvimos crecimiento de los volúmenes de producción y por lo tanto de volumen de exportación de los principales productos que nosotros generamos; teníamos una seguridad ciudadana excelente y reconocida en la región, no sólo en Centroamérica, sino que a nivel de los países latinoamericanos, con visitas también para ver el nivel de funcionamiento de la policía nacional. En ese entonces, antes del problema, era lo mejorcito de la policía, los que cuidaban y teníamos la mayor seguridad en la región; con esta política, reducción de la pobreza, pobreza extrema, producida por ampliación de plazas de trabajo de parte de las empresas y la aplicación de las políticas del Gobierno. Hay varios aspectos más relevantes que generaban un clima muy positivo en el crecimiento integral de nuestro país.

Dicho lo anterior, lamentamos las consecuencias de la falta de consenso, la cual interrumpió una dinámica tripartita que hasta ese momento era efectiva y con grandes resultados, reconocidos por la comunidad internacional. La crisis implantada pudo haber sido detenida antes, si las partes políticas hubieran tenido la madurez de entablar un diálogo honesto, sincero y transparente. Por lo tanto, habiendo finalizado la parte más cruda de la crisis es momento nuevamente para hacer un llamado a todas las partes para sentarse a dialogar un verdadero compromiso económico, político-social, mediante mecanismo de diálogo para encontrar la solución pacífica de esta situación.

Con todo lo anterior, habíamos venido trabajando y creciendo en nuestros negocios hasta ser interrumpidos en el año 2018 por acciones de violencia, saqueos y atentados contra la seguridad ciudadana y el derecho al trabajo por obstáculos en las calles y carreteras, por los tranques con gente armada, cortando el fluido de mercancías que afectó en gran medida a todo el empresariado nicaragüense.

Todo esto nos ha sorprendido por crearse una situación maligna de la noche a la mañana, generando destrucción de áreas comerciales, edificios gubernamentales, planteles, equipos de construcción de manera directa a nuestras empresas, con la consecuente eliminación de fuentes de trabajo, la reducción de inversiones nacionales y extranjeras, reducción hasta el mínimo del turismo que teníamos en crecimiento y en pleno desarrollo. No me toca señalar aquí a los responsables de semejantes acciones destructivas. Estas acciones que afectaron la economía nacional, nos han afectado directamente a todas las demás empresas grandes, medianas y pequeñas y lógicamente ha obligado a nuestras empresas privadas a realizar suspensiones de trabajadores, y peor aún, la banca nacional ha cortado todo financiamiento, obstaculizando cualquier proceso de inversión en todas las áreas de la economía y limitando el servicio financiero de garantías para todas las empresas. O sea, que aparte de toda la acción destructiva, está un bloqueo financiero que limita el desarrollo de la mayor parte de la actividad económica.

A pesar de ello, luego de todo lo ocurrido y durante la crisis, nuestras capacidades empresariales continuaron y mantuvieron sus negocios y garantizaron, hasta cierto punto, el trabajo del personal, y brindando atención a la población y manteniendo abiertas las empresas a pesar de los llamados a paros nacionales, que afectan gravemente la economía, cabe recalcar que muchos de estos llamados estuvieron acompañados de amenazas a nuestras empresas, para obligarnos a cerrar. A la fecha de este informe se ha recuperado la seguridad ciudadana y la actividad económica con las limitaciones financieras, y la amenaza de sanciones que vendrían a afectar las inversiones tan necesarias para el desarrollo de mí país. Todo eso limita el acceso de la población en su movilidad, servicios, en las ofertas de plazas de trabajo. Aquí, quiero resaltar, el papel de la OIT para que conozcan nuestra realidad que es muy diferente a lo que se conoce por medio de documentos interesados, o de personas que no conocen, que ni siquiera se han acercado a nuestro país y a la fuente de información que ha distorsionado lo que nosotros como empresas estamos pasando y que ponen en riesgo el trabajo de nuestro personal.

Todo lo anteriormente mencionando ha generado grandes pérdidas a nuestras empresas y al empleo y más bien lo señalado en esta lista, genera una imagen negativa que nosotros los empresarios rechazamos y solicitamos que la OIT mantenga su perfil con el objetivo original del trabajo y no ser factor de intereses políticos ajenos a su bien valorada actividad.

Los empresarios nos vimos envueltos en una situación política ajena a nuestra naturaleza, sin embargo, nuestro sector se ha mantenido firme y organizado para mantener nuestros intereses vigentes. Aseguramos nuestro compromiso como empresarios comprometidos con el bienestar económico, que nuestra imparcialidad es nuestra visión única para continuar el trabajo productivo que tanto nos ha costado construir. Aseguramos nuestro compromiso social y empresarial por no permitir que asuntos políticos vanos se entremezclan y deterioren la imagen de nuestro país ni su productividad para continuar mejorando la vida de los nicaragüenses.

Miembro gubernamental, Rumania — Tomo la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de la República de Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, que son países candidatos; de Noruega, que integra la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y el Espacio Económico Europeo (EEE), y de Georgia. Atribuimos suma importancia a los derechos humanos y reivindicamos la función de la OIT de elaborar, promover y supervisar las normas internacionales del trabajo. La UE y sus Estados miembros estamos convencidos de que los convenios de la OIT son esenciales para la estabilidad social y económica de cualquier país, y de que un entorno propicio para el diálogo y la confianza entre los empleadores, los trabajadores y el gobierno ayuda a sentar las bases para un crecimiento sólido y sostenible y fomenta sociedades inclusivas.

La UE y Nicaragua han establecido una relación estrecha fundada en el Acuerdo de Asociación entre la UE y América Central, que comprende tres pilares principales: el diálogo político, la cooperación y el comercio. Un objetivo global del Acuerdo de Asociación es fomentar el desarrollo económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente.

Nos preocupa enormemente la gravísima crisis política, económica y social que afecta al país desde abril de 2018, así como la situación en materia de violaciones de los derechos humanos, y en particular de los derechos sociales y laborales. En la sesión del Consejo de Derechos Humanos de marzo pedimos al Gobierno de Nicaragua que pusiera fin a la represión y garantizara la justicia, el diálogo y la democracia, que son la única forma de salir de la crisis. También le pedimos que cooperara de forma constructiva con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y permitiera el regreso de la Oficina del ACNUDH.

En cuanto al caso concreto que nos ocupa, en relación con el Convenio, quisiéramos recordar que todas las políticas deben tender en primer lugar al bienestar y el desarrollo de la población, y que el mejoramiento del nivel de vida debe ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico. Como se señala en el informe, el 80 por ciento de la población de Nicaragua es vulnerable o pobre.

Quisiéramos expresar nuestra profunda preocupación por la altísima tasa de desempleo, el elevado número de personas que han perdido el trabajo o que incluso han caído en la pobreza como consecuencia de la crisis en Nicaragua, los despidos de funcionarios públicos por motivos políticos, sobre todo en el sector de la salud, y los cierres de empresas ordenados por el Gobierno en represalia contra disidentes. Además, la desigualdad, la pobreza, la exclusión social, la violencia, la inseguridad, la represión y la persecución están obligando a un número cada vez mayor de nicaragüenses a desplazarse a los países vecinos.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que tome las medidas necesarias para mejorar el nivel de vida de la población, empezando por el respeto de los derechos fundamentales. El objetivo de estas medidas debe ser, a corto plazo, atender las necesidades básicas relacionadas con la alimentación, la vivienda, la vestimenta, la atención médica y la educación y, a mediano o largo plazo, erradicar la pobreza mediante la aplicación de políticas económicas y sociales inclusivas. Observamos con preocupación los recortes en el gasto público aprobados por la Asamblea Nacional en agosto de 2018 e insistimos en la necesidad de que el Gobierno destine fondos suficientes a las políticas sociales para paliar los efectos de la crisis en la población nicaragüense.

A propósito de la estrategia de alianza de Nicaragua con el Banco Mundial para el período 2018-2022, que acogemos favorablemente, quisiéramos saber cuáles son las medidas adoptadas en ese marco para reducir la pobreza y mejorar el nivel de vida de la población, especialmente de los grupos más vulnerables, como las mujeres, los niños, los jóvenes, los agricultores de subsistencia, las personas

con discapacidad, los pueblos indígenas y los afrodescendientes, y alentamos al Gobierno a que solicite la asistencia técnica de la OIT en este sentido.

También quisiéramos expresar nuestra profunda preocupación por la ola de ocupaciones ilegales de tierras privadas por parte de grupos progubernamentales, según se ha informado, y por otros casos de violación de derechos, como ataques contra empresas y demoras injustificadas en el despacho de mercancías importadas.

Por otra parte, quisiéramos recordar que el acceso a la financiación es una condición esencial para el crecimiento económico. La microfinanciación, en concreto, es fundamental para que los pobres puedan subsistir en el día a día, crear oportunidades de generación de ingresos, educar a sus hijos y atender a los enfermos y a los ancianos. En este contexto, suscribimos las recomendaciones de los expertos de que el Gobierno debe fomentar nuevas formas de ahorro voluntario, proteger a los asalariados y a los productores independientes de la usura, y difundir conocimientos financieros básicos, sobre todo entre las mujeres.

La UE seguirá observando de cerca la situación y está determinada a utilizar todos sus instrumentos de política para favorecer una salida pacífica y negociada de la crisis e impedir que la situación de derechos humanos y el nivel de vida en Nicaragua se sigan deteriorando.

Miembro trabajador, Colombia — En nombre de los trabajadores de Colombia, nos solidarizamos con los trabajadores en Nicaragua, pues comprendemos el reto que implica para una nación, para la sociedad civil y para los trabajadores construir paz, especialmente en Latinoamérica. Nicaragua fue incluida en la lista de países a ser examinados por esta Comisión por los comentarios especiales realizados con profunda preocupación por la Comisión de Expertos, «profunda preocupación» que los trabajadores colombianos esperamos también se exprese en el siguiente informe de la Comisión de Expertos frente al aumento desmedido de asesinatos contra líderes sociales y sindicales en nuestro país.

Nicaragua es un país que lucha por la reconstrucción de su tejido social, por la recuperación de la inequidad, la recuperación del empleo y la garantía en los derechos laborales que merecen la atención internacional pero no para el intervencionismo o juzgamiento en sus procesos, sino para rodear sus instituciones democráticas para solidarizarse con sus apuestas para la inclusión social y el mejoramiento del nivel de vida de la población y para contribuir a la implementación de estándares sociales óptimos. Hacer lo contrario, es estimular a quienes realmente no quieren el progreso ni el bienestar de los nicaragüenses, pueblo que se merece ahora más que nunca de un goce pleno de su soberanía para resolver sus asuntos internos como muchos otros del continente americano, víctimas hoy de quienes se creen con el derecho a violentar el libre derecho a la autodeterminación de los pueblos. De eso sí que hemos sido víctimas los colombianos por la pérdida de nuestra soberanía.

Los trabajadores de Nicaragua, al igual que los colombianos, creemos que es posible la superación de las causas de los conflictos y el establecimiento de una paz estable y duradera, a pesar de los constantes intentos de desestabilización de ésta o de retroceso que se reciben en ambos países desde el exterior o desde minorías internas que no quieren la paz, que promueven desórdenes internos arguyendo una falsa defensa de la democracia y así deslegitimar las instituciones nacionales. La vía de la violencia y el conflicto para desestabilizar procesos internos progresistas siempre pondrán en riesgo la garantía de los derechos de los trabajadores y la productividad.

Los desórdenes, por los cuales el informe de la Comisión de Expertos que dio origen a este llamamiento de Nicaragua a la Comisión y que efectivamente han puesto en riesgo la vida, seguridad y bienestar de la población, creemos nosotros que son causados por que no concuerdan con el actual Gobierno nacional, cuyas políticas pueden poner en riesgo sus particulares intereses.

En Nicaragua, así como en Colombia, líderes sociales y sindicales siguen dando su vida por luchar por los Derechos Humanos, por más y mejores empleos, por más ingresos para la mayoría de la población, por defender la producción y el desarrollo nacional y por apostar a la consolidación de la paz, único escenario que garantiza el progreso y bienestar de los pueblos. Dejemos que el pueblo nicaragüense construya su propio futuro y logre de esta manera acatar adecuadamente los requerimientos de esta casa.

Miembro gubernamental, Estados Unidos — Estamos consternados por la severa crisis política y social que vive el país desde las protestas de abril de 2018. En particular, nos preocupan las graves acusaciones de violencia, estigmatización e injerencia contra empleadores y trabajadores recogidas en el informe del ACNUDH sobre las protestas de 2018, que habla de una ola sin precedentes de ocupaciones ilegales de tierras privadas por parte de grupos progubernamentales; de denuncias de ataques contra empresas; y de represalias contra funcionarios públicos, entre ellas el despido de médicos, personal de enfermería y personal administrativo por atender a los heridos durante las protestas, y el despido de docentes por haber participado en éstas. Por otra parte, existe poca información disponible sobre los casos denunciados. Por ejemplo, ¿qué medidas se han adoptado en relación con las acusaciones y las represalias? ¿Qué medidas se adoptarán para impedir que se produzcan violaciones similares en el futuro? Instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para cumplir las normas internacionales del trabajo en estrecha cooperación con la OIT y los interlocutores sociales, y lo alentamos a que solicite la asistencia técnica de la OIT a tales efectos.

Miembro trabajador, Panamá — Debemos en primera instancia lamentar los hechos acaecidos en nuestra hermana República de Nicaragua en abril del año pasado. Imágenes dantescas de personas siendo encendidas vivas no deben volverse a repetir. Y estas imágenes, no cabe duda, tienen responsables, que entendemos, los procesos judiciales han empezado a llamar a responder por actos bárbaros como éstos.

En los organismos de la OIT, como el presente, entendemos nosotros que debemos propugnar por la paz del pueblo nicaragüense, por una salida de la crisis general del año pasado. El diálogo social, que con mucho esfuerzo se ha empezado a desarrollar, ha permitido por lo menos algunos alcances importantes en esta etapa. Como ellos, podemos mencionar el proceso de reconstrucción de la paz y reconciliación entre los nicaragüenses después de los hechos lamentables antes mencionados. Este diálogo entre las partes ha sido incluso auspiciado por organismos de carácter internacional, de ello se han derivado la instalación de 1 500 mesas para la paz y se auspicia llegar a 5 000 en cada región del país para tratar la diversidad de los problemas que al país aqueja, incluyendo la situación generada del año pasado.

El proceso de recuperación de la estabilidad económica y social es latente y no cabe duda, en estos momentos, empieza a mostrar signos importantes. Sólo este mes se aprobó la Ley de Amnistía para todas las partes del conflicto generado el año pasado. Esto debe permitir, sin duda, que el diálogo avance.

Garantías de ese diálogo hablan de desarrollo de políticas sociales, de generación de empleo, vivienda, salud, agua potable, educación y reforma al Estado, incluso se han estado discutiendo.

Los acuerdos alcanzados en la Mesa de Diálogo permiten, a corto plazo, que las partes puedan seguir desarrollando toda política que indique la paz en Nicaragua para los nicaragüenses.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) — Tomamos la palabra en un caso atípico para esta Comisión, en el cual se analiza el cumplimiento de Nicaragua de los preceptos contenidos en el Convenio en un contexto de crisis, y post crisis política y social. Resaltamos esta cuestión porque es clave, y porque se repite y repetirá muchas veces en América, en Asia, en África, o en los países centrales.

Un país, por distintas circunstancias, políticas, económicas, de origen estructural o por efecto coyuntural, por razones ligadas a su política interna, o por incidencia de políticas externas, por causas regionales, o aún por efecto de las crisis económicas internacionales, puede sufrir una gran convulsión interna, con afectación grave de su economía real, y por tanto, con efectos inmediatos sobre sus presupuestos públicos, y en consecuencia, en el nivel de cobertura de sus políticas sociales.

Frente a esa situación, la comunidad internacional no puede ser indiferente, los organismos internacionales, los actores sociales no podemos ser indiferentes, y debemos involucrarnos, claro está. La forma en que nos involucramos encierra el desafío del respeto absoluto a la autonomía de los pueblos, y la comprensión de las decisiones populares soberanas.

Es por ello que nos preguntamos en el marco de este debate: ¿cuál debe ser el rol de la comunidad internacional y de esta propia OIT? ¿Juzgar los hechos?, ¿aplicar sanciones?, ¿tomar posición en favor de un sector o de otro?, ¿incidir en la política interna?

No, definitivamente no. El rol de la comunidad internacional debe ser el de colaborar en la búsqueda de la paz, en mediar para el consenso, en brindar ayuda franca, en proponer soluciones, y también, avanzando un paso más en el análisis, sostenemos que la comunidad internacional debería ayudar con recursos económicos concretos, financiamiento para el desarrollo, para la activación sustentable del sector público y privado, colaborando en la garantía de cumplimiento de los estándares de políticas sociales para beneficio de los y las que menos tienen y no pueden esperar.

Efectivamente, en abril de 2018 se desató una crisis en Nicaragua con un saldo doloroso de víctimas fatales de un lado y del otro de las posiciones antagónicas y los efectos se trasladaron a la actividad económica. Lo vimos en las universidades también que fueron tomadas, saqueadas, destrozados sus bienes y tuvimos imposibilidad de dictar clases.

El movimiento obrero quiere la paz en Nicaragua, y quiere el respeto de su autonomía, y de la voluntad popular expresada de manera democrática. Ayudemos a Nicaragua ya, ahora, con más recursos y menos discursos, con más énfasis en la coincidencia que en la disidencia, centrados en las necesidades de las personas que son las que necesitan en forma urgente la garantía de sus derechos consagrados en las normas de la OIT sobre política social. No usemos los problemas de Nicaragua, o de cualquier otro país, para camuflar discusiones ideológicas. No se ayuda a la paz y a la protección social bloqueando el financiamiento externo a Nicaragua, condicionando su comercio exterior, y hostilizando al Gobierno. Tampoco levantando el dedo acusador desde cómodos sillones en los países centrales.

Cambiaron muchas cosas en el mundo desde 1919 a este 2019, pero hay algo que no cambió, como dice la Declaración de Filadelfia: «la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para todas las partes» y agrega «la justicia social es esencial para lograr una paz social duradera».

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela — El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación de la representante gubernamental, con relación al cumplimiento del Convenio núm. 117. Hemos escuchado que el gobierno de reconciliación y unidad nacional implementa la política de seguridad y soberanía alimentaria de forma integral, con el fin de alcanzar los objetivos y metas del Programa nacional de desarrollo humanos, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Valoramos los avances del Gobierno nicaragüense para erradicar la pobreza general y extrema, así como la implementación de las políticas y leyes que promueven y aseguran los derechos laborales. Vale destacar que se han inscrito nuevas organizaciones sindicales que participan activamente en la negociación colectiva del sector público y privado. Nos complace que la inspección laboral tutele activamente la protección de los trabajadores, evitando todo tipo de discriminación, protegiendo a los niños, adolescentes, personas con discapacidad, mujeres y pueblos indígenas y que se garantice la educación gratuita.

Consideramos que esta Comisión debería tener presente los aspectos positivos que se desprenden de las explicaciones brindadas por el Gobierno de Nicaragua. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de esta Comisión, producto de este debate, sean objetivas y equilibradas, alejadas de intereses políticos contrarios al Gobierno de Nicaragua.

Miembro gubernamental, Canadá — El Canadá agradece la información detallada presentada por el Gobierno de Nicaragua y reconoce los importantes progresos que el país ha realizado en los últimos años para mejorar el nivel de vida de su población. Sin embargo, buena parte de esos progresos podrían perderse hoy debido a la situación de los derechos humanos, que viene deteriorándose desde abril de 2018, y al impacto que ese deterioro ha tenido en la economía del país. El Canadá sigue profundamente preocupado por la difícil situación social y política, y se hace eco de las preocupaciones de la Comisión de Expertos sobre la adhesión de Nicaragua al Convenio, cuyo objetivo primordial es garantizar el bienestar de la población.

En particular, el Canadá toma nota de que, según se ha informado: se ha perdido más del 17 por ciento de los puestos de trabajo en la economía formal y se han producido pérdidas considerables en la economía informal; ha aumentado la pobreza; se han denunciado ataques a empresas; se ha recortado el gasto social en salud, vivienda, justicia y educación; se ha denegado atención médica a participantes de las protestas de 2018 y se ha despedido a quienes se ofrecieron a prestarles atención; han migrado muchos trabajadores a causa de la pobreza, la desigualdad y la exclusión social; y, supuestamente, no se han adoptado medidas para facilitar el acceso a las instituciones financieras y difundir conocimientos financieros básicos, especialmente entre las mujeres. Todo ello afecta seriamente las condiciones sociales y de vida de la población.

El Canadá teme que, si esta situación persiste, el desarrollo socioeconómico, la seguridad y la estabilidad de Nicaragua sufrirán graves consecuencias a largo plazo.

En este sentido, y recordando las recomendaciones que formuló a Nicaragua a principios de este año en el contexto del Examen Periódico Universal, el Canadá insta al Gobierno de Nicaragua a que, sin demora:

- siga aplicando medidas destinadas a mejorar el bienestar y el nivel de vida de todos los nicaragüenses y, en particular, de los grupos vulnerables de la población, satisfaciendo necesidades básicas como la alimentación, la vestimenta, la vivienda, la atención sanitaria y la educación;

- garantice condiciones de trabajo decentes para todos los trabajadores y especialmente para los trabajadores migrantes, obligados a vivir lejos de sus hogares;
- proteja a los asalariados y a los productores independientes facilitando acceso a las instituciones financieras, incluidas las cooperativas de ahorro y crédito, y difunda conocimientos financieros básicos, y
- recurra a la asistencia técnica de la OIT para la consecución de estos objetivos.

El Canadá colabora con el pueblo nicaragüense desde hace mucho tiempo para ayudar al país a fomentar el desarrollo económico, reducir la pobreza y aumentar la seguridad, y está determinado a seguir haciéndolo, apoyando entre otras cosas los esfuerzos realizados por Nicaragua para aplicar y respetar los principios del Convenio.

Miembro empleador, Honduras — Vemos con preocupación cómo la crisis sociopolítica que enfrenta Nicaragua ha sido provocada por las políticas adoptadas por el Gobierno. Lo que ha puesto en peligro derechos económicos y sociales de los ciudadanos, como ser el derecho al trabajo, a la salud, a la educación, a la alimentación y a la iniciativa empresarial, generando una recesión económica que desalienta y aleja las inversiones y con ello deja sin oportunidad a los ciudadanos nicaragüenses, provocando el detrimento del nivel de vida de la población, principalmente de los más vulnerables.

Con base en los datos de la FUNIDES, al final del año 2019, el 9 por ciento de los nicaragüenses serán pobres extremos, el 21 por ciento pobres generales pero no extremos y el 21 por ciento estarán en situación vulnerable. Es decir, en caso de extenderse la crisis sociopolítica que afecta al país, la mitad de la población enfrentaría riesgos de pobreza.

Estos condenables índices, que van en detrimento de los derechos sociales y económicos de las personas y de las empresas, han tenido su origen en una serie de medidas adoptadas por el Gobierno, como ser el incremento al precio de la energía, la reforma a la seguridad social, las reformas tributarias, la falta de financiamiento y encarecimiento de la tasa de interés de crédito disponible, el incremento de la brecha cambiaria, el aumento del precio de los combustibles, la migración de la mano de obra, la reducción de la oferta de mano de obra en las zonas productivas, los bajos precios internacionales de los productos agropecuarios y la incertidumbre del clima en el sector agropecuario. Todo lo anterior evidencia una clara violación de las disposiciones del Convenio en lo que respecta a sus principios generales. El artículo 1, en el que se dispone que toda política debe de tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. La denuncia en el marco de este Convenio técnico es porque el Gobierno de Nicaragua se ha alejado de generar políticas sociales que impulsen a la mejor acción social de cualquier país, como es el empleo.

También condenamos los actos ilegales que incluyen intimidación, amenaza, represión y confiscaciones injustificadas en la liberación de la mercancía importada que ha sido denunciada por el COSEP, órgano representativo de los empleadores de Nicaragua.

Exhortamos al Gobierno de Nicaragua a que tome de forma urgente las acciones necesarias para generar condiciones dignas de vida para los ciudadanos nicaragüenses y que garantice el derecho de la libre empresa en Nicaragua.

Miembro gubernamental, Cuba — Mi delegación desea destacar los elementos aportados por el Gobierno de Nicaragua. El hecho de que el incremento económico sostenido se haya traducido en una disminución del coeficiente de desigualdad y en la reducción de la pobreza demuestran el compromiso de Nicaragua con la justicia social.

Reconocemos que el Gobierno haya destinado recursos para ampliar la infraestructura social y restituir los derechos de trabajo y seguridad social, de salud y educación, y los subsidios a servicios básicos a la población. También es positivo que haya promulgado normas jurídicas que reconocen, protegen y garantizan los derechos laborales, así como los derechos de las personas con discapacidad y otros grupos poblacionales. Por otro lado, se encuentran en aplicación diversos programas sociales dirigidos a proteger a la población y mejorar sus condiciones de vida.

Todos los avances económicos y sociales alcanzados por el Gobierno nicaragüenses y que han sido informados en esta sala se han hecho a pesar de las agresiones de diversa índole que sufre el Gobierno. En tal sentido, mi delegación rechaza los enfoques punitivos, las prácticas selectivas y la manipulación política de los órganos de control de la Organización, al tiempo que alertamos que de considerarse estas acciones, pudiera conducir a esta Comisión hacia la falta de credibilidad y de espíritu de cooperación.

Miembro trabajador, Cuba — Los argumentos presentados contra la República de Nicaragua demuestran, una vez más, que las agresiones externas, la incentivación al desorden interior, las motivaciones políticas por intereses ajenos e individuales, sólo conllevan al sufrimiento de los pueblos, a su desestabilización y al retroceso de los avances en materia social y laboral, entre otros males.

Cuba y la República Bolivariana de Venezuela, entre otros países, también hemos sido objeto de estos ataques, se nos han impuesto bloqueos económicos, financieros y comerciales, para frenar las políticas sociales y el desarrollo de nuestros países, y para desalentar a los trabajadores en el esfuerzo para construir nuestras naciones, y estimular el éxodo la fuerza laboral.

Evidentemente, éste es un caso que los elementos políticos que lo acompañan minimizan al extremo los matices técnicos que pudiera contener y que no se avienen a lo expresado en el Convenio.

Nicaragua, desde hace más de cuarenta años, ha trabajado en cumplimentar los proyectos de desarrollo social a través de planes nacionales y de integración regional para contribuir a elevar el nivel de vida de su población, promover la inclusión social y laboral.

Muchos de los argumentos que se toman como elementos en esta discusión son competencia del Consejo de Derechos Humanos y no de esta Comisión. Coincidimos plenamente en los criterios expresados por el delegado de los trabajadores de Nicaragua y esperamos que esta Comisión los tenga en consideración en las conclusiones de este caso, al que no vemos motivo de peso para incluirlo en la lista de los 24 casos a discusión.

Miembro gubernamental, Honduras — La delegación de Honduras presenta su muestra de apoyo a la hermana República de Nicaragua. Tomamos nota de las acciones que realiza el Gobierno de Nicaragua en la aplicación del Convenio, en la implementación del desarrollo de políticas públicas a través de proyectos socioeconómicos a favor de grupos de mujeres y poblaciones de las zonas rurales, de conformidad con el Programa nacional de desarrollo humano 2014-2018. Vemos con agrado que este Programa contempla también derechos fundamentales como, por ejemplo, la educación gratuita en todos los niveles y también la cobertura de un modelo de salud familiar y comunitaria, así como la garantía de la seguridad social. Observamos positivamente los esfuerzos y alcance de Nicaragua dirigidos a la equidad de género y al goce de las garantías y participación de la mujer de manera amplia. En materia de migración laboral, hacemos referencia a la importancia de la protección y promoción de los derechos laborales de los trabajadores migrantes al considerarse los pilares en la ejecución de programas de migración laboral, ordenada y temporal. Finalmente, Honduras alienta al Gobierno de

Nicaragua a continuar impulsando el desarrollo de mecanismos institucionales bajo el espíritu del Convenio y primordialmente dentro de un esquema de diálogo social y consenso tripartito.

Miembro trabajador, República Bolivariana de Venezuela — La delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela apoya plenamente los esfuerzos realizados por el Gobierno de Nicaragua en la Estrategia de alianza con el país 2018-2022, con el fin de reducir la pobreza y promover la prosperidad para los nicaragüenses en su esfuerzo claro y preciso por cumplir el Convenio núm. 117.

Nicaragua, al igual que la República Bolivariana de Venezuela, coincide en la agenda nacional de buscar la satisfacción de las necesidades básicas de la población, mediante políticas que permiten la justa distribución social de la riqueza generada por las empresas privadas o públicas, la creación de más y mejores empleos, la satisfacción de las necesidades básicas de la población, la creación de programas de seguridad social y en especial la atención a los grupos en situación de vulnerabilidad indígenas, jóvenes afrodescendientes y campesinos.

No entendemos cómo se introduce en los casos de la Comisión a países como Nicaragua que está muy lejos de ser un Gobierno violador de los convenios de la OIT. En nuestro continente latinoamericano enfrentamos la grosera injerencia del imperialismo, que tiene nombre propio, que tiene ubicación geográfica precisa y que en alianza con los empleadores no tienen vergüenza de confesar públicamente ante el mundo que su objetivo es apropiarse de las riquezas y potencialidades de crecimiento y desarrollo económico de nuestras naciones. No nos olvidemos que Nicaragua es potencialmente sede de un canal interoceánico de importancia estratégica para todo el comercio y para todos los pueblos del mundo. Para ello, el imperio acude al bloqueo, al boicot comercial contra nuestros países, para doblegar a los pueblos e incentivar hechos de violencia como los que han sido suficientemente explicados en este foro.

Los empleadores pretenden utilizar este foro internacional tripartito como instrumento injerencista. Los empleadores pretenden politizar cada vez más la acción de la Oficina para enfrentar a los gobiernos revolucionarios que defienden a los trabajadores y que religiosamente aplican las normas y convenios. Así como pasa con Nicaragua, los empleadores agreden a la República Bolivariana de Venezuela que en estos momentos está sometida a una Comisión de encuesta, que fue solicitada por los empleadores y un grupo de gobiernos latinoamericanos, pero sucede la ridícula paradoja de que esos empleadores no reconocen al Gobierno de Venezuela, pero solicitan que la OIT imponga un diálogo con un gobierno que no reconocen.

Alertamos a la Oficina de estas nefastas intenciones de los empleadores en alianza con el gobierno imperial y otros gobiernos de la subregión. Nicaragua al igual que Venezuela está construyendo una sociedad justa, amante de la paz. Es sumamente lamentable que en el centésimo aniversario de la OIT se pretenda aplicar tristes procedimientos de penalización de los gobiernos que atienen el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Miembro gubernamental, México — En nombre del Gobierno de México agradecemos la presentación del informe sobre las medidas adoptadas por Nicaragua para atender los comentarios realizados por la Comisión de Expertos. Para México, el objetivo de una política social efectiva es lograr el bienestar de las personas y la cohesión dentro de las sociedades. Este bienestar requiere de una presencia decidida del Estado en el fomento de estrategias guiadas por una idea de desarrollo que subsane la desigualdad y las injusticias sociales e impulse el crecimiento económico sostenido a través del mejoramiento de la salud pública y la seguridad social, alimentación, la vivienda, la educación, las oportunidades laborales, las condiciones de trabajo y el aumento de los salarios.

Con respecto al caso que nos ocupa, México reconoce la disposición del Gobierno de Nicaragua de aportar mayor información sobre los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, en particular, sobre las medidas que ha implementado para asegurar el mejoramiento del nivel de vida de la población nicaragüense, especialmente de aquellos sectores en situación de vulnerabilidad, como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, pequeños productores que practican la agricultura de subsistencia, y comunidades indígenas y afrodescendientes.

Asimismo, el Gobierno de México destaca el anuncio de que Nicaragua está adoptando medidas para que las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes tengan en cuenta sus necesidades familiares. Desarrollar un marco de migración laboral con un enfoque de derechos humanos y trabajo decente, es un paso fundamental para garantizar el respeto pleno de los derechos de este sector, por lo que celebramos los avances que puedan darse en materia tan importante para nuestra región.

Por último, el Gobierno de México nota el anuncio del Gobierno de Nicaragua de buscar mecanismos efectivos de colaboración con la OIT para dar seguimiento oportuno de este caso. Alentamos al Gobierno de Nicaragua a que continúe colaborando con esta Organización para la consecución de políticas sociales incluyentes en beneficio del hermano pueblo nicaragüense.

Miembro gubernamental, Myanmar — Myanmar reconoce los esfuerzos realizados por Nicaragua en pos del desarrollo económico y social de su pueblo y acoge con beneplácito la aplicación del modelo de alianza entre el Gobierno central, el sector privado y los trabajadores. Observamos con optimismo la voluntad del Gobierno de Nicaragua de restablecer el derecho de la mujer a participar en los procesos de adopción de decisiones y la adopción de medidas más contundentes en este sentido. Reconocemos también los esfuerzos de Nicaragua para promover el acceso universal a la atención de la salud y fortalecer el derecho a la salud a través de un modelo de salud familiar y comunitaria. Encomiamos el Plan de educación de Nicaragua 2017-2021, que garantiza la educación para todos sin costo alguno, y celebramos los esfuerzos del Gobierno de Nicaragua para promover y proteger los derechos laborales fortaleciendo el tripartismo, las libertades sindicales y la cooperación entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores. En vista de estos avances, especialmente en las áreas de educación, salud, derechos de la mujer y derechos laborales, creemos en que el caso de Nicaragua será uno de progreso si vuelve a examinarse en el futuro.

Miembro gubernamental, Federación de Rusia — Damos las gracias al representante del Gobierno de Nicaragua por la información sobre las medidas que se han adoptado para dar cumplimiento al Convenio y por haber expuesto los objetivos de su política social. Está claro que el Gobierno está tomando medidas para combatir la pobreza y mejorar la economía, y debe continuar por esa senda para resolver los difíciles problemas sociales que afronta Nicaragua en la actualidad. El éxito en este sentido dependerá de la capacidad del Gobierno para aplicar plenamente las disposiciones del Convenio; en última instancia, la estabilidad social de Nicaragua dependerá de ello.

Observamos con satisfacción el conjunto de medidas que el Gobierno ha venido aplicando en el ámbito de las relaciones laborales y en el marco del Programa nacional para la protección de la familia y la mujer. Las medidas adoptadas para mejorar el Programa nacional de educación ya han dado buenos resultados y han sido complementadas con reformas legislativas y mejoras en la admi-

nistración pública y los tribunales. Valoramos enormemente la contribución técnica aportada por la OIT en este proceso y esperamos que se mantenga.

Miembro gubernamental, Belarús — Belarús agradece el informe presentado por la delegación de Nicaragua. Las medidas destinadas a mejorar las condiciones de vida de la población son fundamentales y no pueden tener un límite de tiempo, especialmente en condiciones económicas difíciles. Así pues, celebramos las medidas adoptadas por el Gobierno de Nicaragua para fomentar el desarrollo social, especialmente en los segmentos vulnerables de la población. Quisiéramos destacar la buena disposición del Gobierno para cooperar de forma constructiva con la OIT, que ha sido invitada incluso a realizar una visita en el país, e instamos a esta última a que preste apoyo al país por medio del diálogo social en pleno respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas. Por último, reconocemos la necesidad de una alianza con Nicaragua en el contexto más amplio de la consecución de los ODS.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia — El Estado Plurinacional de Bolivia agradece las estadísticas proporcionadas, así como la información detallada provista por el Gobierno de Nicaragua relativa a los esfuerzos y logros alcanzados mediante su política social.

Saludamos que se haya registrado una disminución de la pobreza y el crecimiento económico promedio superior al crecimiento económico promedio mundial. Saludamos también la disminución de la mortalidad materna, fruto del modelo de salud familiar y comunitaria. En materia de educación valoramos el esfuerzo del Gobierno de Nicaragua para garantizar el derecho humano a una educación gratuita para todos. Tomando en cuenta además la cosmovisión y lenguas de los pueblos indígenas y afrodescendientes.

Consecuentemente alentamos al Gobierno de Nicaragua a continuar profundizando sus políticas sociales a favor de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Representante gubernamental — Nicaragua toma muy en serio su política exterior y a la comunidad internacional, sus compromisos internacionales y los que hemos adquiridos bajo los distintos convenios de la OIT y que ya hemos ratificado. Dicho lo anterior, me gustaría resaltar que el Gobierno de Nicaragua actúa con objetividad sobre los hechos acontecidos el 18 de abril, muestra de ello es que en días recientes el Gobierno de reconciliación y unidad nacional ha cumplido con todos los acuerdos de la mesa de diálogo, incluyendo la liberación de los ciudadanos que se encontraban privados de libertad por alterar la estabilidad económica, política, jurídica y desbaratar la estabilidad psicológica de las familias nicaragüenses. Esta liberación se cumple conforme la puesta en vigencia de la ley núm. 996, Ley de Amnistía, que luego de su publicación en la *Gaceta, Diario Oficial,* otorga, como debe ser, el perdón a todas las acciones de todos los ciudadanos que participaron en los sucesos acaecidos en el territorio nacional, a partir del 18 de abril de 2018.

También es meritorio señalar que se han instalado 1 594 comisiones de reconciliación, justicia y paz en toda Nicaragua, que funcionan en los ámbitos: departamental, nacional y municipal, y en la Costa Caribe Norte y Sur. A raíz del funcionamiento de las comisiones está la identificación de personas, familias y comunidades que fueron víctimas del intento de golpe de Estado frustrado. Las comisiones han desarrollado reuniones comunitarias de trabajo para estudiar, analizar y lograr una apropiación del plan de trabajo del Gobierno de reconciliación y unidad nacional para consolidar la estabilidad y la paz en Nicaragua, en coordinación con las instituciones gubernamentales y los liderazgos religiosos se están planificando acciones de acompañamiento para ayudar a superar resentimientos, duelos y sentimientos de pérdidas y dolor. Es por ello, que las comisiones impulsan acciones que ayudan a fortalecer la cultura de la fraternidad cristiana, el encuentro y el entendimiento. Lo más importante es que los que participan en las comisiones, durante sus instalación y funcionamiento, son familias, educadores, líderes de salud, líderes sociales, comunitarios y religiosos, jóvenes, delegados de la palabra, diáconos, diaconisas, pastores y pastoras, entre otros.

Sobre trabajadores migrantes se ha facilitado la movilización a través de las coordinaciones tanto nacionales como binacionales la cantidad de 28 452 trabajadores migrantes nicaragüenses que de forma regulada y ordenada se han movilizado hacia Costa Rica (pero no únicamente en el contexto del 18 de abril, antes ya, había migraciones por razones de empleo, o por razones voluntarias) en los diferentes ciclos agrícolas desde 2006 hasta 2018, con cantidades de trabajadores que desarrollan actividades agrícolas generalmente y en la construcción, las mismas se han realizado bajo la coordinación de las instituciones involucradas en el tema migratorio entre las que mencionamos lógicamente, la Dirección General de Migración y Extranjería y los Ministerios de Trabajo de ambos países, así como de la Dirección General Consular del Ministerio de Relaciones Exteriores de Nicaragua. En su mayoría, los trabajadores que salen bajo el procedimiento binacional son hombres, debido a las actividades que solicitan las diferentes empresas que son del sector agrícola en los rubros de caña de azúcar, melones y piña. Pero cabe señalar que Nicaragua nunca ha sido de la opinión que sus nacionales migren a otros países.

Nicaragua se ha destacado por mantener niveles de crecimiento económico superiores al promedio de América latina y el Caribe.

La reforma tributaria, desde el Gobierno hemos hecho todo lo posible por que sea lo más equilibrada, lo más técnica y armoniosa posible, que esté en congruencia o que vaya en congruencia con la realidad nacional de nuestro país. Dicho esto, cabe mencionar que los presupuestos dirigidos a cubrir el área social son totalmente intocables, se garantizan en su totalidad, como se han venido haciendo desde que asumimos el Gobierno en 2007.

Deseo también resaltar que el Gobierno tiene como uno de sus programas emblemáticos, porque se hablaba aquí de la falta de crédito a sectores pequeños, el programa Usura Cero, que es el que cubre a nivel nacional y generalmente a todas las mujeres, mediante el cual se han entregado cantidades considerables de créditos para trabajar, avanzar en la producción y en el comercio, a 2 691 protagonistas de 820 grupos solidarios, en 86 municipios del país en lo que va del año 2019.

En mayo de este año, el Gobierno presentó, a través del Ministerio Agropecuario, el Plan de producción nacional, que contempla 13 áreas de políticas desde la promoción de las inversiones, recursos hídricos, sistemas fitosanitarios y políticas de promoción de la actividad productiva. También se ha realizado un acompañamiento extraordinario a alrededor de 70 000 familias productoras, acompañándolas para el inicio del ciclo agrícola 2019-2020 para aumentar la producción y por supuesto la productividad a nivel nacional. La producción no ha dejado de crecer, ha continuado su rumbo, creciendo en términos absolutos un 76por ciento, tanto en la producción pecuaria como la agrícola. Hemos alcanzado niveles de abastecimiento para el consumo nacional que garantiza la seguridad alimentaria de la familia nicaragüense.

El Ministerio de Educación está realizando el censo nutricional y escolar y tenemos reportados ya a esta fecha 176 702 niños y niñas pesados y tallados, de una meta de 1 600 000 de niños y niñas, lo que representa un avance del 11 por ciento. Seguimos trabajando lógicamente para complementar ese censo en el tiempo establecido.

En relación a comentarios sobre la supuesta grave situación de derechos humanos en mi país, Nicaragua, el mes

pasado en el Consejo de Derechos Humanos el Estado de Nicaragua estuvo presentando su tercer informe periódico universal, por lo que insto a los interesados a conocer, a leer y a analizar dicho informe que se presentará en la 42.ª sesión del Consejo de Derechos Humanos.

Referente a otros comentarios sobre la toma de tierras, sería de vital importancia que se mostraran pruebas, porque escuchamos «toma de tierras» pero no nos enseñan ningún tipo de prueba necesaria que pudiera apoyar esta semejante aseveración.

Por otra parte, considero muy importante señalar que sobre los recortes de personal en algunas empresas, el Estado de Nicaragua, la administración pública de Nicaragua, se ha mantenido todos los días del año 2018 y hasta la fecha trabajando continuamente y no ha sido despedido ningún trabajador o trabajadora que se le atribuya causa política.

Quiero dejar bien claro que sí, ha habido suspensiones laborales, claro que sí, pero bien decían algunos que intervinieron, representantes de los empleadores, se han hecho suspensiones laborales pero la empresa privada ha venido haciendo suspensiones, recortes de personal, no es el Gobierno, y hay que analizar la historia de lo que sucedió, el nacimiento de lo que sucedió, a partir del 18 de abril.

Nuestro Gobierno está haciendo todos los esfuerzos por avanzar cada día en la reducción del desempleo y asegurar además la estabilidad en el empleo, y eso lo decíamos en los acuerdos tomados últimamente ante la mesa de negociación, que se debe de asegurar la participación de las y los trabajadores en la gestión del desarrollo activo de las empresas. Para eso dijimos, nuestro Gobierno, Nicaragua no es de la opinión de que sus nacionales migren por ningún motivo. Y entre esos acuerdos existe un plan, ya en ejecución, el plan de retorno voluntario de los nicaragüenses que estén en el exterior, que salieron en el contexto de esos hechos violentos ocurridos a partir del 2018, en conjunto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), plan que garantizará todas las garantías constitucionales y de seguridad, porque Nicaragua continúa siendo uno de los países, si no el país más seguro de Centroamérica, para la debida reinserción de las personas que salieron en ese contexto, de esos hechos violentos ocurridos a partir del 18 de abril.

Concluyo, porque considero también de mucha relevancia para nosotros, el fortalecimiento y el trabajo de cerca, de la mano con los trabajadores, es muy importante y por eso es que hemos avanzado considerablemente en el aseguramiento y fortalecimiento del trabajo tripartito, donde estén los trabajadores, donde esté el Gobierno y donde esté la representación de los empleadores.

Concluimos confirmando nuestro ímpetu en erradicar todo acto de violencia porque eso es un paso más para contribuir al fortalecimiento de la paz que es el objetivo común para garantizar el trabajo y garantizar la erradicación de la pobreza en la familia nicaragüense.

Reitero también una vez más la invitación a la Organización Internacional del Trabajo que nos visite en Nicaragua para dar fe de la situación de tranquilidad y paz que hemos retomado. Todos trabajando en paz, todos trabajando en la vía de organizarnos para producir más, para tener mayor productividad, para asegurar que la educación no se detenga, que la salud de la familia de trabajadores continúe perfeccionándose; últimamente acabamos de comprar un equipo que no teníamos de detección del cáncer. Avanzar porque eso es desarrollo de políticas sociales en nuestro país, eso es avanzar y garantizar a la familia, a todas las familias sin discriminación alguna que vivan en paz, que trabajen en paz, que se desarrollen en paz.

Quería dejar bien claro que aquí se dijo, porque lo tengo en mis comentarios, que no estaban o no tenían presencia las organizaciones de empleadores más representativas. Aquí están las organizaciones de empleadores representativas, Nicaragua tiene organizaciones que andan en el 76 casi el 80 por ciento y que éstas incluyen a las micro, pequeñas y medianas empresas y eso lo podemos decir con causa justa.

Tenemos 19 cámaras miembros de la CONIMIPYME, empresas agremiadas a las cámaras de CONIMIPYME son 30, y 545 en otras que mencionábamos antes.

Miembros empleadores — Todos los que estamos o la mayoría de los que estamos en esta sala, estamos muy familiarizados con el principio de supremacía de la realidad en el derecho laboral, es un principio básico para nosotros entender, poder apreciar, eventualmente resolver una situación. Lo menos que debemos atender es a los hechos tal como han sucedido.

Nos parece que la realidad que nos ha mostrado el Gobierno, no es la que los informes dan cuenta. No es la que nuestra organización hermana en Nicaragua, el COSEP, nos da cuenta. Se vale tener diferentes opiniones, lo que quizás no se vale es tener diferentes cifras. Negar, ignorar lo que dicen los informes; el informe de la Comisión de Expertos, el del ACNUDH, creemos que en poco o nada contribuiría a resolver una situación. Y es que el presente caso se da en un contexto en el que resulta evidente que el Gobierno de Nicaragua encara grandes retos y que los debe atender de forma urgente. El crecimiento de la pobreza en Nicaragua es un tema que amerita toda nuestra atención y que denota especial relevancia frente a los objetivos que se propone el Convenio que nos ocupa, y también los objetivos y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La problemática que hemos abordado el día de hoy tiene una relación directa con el objetivo 1, fin de la pobreza, objetivo 8, trabajo decente y crecimiento económico, objetivo 10, reducir desigualdades. En este sentido, el Gobierno de Nicaragua deberá poner en práctica y reforzar de manera urgente a nivel nacional, provincial y local, sistemas y medidas apropiadas para erradicar la pobreza extrema y fomentar la resiliencia de los pobres y de las personas que se encuentran en situaciones vulnerables. El Gobierno de Nicaragua deberá garantizar de manera urgente la creación de marcos normativos sólidos en consulta con los actores sociales más representativos, libres e independientes, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza. A estos fines, el Gobierno de Nicaragua también deberá trabajar en estrecho diálogo social con los actores ya referidos para alcanzar las metas del objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico. Lograr el crecimiento económico, el pleno empleo, empleo productivo desde luego y trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, incluidos jóvenes y personas con discapacidad, son metas que resultan de crucial relevancia en el combate a la pobreza, lo que adquiere mayor relevancia, ya que con base en los datos que hemos mencionados en estas discusiones, en caso de extenderse la crisis sociopolítica que afecta al país, la mitad de la población al final del año 2019 enfrentaría riesgo de pobreza.

Una estrategia y políticas que permitan alcanzar de manera rápida esos objetivos, sólo será posible, en primer lugar, garantizando los derechos fundamentales de todos los habitantes y mediante el involucramiento de los interlocutores sociales más representativos, libres e independientes por medio de sus organizaciones más representativas, como actores relevantes en la generación de empleo. En este sentido, destacamos que, tanto el crecimiento económico como el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como fuente de prosperidad sólo serán realizables si se garantiza un ambiente propicio para el desarrollo empresarial. Por ello, hacemos un llamado al Gobierno de Nicaragua para allegarse de la asistencia técnica de la OIT y trabajar de manera conjunta con las organizaciones más representativas, libres e independientes de empleadores y

de trabajadores en el fortalecimiento de los pilares necesarios para garantizar un entorno propicio para la creación de empresas sostenibles, la promoción del emprendimiento y el desarrollo de capacidades y dar cabal cumplimiento a las disposiciones del Convenio. Asimismo, la reducción de las desigualdades, objetivo 10, nos llama a garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados promoviendo legislaciones políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Por otra parte, en el contexto de migración por motivos de pobreza que enfrenta Nicaragua, es importante recordar la meta 10.7 de los ODS que nos llama a facilitar la migración ordenada regular y responsable. Alentamos al Gobierno de Nicaragua a continuar desarrollando esquemas de cooperación bilateral y regional que le permitan garantizar condiciones de trabajo decente para los trabajadores migrantes y sus familias. Al tiempo que reconocemos los esfuerzos del Gobierno de Nicaragua en este sentido, es necesario redoblarlos y fortalecer las alianzas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para la debida atención del fenómeno migratorio. Con la asistencia técnica de la OIT y el apoyo de la comunidad internacional, confiamos en que el Gobierno de Nicaragua podrá aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y avanzar en el bienestar de la población nicaragüense y mejorar su nivel de vida.

Los miembros trabajadores — El Grupo de los Trabajadores toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno con vistas a cumplir con el Convenio y promover el progreso social a través de un desarrollo económico sostenido.

En los últimos años, los distintos programas y estrategias que ha venido aplicando el Gobierno de Nicaragua han dado resultados significativos con tasas de crecimiento récord. No obstante, creemos que deben fortalecerse estos programas para que dichos resultados se traduzcan en una reducción de las desigualdades y de la pobreza en el país. El 80 por ciento de la población, ya se ha dicho aquí, es vulnerable o pobre y persisten importantes lagunas en el diseño y la implementación de políticas que pueden corregirse cuanto antes.

A la situación de la población nicaragüense hay que sumar, además, la reciente crisis social y política que estalló en abril de 2018.

Reconocemos los esfuerzos desplegados por el Gobierno con la convocatoria de la mesa de negociación para la búsqueda del entendimiento y la paz en Nicaragua pero los nicaragüenses aún continúan sufriendo las consecuencias sociales y económicas de la crisis. Alentamos, por lo tanto, al Gobierno de Nicaragua, a continuar dialogando con vistas a una resolución más rápida y pacífica de esta crisis social y política. Instamos al Gobierno de Nicaragua a revisar sus políticas y estrategias sobre el desarrollo humano, teniendo en cuenta la acuciante necesidad de mejorar el nivel de vida de la población. Alentamos a que dicho proceso deberá llevarse a cabo mediante las consultas sostenidas y significativas con los interlocutores sociales y todas las partes interesadas, con el objetivo de que se adopten todas las medidas encaminadas a fomentar el desarrollo social y económico de la población, siempre en línea con los principios generales contenidos en el Convenio.

Si bien vemos con satisfacción y escuchamos la afirmación de la Señora Ministra que el presupuesto social no será rebajado, exhortamos al Gobierno de Nicaragua a revaluar cuidadosamente cualquier recorte del gasto público, teniendo en cuenta su impacto sobre la capacidad del Estado para cumplir con sus obligaciones respecto al bienestar y desarrollo de la población.

Por último, invitamos al Gobierno a alentar formas voluntarias de ahorros y facilidades para solicitar préstamos, como referimos en nuestra apertura, así como promover la adquisición de conocimientos financieros entre los asalariados y productores independientes.

Le pedimos al Gobierno de Nicaragua que se sirva bien informar a la Comisión de Expertos de todos los avances que se realicen a fin de asegurar un progreso rápido y sostenible respecto a la realización de los principios consagrados en el Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información suministrada por la representante gubernamental y del debate que se celebró a continuación.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno a que, con carácter de urgencia:

- **garantice que las políticas del mercado de trabajo se aplican en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, libres e independientes a fin de ayudar a cumplir los principios del Convenio núm. 117, con la asistencia técnica de la OIT;**
- **asegure que los trabajadores migrantes y sus familias reciban una protección adecuada contra la discriminación, y**
- **elabore y aplique políticas económicas y del mercado de trabajo sólidas y sostenibles, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, libres e independientes.**

La Comisión alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que transmita a la Comisión de Expertos más información sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio núm. 117, con el fin de que la examine en su reunión de noviembre de 2019.

El representante gubernamental: Agradecemos a los gobiernos e interlocutores sociales sus constructivos comentarios durante nuestro caso. Reafirmamos el compromiso como país, como Gobierno de reconciliación y unidad nacional, a fin de adoptar todas las recomendaciones posibles. Dicho lo anterior, tomamos nota de las conclusiones de la Comisión y les estaremos informando tan pronto como nos sea posible.

SERBIA (ratificación 2000)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — La República de Serbia quiere indicar a la Comisión que, con arreglo al orden jurídico y la Constitución de la República de Serbia, los tratados y convenios internacionales ratificados tienen prioridad y prevalecen sobre otras leyes nacionales aplicables. La Ley de Supervisión de la Inspección de abril de 2015 está sujeta a esta regla. El artículo 4, párrafo 4, de esta ley establece que los tratados y convenios internacionales ratificados tienen prioridad sobre la Ley de Supervisión de la Inspección. Esto incluye el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Con arreglo al artículo 194, párrafos 4 y 5, de la Constitución de la República de Serbia, los tratados internacionales ratificados y otras normas generalmente aceptadas de la legislación internacional formarán parte del sistema jurídico de la República de Serbia.

En este caso concreto, ello significa que si el tratado o convenio internacional ratificado prevé que una inspec-

ción debe realizarse sin notificación previa así deberá procederse en cumplimiento del artículo 4, párrafo 4, de la Ley de Supervisión de la Inspección, y respetando el lugar que ocupan los convenios internacionales ratificados dentro del sistema constitucional y jurídico de la República de Serbia. Para apoyar lo antes mencionado, proporcionaré a la Comisión información estadística que pone de relieve claramente el número y los tipos de inspecciones llevadas a cabo el año pasado por la inspección del trabajo.

En 2018, la inspección del trabajo llevó a cabo un total de 70 122 inspecciones en las instalaciones de empleadores registrados y no registrados, de las cuales 4 607 (el 7 por ciento) se realizaron con notificación previa y 65 515 (el 93 por ciento) se realizaron sin notificación previa o sin ninguna orden de inspección por escrito.

En 2018, se realizaron 939 inspecciones extraordinarias en entidades no registradas sin notificar previamente al empleador que se iba a realizar una inspección. Las cifras antes mencionadas ponen de manifiesto que, en las inspecciones que realizó en 2018, la inspección del trabajo aplicó directamente las disposiciones de los convenios ratificados de la OIT, de conformidad con la Constitución de la República de Serbia. La misma situación se observó en 2017 y 2016. Quiero añadir que ningún inspector tuvo que pagar una multa por las acciones llevadas a cabo en el ejercicio de sus funciones.

Por último, teniendo en cuenta las conclusiones de la Comisión de Expertos, queremos informar a la Comisión que el Gobierno de la República de Serbia solicitará la asistencia técnica de la OIT a fin de superar esta situación y modificar las disposiciones en relación con los Convenios núms. 81 y 129 que han sido puestas en tela de juicio por la Comisión de Expertos.

Estoy segura de que después del debate con la OIT, los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes del Gobierno — porque quiero mencionar que esta ley depende del Ministerio de Administración Pública en los gobiernos locales — con la asistencia técnica de la OIT lograremos solucionar en un futuro próximo esta situación en relación con nuestro marco jurídico.

Miembros empleadores — El presente caso tiene por objeto analizar la observancia de la Ley de Supervisión de la Inspección Serbia núm. 36/15, de abril de 2015, a los principios recogidos en los Convenio núms. 81 y 129.

Ambos instrumentos forman parte del conjunto de normas internacionales de trabajo destinadas a garantizar un umbral mínimo y universal de protección de los trabajadores en los sectores considerados. Su objetivo no consiste en impulsar un sistema uniforme de inspección del trabajo sino en establecer los principios de orientación y funcionamiento que deben fundamentar la inspección del trabajo:

- en cuanto a su función de velar por el cumplimiento de la legislación relativa a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores, y
- por la otra, de contribuir a que esa legislación evolucione en consonancia con los mercados nacionales e internacionales de trabajo.

Además de la función de control, que incluye una serie de facultades y prerrogativas encaminadas a la represión de las infracciones, los instrumentos confieren a la inspección del trabajo una función de información y de asesoría, además de encomendar a las autoridades competentes un deber de información acerca de las deficiencias o los abusos que están específicamente previstas en las disposiciones legales vigentes.

Finalmente, en los instrumentos se prevén la publicación y la comunicación a la Oficina Internacional del Trabajo de un informe anual de inspección en el que ha de incluirse principalmente información sobre los fundamentos legales de la inspección del trabajo, la composición y distribución del personal de inspección, y los ámbitos de competencia y sus actividades, así como los accidentes laborales y los casos de enfermedad profesional.

En lo que respecta al caso de Serbia, la adopción por este país balcánico de los Convenios núms. 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) forma parte de un ambicioso esfuerzo de homologación de sus instituciones y normativas a los estándares internacionales. Un proceso que ha adquirido, si cabe, mayor vigor desde que entrase en vigor el Acuerdo de Estabilización y Asociación entre la Unión Europea (UE) y Serbia en 2013 y se iniciasen las negociaciones de adhesión del país balcánico a la UE, y lo que supondrá una adaptación de las normativas sociales y laborales del país a los 20 principios del pilar social de la UE, que tienen en la OIT y en sus convenios su máxima inspiración en materia social y laboral.

Serbia ha sido uno de los principales objetivos de programas, como la Plataforma de Asuntos Laborales y Sociales, denominada en inglés *Employment and Social Affairs Plattform-ESAP,* impulsada de manera conjunta por la UE, la OIT y el Consejo de Cooperación Regional en los Balcanes occidentales, cuyo principal objetivo ha consistido en:

- mejorar los consejos económicos y sociales;
- implantar mecanismos de medicación laborales;
- impulsar la articulación de estrategias y políticas de empleo, y
- modernizar la inspección del trabajo de acuerdo con los principios de la OIT, y mediante el establecimiento de una red de inspección del trabajo en la región para intercambiar experiencias en esta materia.

Es en este contexto, donde debemos situar la aprobación por el Gobierno serbio de la Ley de Supervisión de la Inspección núm. 36/15, que tiene como principal objetivo fijar el nuevo modelo de la inspección laboral en el país, por medio de una mayor coordinación entre los distintos organismos implicados en las labores de inspección y de una aplicación uniforme de los principios de actuación de la inspección del trabajo en el país.

Sin embargo, la Comisión observó que los artículos 16 y 17 de la nueva Ley de Supervisión de la Inspección núm. 36/15, restringían la libre iniciativa de los inspectores del trabajo al exigir una notificación previa de tres días para la mayoría de las inspecciones y una orden de inspección previa, salvo en situaciones de emergencia, donde se especifique, entre otras cosas, los objetivos y la duración de la inspección. La Comisión de Expertos también observó que si durante el curso de la inspección, un inspector descubría un caso de incumplimiento que sobrepasase la orden de inspección, debería solicitarse una adenda a la orden.

Asimismo, constató que la ley prevé responsabilizar a los inspectores por las medidas adoptadas en el ejercicio de sus funciones, en virtud del artículo 49, y que se les podrá imponer una multa que oscilará entre 50 000 y 150 000 dinares serbios (aproximadamente entre 500 y 1 500 dólares de los Estados Unidos), por ejemplo, si efectúan inspecciones sin previa notificación, como está previsto en el artículo 60 del articulado.

Teniendo en cuenta lo expuesto, la Comisión de Expertos solicitó que se adoptasen las medidas necesarias para suprimir las restricciones y limitaciones impuestas a los inspectores del trabajo en la Ley de Supervisión de la Inspección núm. 36/15, a fin de garantizar que se autorice plenamente a los inspectores del trabajo a entrar libremente y sin previa notificación, en todo establecimiento sujeto a inspección, de conformidad con los Convenios núms. 81 y 129.

Para los empleadores, en un Estado de derecho, una inspección del trabajo moderno y un marco normativo jui-

cioso son claves para estabilizar el clima empresarial, aumentar la seguridad jurídica y económica, y disminuir los riesgos sociales a los que están expuestos los inversores.

Por ello consideramos fundamental contar con un buen servicio de inspección del trabajo, que actúe sobre todo a título preventivo y consultivo, para garantizar una competencia leal y propiciar la inversión, el crecimiento económico y la creación de empleo. Un funcionamiento independiente y sin restricciones de la inspección del trabajo garantiza la buena gobernanza, la transparencia y la responsabilidad en el sistema de protección de los derechos. En este sentido, la Ley de Supervisión de la Inspección núm. 36/15, debe entenderse como parte de la firme voluntad del Gobierno serbio de contribuir mediante la modernización de su sistema de inspección al refuerzo del Estado de derecho en el país.

Sin embargo, también constatamos ciertas insuficiencias en cuanto al contenido de la ley y el procedimiento seguido durante la tramitación de la ley:

- En cuanto al artículo 17 de la ley, que obliga a la inspección del trabajo un preaviso de tres días, coincidimos con la Comisión de Expertos en adaptar dicho precepto al espíritu de los Convenios núms. 81 y 129, que recogen el principio de las visitas previas sin notificación.

  Así, en virtud del artículo 12, párrafo 1, del Convenio núm. 81, y del artículo 16, párrafo 1, del Convenio núm. 129, las inspecciones del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados para:
  - — entrar libremente, y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a la inspección, o
  - — entrar de día, en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección.

  El Convenio núm. 129 añade, en su artículo 16, párrafo 2, que sólo podrán entrar en el domicilio privado del productor de una empresa agrícola con el consentimiento de éste o con la autorización especial concedida por la autoridad competente.

  Pero al mismo tiempo que coincidimos en este punto con la Comisión de Expertos, debemos:
  - — recordar que las quejas formuladas en las observaciones deben limitarse a los derechos y obligaciones específicos que se prevén en los Convenios en cuestión,
  - — así como precisar, que si bien las visitas sin aviso previo han demostrado ser muy eficaces, no menos importante es que se rijan de acuerdo con una serie de reglas específicas que respeten las libertades fundamentales y guarden el principio de proporcionalidad.
- En cuanto a la parte procedimental, se echa en falta, que el Gobierno haya sometido el proyecto de ley sobre la inspección del trabajo al Consejo Económico y Social del país, lo que pone de relieve la falta de consulta efectiva del máximo órgano asesor tripartito país, y nos retrotrae al debate mantenido el año pasado en la comisión de Normas, cuando se debatió sobre las deficiencias del diálogo social en Serbia, a la luz del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), sobre la consulta tripartita.

Considerando los puntos tratados, recomendamos a la Comisión que solicite al Gobierno serbio que:

- armonice la legislación nacional a los Convenios núms. 81 y 129 para que los inspectores del trabajo puedan efectuar visitas en los lugares de trabajo sujetos a inspección sin previo aviso con miras a garantizar una supervisión adecuada y efectiva;
- garantice que las inspecciones se ajusten a la finalidad perseguida y sea posible efectuarlas tan a menudo como sea necesario, y
- por último, continúe en sus esfuerzos encaminados a aplicar las conclusiones adoptadas el año pasado por la comisión, en virtud del Convenio núm. 144, para garantizar una consulta efectiva con los interlocutores sociales.

Miembros trabajadores — Desde la creación de la OIT una de sus preocupaciones prioritarias ha sido la inspección del trabajo. A este respecto, quiero recordar que la cuestión de la inspección del trabajo figuraba ya entre los principios generales enunciados en el Tratado de Versalles por el que se estableció la OIT.

El hecho de que esta importante cuestión ya se tuviera presente en los primeros momentos de nuestra Organización pone de relieve que sin un dispositivo de inspección eficaz resulta difícil aplicar efectivamente las normas sociales. En efecto, de qué sirve promulgar normas, elaborar textos y votar leyes si en el terreno no existe un cuerpo de inspectores encargado de controlar eficazmente su aplicación y de explicar su contenido a los diferentes actores. La pertinencia de estas consideraciones se verifica fácilmente al abordar el caso de Serbia.

En efecto, la Comisión de Expertos formula observaciones preocupantes sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 en este país. En el informe se indica que una nueva ley adoptada en abril de 2015 limita significativamente las facultades de los inspectores. En este sentido, los artículos 16 y 17 de esta ley disponen que la mayor parte de las inspecciones deben anunciarse con tres días de antelación y que una orden de inspección por escrito (salvo en situaciones de emergencia) debe precisar, entre otras cosas, el objetivo de la inspección y su duración. El artículo 16 prevé asimismo que si, durante el curso de la inspección, un inspector descubre un caso de incumplimiento que sobrepasa la orden de inspección, el inspector deberá solicitar una adenda a la orden. La Comisión de Expertos señala, por otra parte, que la ley antes mencionada dispone que los inspectores serán responsables personalmente de las medidas adoptadas en el ejercicio de sus funciones y que se les podrán imponer multas muy disuasorias si efectúan inspecciones sin notificación previa.

Esas disposiciones plantean graves problemas en relación con los Convenios núms. 81 y 129. Más concretamente, se trata del artículo 12, párrafo 1, *a),* del Convenio núm. 81, y del artículo 16, párrafo 1, *a),* del Convenio núm. 129, respectivamente. Los dos textos prevén que los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados a entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección. En comparación con estas disposiciones, queda claro que la nueva ley adoptada por Serbia tiene por objetivo garantizar que la inspección del trabajo no pueda organizar ninguna visita sin previo aviso o, por lo menos, intenta intimidar a los inspectores que pudieran querer actuar de esta manera. Por lo tanto, esta legislación no sólo no está de conformidad con los Convenios sino que tiene un objetivo totalmente opuesto. *A priori,* no resulta necesario abogar detenidamente por la justificación y la importancia de organizar visitas sin previo aviso ya que esto es de puro sentido común.

Recordemos, sin embargo, que en su Estudio General sobre la inspección del trabajo, la Comisión de Expertos precisó que: «Las visitas sin previa notificación tienen la ventaja de permitir al inspector entrar en el lugar de control sin notificarlo previamente al empleador o a su representante, siempre que se tema la práctica de maniobras que puedan disimular una infracción, modificar con esta intención las condiciones habituales de trabajo, alejar a un testigo o hacer imposible el control. La práctica habitual de

las visitas sin previa notificación es tanto más útil cuanto que además permite a los inspectores cumplir las reglas de confidencialidad que exigen el artículo 15, apartado *c),* del Convenio núm. 81 y el artículo 20, apartado *c),* del Convenio núm. 129 en cuanto al objeto preciso del control cuando el origen de éste sea una queja o una denuncia.». Limitar las facultades de los inspectores como lo hace esta ley equivale a decir a los empleadores que se les garantiza la impunidad, es decir significa entregarles un cheque en blanco para que puedan explotar la mano de obra sin escrúpulos.

Además, conviene hacer hincapié en que, como se menciona en una solicitud directa de la Comisión de Expertos, Serbia también ha tomado medidas a fin de reducir de manera significativa el número de inspectores. Según la información comunicada por el Gobierno, el número de inspectores ha pasado de 324 a 242. Para hacerse una idea de la cantidad de trabajo que debe realizarse, se puede señalar que, en 2016, existían 337 927 entidades comerciales registradas, sin contar las que no estaban registradas. Aunque se utilicen todos los sistemas de rotación posibles e imaginables, o se disponga de la mejor organización, en estas condiciones resulta totalmente imposible garantizar un servicio de inspección eficaz que pueda cumplir plenamente sus misiones.

Asimismo, cabe señalar que esta reforma se realizó sin consulta alguna con los empleadores o las organizaciones sindicales. Se trata de la enésima ilustración de los efectos nefastos de la austeridad. En nuestra Comisión se han abordado casos similares de otros países de la región que han tomado esta vía. El razonamiento en que se basan estas políticas parte de que las inspecciones sociales, y de forma más general todos los servicios públicos, tienen un coste que es fundamental reducir. En este marco, los puestos en las inspecciones sociales son simples puestos administrativos que deben reducirse en nombre de este dogma. Sin embargo, las políticas de austeridad no han dejado de poner de manifiesto todos sus límites así como el estancamiento al que conducen. Hacer de los servicios públicos un factor de ajuste presupuestario conlleva inevitablemente un aumento de la desigualdad y una precarización de la situación de los trabajadores. Cuando las medidas de austeridad se centran en los medios que están a disposición de las inspecciones, estas medidas conducen a una degradación de las condiciones de trabajo y afectan gravemente a la salud de los trabajadores y de sus familias, así como a las comunidades en su conjunto. En sus intervenciones, algunos delegados trabajadores presentarán elementos concretos para poner de relieve que estamos inmersos en una ola de austeridad que tiene consecuencias nefastas.

En este punto, y para finalizar mi intervención, sólo puedo insistir en que las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores no pueden utilizarse como moneda de cambio para realizar ahorros presupuestarios. Tanto el objetivo de la OIT como el motivo por el que ésta existe requieren que el trabajo no pueda equipararse a una vulgar mercancía. Las normas del trabajo no son una carga para las finanzas públicas sino que representan una condición necesaria para la prosperidad de todos.

Miembro empleador, Serbia — Seré muy breve. Estoy aquí para señalar que esta ley no ha seguido el procedimiento ordinario resultante de una discusión pública. Esta ley no fue examinada por el Consejo Económico y Social de la República de Serbia, por lo cual considero que los representantes sindicales y los representantes de los empleadores no tuvieron la oportunidad de influir en la modificación de sus artículos. La ley fue adoptada por el Parlamento de Serbia utilizando el procedimiento de urgencia, con lo cual se produjeron algunos errores. Conocemos esos problemas y si bien en principio se piensa que los empleadores se benefician de esta ley en mi opinión no es así porque de alguna forma facilita la corrupción dado que los inspectores y los empleadores pueden hacer tratos. Por lo tanto, lo sabemos todo acerca de esto. En la práctica, como dijo la representante de mi país, Sra. Dragna Savic, durante los últimos años sólo ha habido un 7 por ciento de este tipo de inspecciones del trabajo, y estoy seguro de que esta ley se cambiará muy pronto. Además del procedimiento de cambiar la ley, hay que tener en cuenta otra cuestión: se trata del mismo tipo de ley que existía en la antigua Yugoslavia, que era un país socialista. También existen los mismos artículos en leyes especiales de Eslovenia, Croacia, Montenegro, Bosnia y Herzegovina y Macedonia del Norte — por lo cual esto no ocurre sólo en Serbia sino también en otros países de la región. Por consiguiente, estoy seguro de que cualquiera que sea la decisión de la Comisión sobre esta ley influirá en toda la región. Habida cuenta de esto, la organización de empleadores de Serbia confía plenamente en la decisión de la Comisión.

Miembro trabajadora, Serbia — Acogemos con agrado las conclusiones de la Comisión de Expertos en relación con la violación de los Convenios núms. 81 y 129. Sabemos que la Ley de Supervisión de la Inspección de 2015 prevé una serie de restricciones de las facultades de los inspectores del trabajo, especialmente en lo que respecta a la libre iniciativa de los inspectores para realizar inspecciones sin notificación previa, lo cual viola directamente los Convenios. Además, esta ley tampoco está en consonancia con la Ley del Trabajo y es un ejemplo de la tendencia que se ha seguido durante un cierto tiempo de derogar las disposiciones de la Ley del Trabajo a través de diferentes leyes de nivel inferior. Los sindicatos están luchando contra esto y continuarán haciéndolo porque resulta fundamental para el futuro de las relaciones laborales en la República de Serbia.

La Ley de Supervisión de la Inspección fue redactada por el Ministerio de Administración Estatal y de Autogobierno Local y no fue objeto de consultas con los interlocutores sociales representativos. Además, el Ministerio no presentó el proyecto de ley al Consejo Económico y Social para recabar su opinión si bien existe la obligación legal de presentar todos los proyectos de ley sobre cuestiones que son pertinentes para los trabajadores y los empleadores a esta institución tripartita de diálogo social para que opine al respecto. Se trata de un ejemplo concreto de la manera en que la falta de diálogo social puede tener un impacto negativo en la posición de los trabajadores y de violación de las normas internacionales del trabajo.

Como sindicato que representa a los trabajadores tenemos un gran interés en abogar por una inspección del trabajo fuerte, independiente, formada, que cuente con un número adecuado de efectivos y equipada, si bien la condición previa y el elemento más importante es que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo sus funciones libremente y sin ninguna restricción y no se les sancione si realizan inspecciones sin notificación previa. Siguiendo la vía actual no se podrá ofrecer protección a los trabajadores, reducir la economía sumergida y mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

En 2018, 53 trabajadores perdieron la vida en lugares de trabajo de la República de Serbia. Necesitamos inspectores del trabajo facultados y que gocen de credibilidad en lo que respecta a tener tolerancia cero con los empleadores que no aplican las medidas de seguridad y salud establecidas en la legislación pertinente. Necesitamos inspectores del trabajo que no se dejen influir por los empleadores y los políticos. La obligación de presentar una notificación previa que establece la ley actual sólo puede tener efectos negativos como la corrupción y el doble rasero para los empleadores. También estamos seguros de que el hecho de que haya algunas

excepciones a esta regla no puede ser un argumento relevante para el Gobierno ya que el artículo 12, 1), *a),* del Convenio núm. 81 establece claramente que los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección.

En conclusión, apoyamos firmemente la solicitud que la Comisión de Expertos ha realizado al Gobierno de que adopte las medidas necesarias para asegurar que se supriman las restricciones y limitaciones que la Ley de Supervisión de la Inspección impone a los inspectores del trabajo con miras a garantizar que se autorice a esos inspectores a entrar libremente y sin previa notificación en todo establecimiento sujeto a inspección de conformidad con los artículos pertinentes de los Convenios núms. 81 y 129. Los sindicatos también acogerían con agrado la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Miembro gubernamental, Rumania — Intervengo en nombre de la UE y sus Estados miembros. Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y del Espacio Económico Europeo (EEE), se adhiere a esta declaración.

Queremos reiterar la importancia que atribuimos a la promoción, protección y respeto de los derechos humanos, tal como se garantizan en los convenios de la OIT y otros instrumentos en materia de derechos humanos. La UE y sus Estados miembros también consideran que se deben garantizar a todos los trabajadores, en cualquier lugar, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, y respaldamos la idea de que el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables debería ser un derecho fundamental en el trabajo. En este espíritu, creemos que la inspección del trabajo es fundamental para promover el trabajo decente. A este respecto, resulta fundamental la observancia de los Convenios de la OIT núms. 81 y 129.

Al ser Serbia un país candidato a la entrada en la UE tiene una relación muy estrecha y constructiva con ésta. La UE y sus Estados miembros están decididos a reforzar e intensificar su compromiso a todos los niveles de apoyar la transformación política, económica y social de Serbia, en particular mediante una mayor asistencia basada en los avances concretos en lo que respecta al Estado de derecho y a las reformas socioeconómicas. Sin embargo, tomamos nota con preocupación de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el incumplimiento por Serbia de los Convenios de la OIT núms. 81 y 129 en lo que respecta a la libre entrada de los inspectores del trabajo en los lugares de trabajo sin notificación previa. Lamentamos tomar nota de que la Ley de Supervisión de la Inspección núm. 36/15 de abril de 2015 se aplica a la inspección del trabajo y establece una serie de restricciones a las facultades de los inspectores, incluidas la notificación previa con tres días de antelación para la mayor parte de las inspecciones y una orden de inspección por escrito (salvo en situaciones de emergencia) especificando, entre otras cosas, el objetivo de la inspección y su duración. Además, en caso de incumplimiento que sobrepasa la orden de inspección, el inspector deberá solicitar una adenda a la orden. Por último, lamentamos profundamente que la ley también prevea que los inspectores serán responsables personalmente de las medidas adoptadas en el ejercicio de sus funciones y que, por ejemplo, se les pueda imponer una multa por realizar una inspección sin notificación.

El porcentaje de trabajo no declarado sigue estando alrededor del 20 por ciento y para hacer frente a este problema es necesario un enfoque de amplio alcance de los ministerios pertinentes. Las inspecciones del trabajo se han centrado en hacer frente al trabajo no declarado aunque los resultados todavía no tienen un impacto sobre los niveles de este tipo de trabajo.

Por consiguiente, pedimos al Gobierno que vele por la supresión de las restricciones y limitaciones que la Ley de Supervisión de la Inspección núm. 36/15 de abril de 2015 impone a los inspectores del trabajo a fin de garantizar que estos inspectores estén autorizados a entrar libremente y sin previa notificación en todo establecimiento sujeto a inspección de conformidad con los Convenios de la OIT. La UE y sus Estados miembros siguen comprometidos con su estrecha cooperación y colaboración con Serbia.

Miembro trabajadora, Grecia — Al celebrar el centenario de la OIT, recordamos que la inspección del trabajo ha sido una prioridad normativa desde la fundación de la OIT, a la que se hace referencia en el Tratado de Versalles y en la Constitución de la OIT.

Al abordar la inspección del trabajo como un pilar de la administración del trabajo, los Convenios núms. 81 y 129, que han sido objeto de muchas ratificaciones, y las recomendaciones conexas, ofrecen el marco de referencia universal. Tal como se destacó en el Informe V presentado a la Conferencia de 2011 los sistemas de inspección del trabajo desempeñan un papel vital y fundamental en la aplicación y el cumplimiento de la legislación del trabajo, especialmente en lo que respecta a los derechos de los trabajadores. Asimismo, prevén la información, el asesoramiento y la formación, desempeñando una función crucial en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En un contexto político, social y económico cambiante, exacerbado por la crisis económica, los sistemas de inspección de la aplicación de la legislación del trabajo han tenido que hacer frente a desafíos complejos, incluidos el desempleo elevado y persistente, los trabajos precarios, el trabajo ilegal o no declarado, la migración laboral y los cambios tecnológicos. Estos cambios, vinculados a los nuevos modelos empresariales y de producción, afectan negativamente a las normas del trabajo y a las instituciones del mercado de trabajo.

En este contexto, en muchos Estados miembros de la UE la inspección reglamentaria se ha debilitado debido a la tendencia establecida a realizar recortes en el gasto público a fin de suprimir las supuestas «cargas administrativas de las empresas» y mejorar la competitividad.

Investigaciones recientes hacen hincapié en los recortes en costos de funcionamiento que afectan al personal, los salarios y las condiciones de trabajo, así como en la preferencia por la regulación voluntaria/privada y en la prioridad que se da a la función asesora/informativa de la inspección, todo ello en detrimento de la cobertura, la aplicación y la gobernanza eficaz de la administración del trabajo en el momento en el que son más necesarios unos servicios de inspección del trabajo eficaces.

Esta tendencia, en particular al debilitamiento de las inspecciones del trabajo, es prácticamente endémica en Europa sudoriental, que es una región llena de pequeñas y medianas empresas y microempresas, algunas de las cuales son lugares de trabajo clandestinos, y en la que existe mucho empleo no declarado o ilegal. Dicha tendencia se ve agravada por la legislación o las prácticas, por ejemplo por la Ley de Supervisión de la Inspección que se aplica en Serbia, que recorta los derechos y facultades establecidos en los Convenios núms. 81 y 129, incluido el derecho de los inspectores del trabajo a realizar libremente inspecciones sin previa notificación en todo establecimiento sujeto a inspección; proceder a exámenes cuando lo consideren necesario, e interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa. Estos derechos son fundamentales para una inspección del trabajo eficaz y digna de crédito que respeta la confidencialidad.

Sin embargo, han sido suprimidos por esta ley, que impone la obligación de presentar una notificación previa, requiere órdenes detalladas, y obliga a los inspectores a

conseguir una orden adicional si detectan incumplimientos que no se especifican en la primera orden. Además, una cláusula desafortunada sirve para incriminar a los inspectores serbios, mal pagados y sobrecargados de trabajo, imponiendo multas considerables por acciones realizadas en el ejercicio de sus funciones. Como hemos oído, la ley se adoptó sin consultas o diálogo previos con los sindicatos u otros interlocutores sociales.

Resulta fundamental disponer de sistemas de inspección del trabajo eficaces, transparentes y creíbles, que tengan a su disposición todos los medios y recursos necesarios para poder funcionar sin trabas a fin de respaldar las normas del trabajo, garantizar condiciones equitativas en el lugar de trabajo, luchar contra las prácticas corruptas y con miras al desarrollo económico. Todo esto, a su vez, es vital para Serbia, el mayor país de los Balcanes occidentales y candidato a entrar en la UE, que quiere poner su legislación de conformidad con las normas de la UE. Serbia se merece algo mejor.

Asimismo, tomamos nota con preocupación de que otros países de nuestra región, incluidos Montenegro, Croacia, Macedonia del Norte, Eslovenia e incluso Grecia, tienen disposiciones y prácticas comparables que fundamentalmente anulan la misma idea de la inspección. Habida cuenta de todo esto, instamos a la OIT a volver a centrarse en toda la región y a supervisar los sistemas de inspección del trabajo.

En conclusión, siguiendo a la Comisión de Expertos pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento de los dos Convenios y entable un diálogo con los interlocutores sociales a fin de consolidar un sistema de inspección del trabajo funcional, creíble y eficaz.

Miembro trabajador, Bélgica — La Comisión de Aplicación de Normas constituye una parte fundamental del sistema de control de la OIT porque examina la forma en que los Estados cumplen sus obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado y aplican las recomendaciones.

Tal como se señaló durante la discusión de otro caso, adoptar normas sin un mecanismo sólido para controlar su cumplimiento no tendría sentido.

Supervisar el cumplimiento de las normas y de la legislación a nivel nacional es la verdadera esencia y objetivo de la inspección del trabajo. Disponer de un corpus bien establecido de legislación del trabajo no significa nada en la práctica si no se puede controlar el respeto de esta legislación.

Sin la inspección del trabajo los trabajadores se encontrarían a merced de sus empleadores. Sin grupos de inspectores del trabajo que funcionen bien, estén bien formados y suficientemente equipados, el trabajo decente, las condiciones de trabajo decente, y la seguridad y salud en el trabajo sólo son aspiraciones lejanas que no pueden alcanzarse.

No resulta sorprendente que en las conclusiones que ha adoptado la Comisión en relación con otro caso se pida al Gobierno que refuerce la capacidad de la inspección del trabajo tanto a nivel humano como material a fin de que la inspección tenga suficientes recursos técnicos y formación.

Sin embargo, hemos de hacer hincapié en que incluso una inspección del trabajo bien equipada y lo suficientemente formada no resulta eficaz si no tiene la posibilidad de realizar inspecciones por sorpresa. Forzar a los inspectores del trabajo a anunciar una inspección con tres días de antelación les priva de la posibilidad de comprobar si realmente se respeta la legislación del trabajo.

Este es el motivo por el que los Convenios cuyo cumplimiento estamos ahora debatiendo prevén claramente que los inspectores del trabajo deberían estar facultados para entrar libremente y sin previa notificación en todo establecimiento sujeto a inspección y para entrar de día en cualquier lugar cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección.

Privar a los inspectores del trabajo de esta posibilidad y obligarles a presentar una notificación previa con tres días de antelación es dar vía libre a los empleadores malintencionados para que puedan disimular las condiciones de trabajo problemáticas, disfrazar el incumplimiento de la legislación del trabajo o simplemente alejar o incluso encerrar a los trabajadores que son objeto de explotación, o recoger sus cosas y desaparecer para instalarse en otro sitio en el que puedan continuar llevando a cabo sus acciones ilegales.

El respeto de la legislación del trabajo, de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo y de las condiciones de trabajo decentes es francamente una cuestión de vida o muerte. Este año ya han perdido la vida al menos 14 trabajadores en la República de Serbia. El Gobierno ha confirmado que el número de accidentes del trabajo ha aumentado debido al menor cumplimiento.

Sin siquiera abordar la prohibición de contratar personal nuevo en todo el sector público, podemos señalar que una prohibición que está en vigor desde hace cinco años y que tiene un impacto sobre el número de inspectores del trabajo, dada la imposibilidad de sustituir a esos inspectores, resulta simplemente desastrosa, e instamos firmemente al Gobierno a revisar rápidamente la Ley de Supervisión de la Inspección a fin de eliminar la obligación de que los inspectores del trabajo tengan que notificar previamente las visitas. Esto se aplica a todas las situaciones posibles. Hacemos de nuevo hincapié en que los inspectores del trabajo deberían estar autorizados para entrar libremente y sin notificación previa en todo establecimiento sujeto a inspección.

Miembro trabajadora, Francia — El Convenio núm. 81 es un convenio esencial porque todos los derechos laborales dependen de su aplicación eficaz, y en particular el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, que debería entrar en el corpus de normas fundamentales ya que nadie debería morir en el trabajo. Sin embargo, la situación de la inspección del trabajo en Serbia es tal que 53 personas perdieron la vida en el lugar de trabajo en 2018, y desde enero de 2019 ya han fallecido 14 personas.

La mundialización y la liberalización ejercen una presión muy fuerte sobre los recursos en mano de obra y esta situación exige una mayor vigilancia por parte de los servicios de inspección del trabajo a fin de impedir la explotación de los trabajadores y el deterioro de sus condiciones de trabajo. Las actividades de la inspección del trabajo son fundamentales para un desarrollo socioeconómico equilibrado y, en consecuencia, para la justicia social.

Sin embargo, la cuestión no es nueva en Serbia, país candidato a entrar en la UE en 2025. En efecto, ya en 2010, la OIT elaboró una guía práctica para los inspectores del trabajo de Serbia titulada: *«A tool kit for labour inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behaviour»*. Esta publicación se elaboró para ayudar a Serbia a modernizar su sistema de inspección del trabajo, lograr que el país sea «apto» para una adhesión posterior a la UE y poner sus políticas y prácticas de conformidad con las de los Estados vecinos similares de Europa. El objetivo es mejorar significativamente el cumplimiento de las leyes y los reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Salarios que se pagan con retraso, cotizaciones sociales que no se pagan, horas extraordinarias no remuneradas, condiciones de trabajo desastrosas que a veces llegan hasta la prohibición de ir al baño, etc., durante los últimos años la prensa se ha hecho eco de situaciones de este tipo que se producen en grandes empresas. Ahora bien, la prevención

es una baza no un costo adicional: el respeto de la legislación laboral y de las normas del trabajo no es simplemente una obligación que se impone a los empleadores sino también una contribución a la calidad, la eficacia, la productividad y el éxito de las empresas, así como a la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores del país.

En el punto 3 de la Declaración de Sofía de la Cumbre UE-Balcanes occidentales de 17 de mayo de 2018, los dirigentes de la UE señalaron que la UE está decidida a reforzar e intensificar su actuación en todos los niveles para respaldar la transformación política, económica y social de la región, en particular mediante una mayor asistencia basada en los avances concretos de los socios de los Balcanes occidentales en lo que respecta al Estado de derecho y a las reformas socioeconómicas.

En cuanto a Serbia, esto requiere el cumplimiento del Convenio núm. 81 y que el Estado haga que en el país se respeten las normas internacionales del trabajo y no se sacrifique al dogma de la competencia absoluta que sólo puede conducir al dumping social, lejos de lo que promueve el pilar europeo de derechos sociales.

Representante gubernamental — Quiero expresar nuestro agradecimiento a todos los grupos y oradores que han participado en la discusión. Espero que el Gobierno haya conseguido explicar la situación de la República de Serbia a través de claros datos estadísticos sobre la inspección del trabajo en la práctica. Como dije en mi intervención preliminar, el Gobierno colaborará con la OIT y con los interlocutores sociales y otras instituciones gubernamentales, y pediremos asistencia técnica a fin de solucionar la situación. En nuestras próximas memorias sobre la aplicación de los convenios informaremos a la OIT sobre las mejoras alcanzadas a este respecto.

Miembros trabajadores — Hemos escuchado las explicaciones de la representante del Gobierno serbio y queremos señalar una vez más que la cuestión que se trata aquí es de importancia capital. Las inspecciones del trabajo constituyen un medio fundamental para garantizar el control adecuado de la aplicación de las normas del trabajo.

Invitamos al Gobierno serbio a poner su legislación de conformidad con los Convenios núms. 81 y 129. Más concretamente, se trata de derogar los artículos 16 y 17 de la ley que hemos mencionado en nuestra intervención preliminar. Esto implica eliminar todas las restricciones que impiden que los inspectores puedan llevar a cabo los controles de la forma prevista en los Convenios. En efecto, no resulta aceptable que se amenace a un inspector con la imposición de una sanción o una multa si efectúa una visita sin previa notificación.

Además, queremos señalar que los problemas a los que tienen que hacer frente los servicios de inspección en este país no se limitan a estos aspectos. A este respecto, observamos que la Comisión de Expertos ha dirigido al Gobierno una serie de solicitudes directas. A modo de ejemplo, podemos citar el hecho de que la legislación no deja claro el momento en el que las visitas están autorizadas y parece que no garantiza que éstas puedan realizarse en cualquier momento del día o de la noche.

Lo mismo ocurre con el hecho de que en la legislación no figuren garantías suficientes en lo que respecta a la confidencialidad de las quejas. Por consiguiente, invitamos al Gobierno serbio a: realizar las modificaciones legislativas propuestas en consulta con las organizaciones sindicales — que ha declarado que realizaría —; proporcionar una respuesta precisa y detallada a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en sus solicitudes directas, y garantizar que haya un número suficiente de inspectores para que éstos puedan cumplir plenamente con sus misiones.

Con miras a dar seguimiento a estas cuestiones, pedimos al Gobierno serbio que envíe una memoria a la Comisión de Expertos en la que figuren las modificaciones que se introducirán en la ley así como la respuesta a las cuestiones planteadas, para que dicha Comisión pueda examinarla en su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2019. Por último, proponemos al Gobierno que recurra en la medida en que sea necesario a la asistencia técnica de la Oficina.

Miembros empleadores — Queremos en nombre de los empleadores agradecer al Gobierno serbio por el espíritu constructivo y el diálogo que ha mostrado desde un principio para solucionar esta anomalía, y también agradecemos mucho la información que ya ha suministrado y la que va a suministrar próximamente.

También agradecemos la descripción que ha hecho sobre la inspección en el país, indicando fundamentalmente que en la mayoría de los casos de inspección realizados no se ha realizado tal preaviso. Por eso mismo consideramos que es necesario fundamentalmente adecuar la legislación a ambos Convenios, si bien es verdad que se establece la primacía de los Convenios tal y como se establece en la Constitución serbia, no menos importante es que se produzca esa armonización con el objeto fundamentalmente de evitar situaciones indeseadas y sobre todo también garantizar una seguridad jurídica, no sólo para los trabajadores sino también para las empresas.

Y también valoramos de forma muy positiva que se haya solicitado asistencia técnica por parte del Gobierno serbio y esperamos que esta labor se realice también en estricta coordinación con los empleadores y trabajadores que, en este caso, fundamentalmente en este tipo de propuestas legislativas tienen mucho que aportar, fundamentalmente para garantizar una defensa efectiva de los derechos así como garantizar un modelo de inspección que también garantice la seguridad jurídica y un clima de operaciones por parte de las empresas en situación de igualdad.

Por todo ello, espero que la Comisión recoja todas estas aportaciones y recomendaciones con el objeto fundamentalmente de armonizar definitivamente la normativa a los Convenios núms. 81 y 129.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante del Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de que la legislación nacional impone una serie de restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **modifique sin demora los artículos 16, 17, 49 y 60 de la Ley de Supervisión de la Inspección núm. 36/15, a fin de asegurar que los inspectores del trabajo estén autorizados a entrar libremente y sin previa notificación en los lugares de trabajo a fin de garantizar una supervisión adecuada y eficaz de conformidad con lo dispuesto en los Convenios núms. 81 y 129, y**
- **emprenda las reformas legislativas, en consulta con los interlocutores sociales, así como para asegurar la efectiva colaboración entre la inspección de trabajo y los interlocutores sociales.**

La Comisión llama al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT en relación con estas recomendaciones.

La Comisión pide al Gobierno que informe detalladamente sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones a más tardar el 1.º de septiembre de 2019.

Representante gubernamental — El Gobierno de la República de Serbia quiere dar las gracias a la Comisión y a todos los grupos y personas que participaron ayer en la discusión. Al leer las conclusiones hemos pensado que éstas también deberían referirse a las prácticas laborales en

Serbia y no sólo a la legislación nacional, pero, de cualquier manera, ayer el Gobierno dijo que pediremos asistencia técnica de la OIT a fin de solucionar esta situación y a este respecto colaboraremos con otros ministerios del Gobierno y con nuestros interlocutores sociales y enviaremos la información a la OIT antes del 1.º de septiembre de este año.

TAYIKISTÁN (ratificación: 1993)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Quisiéramos pedir disculpas por el hecho de que nuestra delegación aquí presente no esté completa debido a causas justificadas. Transmitiremos toda la información que recibamos esta tarde a nuestros interlocutores sociales y, en el futuro, intentaremos asegurarnos de que también puedan participar en nuestra delegación. También quisiera decirles que la política del Gobierno de la República de Tayikistán en el ámbito de la discriminación en el trabajo y la ocupación constituye una parte importante de la política de nuestro Gobierno en materia de protección social y relaciones laborales, y se basa en las normas y estándares internacionales vigentes. El Gobierno de la República de Tayikistán ha ratificado 50 convenios, ocho de los cuales son fundamentales y tres prioritarios. Nuestro Gobierno presta especial atención al fortalecimiento del papel de la mujer en la sociedad y a la protección de sus derechos e intereses.

Nuestras políticas en este ámbito prevén medidas específicas destinadas a ayudar a nuestra sociedad a superar los estereotipos sobre las mujeres y las actitudes patriarcales hacia ellas. Para ello, adoptamos diversos enfoques y utilizamos diversos métodos de trabajo. Trabajamos a través de los medios de comunicación de masas, a través de los medios impresos, en Internet, a través de debates y reuniones personales, etc. Las cuestiones relativas a la igualdad de género son cuestiones transversales en nuestra política nacional de desarrollo y en nuestra estrategia socioeconómica. Según la legislación de Tayikistán, los hombres y las mujeres son iguales, tienen igualdad de derechos respecto al trabajo, al salario, a la elección de una ocupación para trabajar, a la protección social contra el desempleo, así como igualdad de derechos con respecto a la educación, etc. Según nuestra Constitución, el Estado garantiza la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Sin embargo, en nuestro país existen diferencias con respecto a las profesiones en las que trabajan mujeres y hombres. En general, las mujeres tienden a trabajar en las profesiones menos remuneradas, en sectores tales como el sistema de salud, la educación, la cultura, las artes y la agricultura. Por otro lado, hay más hombres trabajando en sectores como la construcción o las industrias extractivas, donde el salario es más elevado. Para hacer frente a este problema, hemos decidido establecer, y estamos llevando a cabo, un programa estatal para formar a las mujeres y ayudarlas a conseguir otros tipos de empleo. La Oficina del Presidente ofrece subvenciones a las mujeres empresarias, lo cual ayuda a crear cada año nuevos puestos de trabajo para las mujeres. El importe y la cantidad de estas subvenciones se van incrementando gradualmente. Todos los años se organizan cursos especiales de formación para mujeres en puestos directivos; revisamos los planes de estudio de nuestras escuelas para asegurarnos de que son neutrales en cuanto al género; impartimos formación en materia de género en la academia de educación; y también tomamos otras medidas.

La Ley Marco sobre las Garantías Estatales en materia de Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres e Igualdad de Oportunidades en el Ejercicio de dichos Derechos (Ley Marco sobre las Garantías Estatales, núm. 89, de 1.º de marzo de 2005), regula las relaciones entre los hombres y las mujeres de conformidad con los principios de la Constitución, velando por la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, la política, la esfera cultural y en cualquier otro ámbito. Con ello se pretende impedir la discriminación por motivos de sexo y garantizar la igualdad de oportunidades para todos. El artículo 3 de la ley prohíbe formal y jurídicamente la discriminación de cualquier forma que atente contra los derechos de hombres y mujeres. El artículo 4 establece que las personas que trabajan en el aparato estatal deben recibir formación sobre las relaciones de género, lo que también garantiza la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Hemos promulgado leyes para garantizar esto también. Hemos llevado a cabo programas especiales y hemos adoptado otras medidas, incluidas las destinadas a eliminar los obstáculos que impiden a las personas disfrutar de la igualdad de derechos. A veces se dan casos de discriminación por motivo de sexo y, como he dicho, debemos tomar medidas especiales para erradicarlos. Nuestra legislación recoge las disposiciones del Convenio en varias leyes diferentes. Como he dicho, tenemos la Ley Marco sobre las Garantías Estatales. También tenemos una ley sobre la prevención de la violencia doméstica y un decreto presidencial para mejorar el papel de la mujer en la sociedad.

Nuestro programa estatal de educación y formación de funcionarios del Estado de Tayikistán y de contratación de mujeres y hombres jóvenes ha estado funcionando durante algún tiempo entre 2007 y 2016. Además, está la estrategia nacional para reforzar el papel de las mujeres en Tayikistán, que todavía está en vigor y se aplicará hasta 2020. Como pueden ver, estamos haciendo un gran esfuerzo para intentar garantizar que hombres y mujeres puedan disfrutar de sus derechos por igual. Estamos tratando de facilitar que las mujeres encuentren un trabajo estable y ya hemos ayudado a 32 000 personas a conseguirlo. También ofrecemos programas de formación profesional que ayudan a las mujeres a obtener más cualificaciones y a readaptar sus carreras profesionales. Atendiendo a las demandas del mercado laboral, 17 000 personas se han beneficiado de estos programas. Ayudamos a las mujeres a crear y dirigir sus propias empresas y a convertirse en trabajadoras por cuenta propia — 3 000 personas se han beneficiado de esta ayuda. Y, por supuesto, no hace falta decir que proporcionamos prestaciones sociales a las mujeres, incluida la prestación por desempleo cuando es necesaria — 6 400 personas están cubiertas por estas prestaciones. También proporcionamos información a las mujeres sobre sus derechos y sobre cómo pueden defenderlos ante los tribunales. Y ayudamos a conseguir trabajo a mujeres y jóvenes que en el pasado han sido víctimas de la violencia y/o la trata de personas. Entre 2018 y 2019, este programa, en sus diversos aspectos, ayudará a 79 000 mujeres a conseguir un empleo. En lo que respecta a la participación de las mujeres en trabajos peligrosos, pesados o subterráneos, es cierto que la situación en Tayikistán no es tan buena como en muchos otros países en los que existe una protección especial para las mujeres. Pero eso es comprensible, porque los países de los que estoy hablando suelen ser muy ricos, muy desarrollados, socialmente avanzados y también tecnológicamente muy desarrollados. Lamentablemente, nuestro país todavía está modernizando su economía y su industria, y tratando de hacer que el trabajo sea más seguro para todos sus trabajadores, tanto hombres como mujeres. Pero se trata de un proceso largo. En pocas palabras, si las condiciones de trabajo pueden mejorarse, y ese es, por supuesto, el objetivo final de nuestro Gobierno, entonces podremos volver a examinar nuestras disposiciones legales relativas a la prohibición del empleo de

mujeres en determinados puestos de trabajo, o en determinados tipos de trabajo. Básicamente, lo que tratamos de hacer es proteger la salud de las mujeres contra lo que puede suceder en ciertos lugares de trabajo peligrosos. Tradicionalmente hemos adoptado un enfoque humano de los derechos de la mujer en el trabajo y, de hecho, de los derechos de la mujer en la familia, y recientemente hemos confirmado una lista de tipos de trabajo en los que se restringe la participación de las mujeres, en particular a la hora de levantar o trasladar cargas pesadas y ese tipo de trabajos. Junto con la OIT hemos y estamos llevando a cabo programas de cooperación técnica para abordar este tipo de cuestiones. También se aborda el trabajo infantil tanto en la economía formal como en la informal. E, igualmente, hemos estado trabajando en otros ámbitos.

Quisiera demostrarles que nuestro país cree en todos los principios y convenios de la OIT y hará todo lo que esté en su mano para cumplirlos.

Miembros trabajadores — Por fin tenemos la oportunidad de tratar el caso de Tayikistán. Sin embargo, examinaremos este caso lamentando la ausencia de un representante de los empleadores y de un representante de los trabajadores de este país.

La cuestión que se está debatiendo es la aplicación del Convenio núm. 111. Se trata de uno de los convenios fundamentales de nuestra Organización y el primero que se adoptó para abordar esta cuestión de manera integral. Constituye la aplicación de una de las partes más importantes de la Declaración de Filadelfia. Esta última afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». Aunque la Declaración cita muchos motivos de discriminación, en aquel momento era evidente que el que, en un primer momento, iba a ocupar un lugar central era el motivo relativo al sexo. Como tal, la adopción del Convenio en 1958 no fue un favor que se concediera a las mujeres. En efecto, el terrible episodio de la Segunda Guerra Mundial permitió demostrar claramente que las mujeres, que participaron en gran medida en los esfuerzos de guerra, eran tan productivas como los hombres. El mito que afirmaba lo contrario y asignaba a las mujeres un papel subordinado se hizo añicos. Han pasado sesenta y un años y, sin embargo, debemos seguir deplorando la existencia de prácticas de discriminación en mayor o menor grado en casi todos los países del mundo. Hoy tenemos la oportunidad de debatir la situación en Tayikistán con respecto a esta cuestión.

Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio indican que en este país se han adoptado disposiciones legales que prohíben la discriminación. Esta legislación parece lo suficientemente amplia como para incluir los casos de discriminación en el ámbito del empleo y promueve la igualdad entre hombres y mujeres. En la información proporcionada por el Gobierno a la Comisión de Expertos, se menciona que se ha establecido una institución denominada Comité estatal para asuntos de la mujer y la familia (CWFA). Este constituye la autoridad central responsable de aplicar la política nacional que protege y garantiza los derechos e intereses de las mujeres y sus familias. Por un lado, el propio nombre de este órgano es cuestionable. Parece corroborar la idea de que las mujeres son las únicas que tienen que asumir responsabilidades con respecto a la familia. Por otra parte, como señala la Comisión de Expertos, el Gobierno no proporciona ningún detalle sobre las actividades de este comité y no dice nada sobre el número de quejas que ha tenido que tramitar.

Cabe recordar que el artículo 2 del Convenio dispone que «Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto». Por lo tanto, no se trata sólo de elaborar leyes, sino también y sobre todo de aplicar políticas concretas destinadas a eliminar cualquier discriminación. Como señala la Comisión de Expertos: «para afrontar de forma eficaz los complejos contextos y las múltiples formas en que se produce la discriminación, es necesario adoptar medidas diferenciadas, como las medidas proactivas para abordar las causas subyacentes de la discriminación y las desigualdades *de facto* que se derivan de prácticas discriminatorias profundamente ancladas en la tradición y los valores sociales». Es esencial dar contenido a estos principios y convertirlos en una realidad tangible. El Gobierno ha presentado una serie de datos e informaciones para establecer que habría mejoras a este respecto. En este sentido, es innegable que el país está experimentando una transformación en este ámbito, al igual que otros Estados de la región. Sin embargo, debe garantizarse que las medidas adoptadas sean efectivas y accesibles para las mujeres. Las medidas que deben adoptarse no pueden limitarse únicamente a acciones de promoción y sensibilización, sino que deben incluir sobre todo un cambio estructural en los valores subyacentes que tratan a las mujeres como una categoría exógena.

Miembros empleadores — El Grupo de los Empleadores desea aprovechar esta oportunidad para agradecer también al representante del Gobierno de Tayikistán la información proporcionada. También valoramos el compromiso del Gobierno de, en el futuro, traer y trabajar con sus interlocutores sociales.

Tayikistán se adhirió a la OIT en 1993 y ha ratificado en total 50 convenios, incluidos todos los convenios fundamentales y 39 convenios técnicos. Tayikistán ratificó el Convenio núm. 111 en 1993 y hoy es la primera vez que esta Comisión examina el caso. Observamos que la Comisión de Expertos ha formulado observaciones sobre la misma cuestión en tres ocasiones en el pasado, en 2010, 2014 y 2016. Tomamos nota de la cooperación de Tayikistán con la OIT en el pasado, en el marco de tres Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), a saber, 2007-2010, 2011-2013 y 2015-2017. También tomamos nota de que, en principio, se ha acordado un nuevo PTDP para 2019-2023, cuya firma está prevista para agosto de 2019. Las tres prioridades de PTDP son: 1) asegurar el crecimiento económico inclusivo mediante la creación de empleos decentes y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo; 2) mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura de la protección social para mujeres y hombres, y 3) fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos y las instituciones de diálogo social para abordar las cuestiones laborales prioritarias.

Pasando ahora a las observaciones de los expertos, nos referiremos al punto sobre el cumplimiento en la legislación y en la práctica, relativo a la «Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Cambios legislativos». La cuestión principal se refiere al artículo 2 del Convenio, que exige que los Estados Miembros que lo han ratificado se comprometan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. La Comisión de Expertos ha observado una vez más que la Ley Marco sobre las Garantías Estatales contiene varias disposiciones que prohíben la discriminación por motivos de género en todas las esferas, incluido el empleo, y promueven el principio de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. La Comisión de Expertos ha pedido en varias ocasiones al Gobierno que

facilite información sobre la aplicación de la legislación en la práctica.

Observamos que el Gobierno indicó en su memoria solicitada en el pasado que el decreto gubernamental núm. 608, de diciembre de 2006, aprobó el reglamento del CWFA, que es la autoridad central responsable de la aplicación de la política estatal que establece y protege los derechos e intereses de las mujeres y las familias. Sin embargo, el Gobierno no proporciona ninguna información sobre las actividades del CWFA para aplicar la Ley Marco sobre las Garantías Estatales, ni tampoco sobre la forma en que se tratan las violaciones de esta ley.

El Convenio proporciona las herramientas necesarias para eliminar la discriminación en todos los aspectos del trabajo. El Grupo de los Empleadores considera que la discriminación en el trabajo no sólo es una violación de un derecho humano, sino que también obstaculiza el desarrollo de los trabajadores y la utilización de su pleno potencial en el mercado laboral. Coincidimos plenamente con la Comisión de Expertos en que las medidas legislativas para dar efecto a los principios del Convenio son importantes, pero no suficientes para lograr su objetivo, y en que para responder eficazmente a las complejas realidades y a la variedad de formas en que se produce la discriminación es necesario adoptar medidas diferenciadas, como las medidas proactivas para abordar las causas subyacentes de la discriminación y las desigualdades *de facto* que se derivan de prácticas discriminatorias profundamente ancladas en la tradición y los valores sociales.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que presente sin demora información sobre la aplicación en la práctica de la Ley Marco sobre las Garantías Estatales, por ejemplo, mediante la elaboración de códigos, instrumentos y guías o medidas de acción positiva, incluida la forma en que el CWFA, la inspección del trabajo o los tribunales abordan las violaciones de sus disposiciones.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte y Montenegro, países candidatos, así como Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a la presente declaración. Quisiéramos comenzar expresando nuestra decepción por el hecho de que la delegación de Tayikistán no sea tripartita, lo cual es esencial para un diálogo social significativo en esta Comisión.

La UE y sus Estados miembros afirman su compromiso con la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos y los derechos laborales, tal y como los consagran los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos de derechos humanos. Apoyamos el indispensable papel que desempeña la OIT en el desarrollo, la promoción y la supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y los convenios fundamentales en particular. La UE y sus Estados miembros también afirman su compromiso con la ratificación universal, la aplicación efectiva y el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo. La prohibición de la discriminación es uno de los principios más importante del derecho internacional de derechos humanos. En los tratados fundacionales de la UE, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la prohibición de la discriminación constituye un principio fundamental. El Convenio núm. 111 está fundado en este mismo principio. La UE y sus Estados miembros mantienen una asociación de larga data con Tayikistán, y estas relaciones se rigen por el Acuerdo de colaboración y cooperación bilateral que entró en vigor en 2010 y la Comunicación conjunta sobre los elementos de una nueva estrategia de la UE para Asia Central, que se adoptó el 15 de mayo de 2019. La nueva estrategia reafirma la importancia crucial de continuar un diálogo significativo sobre la buena gobernanza, el Estado de derecho y los derechos humanos. La UE también acoge con satisfacción los pasos dados por Tayikistán para convertirse en beneficiario del sistema de preferencias generalizadas (SPG+), lo que implicaría un compromiso aún mayor con la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT.

Con respecto a la aplicación del Convenio núm. 111, compartimos las observaciones de la Comisión en las que se reconoce que los principales instrumentos legislativos, y en particular la Ley Marco sobre las Garantías Estatales, contiene varias disposiciones en las que se prohíbe la discriminación por motivos de género en cualquier esfera, también en el empleo, y se fomenta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, lamentamos que el Gobierno no haya proporcionado información sobre su aplicación en la práctica. Asimismo, no se proporciona información sobre las actividades del CWFA, aprobado por el decreto gubernamental núm. 608, de diciembre de 2006, responsable de la aplicación de la política estatal que establece y protege los derechos e intereses de las mujeres y las familias, incluida la aplicación de la Ley Marco sobre las Garantías Estatales, ni sobre la forma en que se abordan las violaciones de esta ley.

Instamos al Gobierno a que proporcione información sobre la aplicación de las leyes contra la discriminación en la práctica, incluida la manera en que el CWFA, la inspección del trabajo y los tribunales abordan las violaciones de sus disposiciones. De conformidad con las recomendaciones de la Comisión, también aconsejamos al Gobierno que se esfuerce por alcanzar los objetivos del Convenio núm. 111 en su totalidad y, si bien las medidas legislativas son importantes, deben complementarse con una serie de medidas diferenciadas, como las medidas proactivas para abordar las causas subyacentes de la discriminación y las desigualdades *de facto* que se derivan de prácticas discriminatorias profundamente ancladas en la tradición y los valores sociales.

La UE y sus Estados miembros seguirán apoyando al Gobierno de Tayikistán en este empeño, como ha quedado demostrado en la reciente séptima reunión del Comité de Cooperación, celebrada el 7 de junio en Dushanbé.

Miembro empleadora, Argentina — Queremos tomar la palabra para apoyar la preocupación del sector empleador sobre este caso. Coincidimos con la Comisión de Expertos en que, si bien las medidas de tipo normativo para efectivizar los principios del Convenio son importantes, no son suficientes para alcanzar sus objetivos. Es necesario que cada país adopte una política y medidas concretas, que permitan responder a los complejos y variados rostros que la discriminación adopta en cada región. Medidas diseñadas para incidir sobre las causas que subyacen a la discriminación y las inequidades estructurales, muchas veces sustancias en los valores tradicionales de una sociedad.

En relación a ello, resulta crucial el cumplimiento de las obligaciones de los gobiernos, vinculadas al mecanismo de reporte permanente, presentando las memorias en los plazos debidos y respondiendo las solicitudes directas recibidas, con información detallada y pertinente. La deficiente provisión de información por parte de los gobiernos perjudica la capacidad de la Oficina y los expertos para analizar, en profundidad, el estado del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Esta casa cuenta con el compromiso de los gobiernos con respecto a los convenios que han ratificado, y necesita de su cooperación, para el adecuado funcionamiento del sistema de control y la consecución de los objetivos y valores que la OIT custodia. Por este motivo, tomamos nota con preocupación de la ausencia de una delegación tripartita, acreditada en esta 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Combatir la discriminación en el mundo del trabajo es una política fundamental que refleja el compromiso de una nación con los derechos humanos. Pero es también una contribución al desarrollo profesional de los trabajadores y al crecimiento empresarial. Contribuye, en suma, al desarrollo económico de un país. Aquellos gobiernos que trabajan en el fortalecimiento de la diversidad en el mercado de trabajo, y que aseguran la libertad y la igualdad de asociación y participación en asociaciones de trabajadores y empleadores, sin discriminación por razones de género o de cualquier otra naturaleza, trabajan en la reducción de la conflictividad y la ampliación de derechos. Pero también ven mejoras vinculadas a la atracción y retención de talentos, la rentabilidad y productividad de las empresas y, finalmente, en el crecimiento del producto bruto interno a nivel nacional.

Esperamos, por ello, que esta Comisión urja al Gobierno de Tayikistán para que cumpla en mandar, sin demora, información relativa a las medidas ejecutadas para implementar las normas adoptadas, para asegurar el cumplimiento del Convenio y, en especial, sobre la forma en que se gestionan las violaciones a tales disposiciones, y el contenido y extensión de las sanciones aplicadas si las hubiera.

Miembro trabajadora, Noruega — Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. La República de Tayikistán es objeto de debate sobre cuestiones relativas a la discriminación y debido a que el Gobierno del país no ha presentado, una vez más, una memoria sobre una serie de cuestiones que se han planteado anteriormente, como por ejemplo: las medidas adoptadas contra el acoso sexual en el trabajo en el ámbito de la legislación civil y el derecho laboral; la forma en que se están adoptando las medidas necesarias para prohibir la discriminación por cualquier motivo, incluidos los motivos de color y origen social; y el acceso de la mujer a la educación, el empleo y la ocupación. Quisiera recordar al Gobierno de Tayikistán que el Convenio núm. 111 en materia de discriminación incluye cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El Convenio también incluye el acceso a los medios de formación profesional y las condiciones de trabajo. Según nuestras informaciones, el número de mujeres en los distintos niveles de educación y formación sigue siendo muy bajo. Por consiguiente, el Gobierno debería adoptar medidas concretas para mejorar las oportunidades educativas de las mujeres y las niñas.

Según el informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 2018, la participación de las mujeres en la vida laboral sigue siendo baja; tan sólo de alrededor del 32,6 por ciento. Alrededor del 80 por ciento de las mujeres trabajan en el sector agrícola, y sólo el 12 por ciento de las explotaciones agrícolas privadas estaban dirigidas por mujeres. El CEDAW también expresó preocupación por las normas, prácticas y tradiciones culturales adversas, así como por las actitudes patriarcales y los estereotipos profundamente arraigados sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y la sociedad. Instamos al Gobierno a que mejore el acceso de las mujeres de las zonas rurales al empleo y a que aborde los estereotipos que prevalecen sobre el papel de la mujer. Por lo que sabemos, apenas se han tomado medidas concretas para mejorar la situación.

En cuanto al acoso sexual, somos conscientes de que existe una disposición al respecto en el Código Penal. Sin embargo, no basta con abordar el acoso sexual únicamente a través de procedimientos penales. Como todos sabemos, el acoso sexual es una cuestión delicada. Por lo tanto, es necesario adoptar medidas efectivas para prevenir y prohibir el acoso sexual en el trabajo, tanto en el derecho civil como en el laboral.

Instamos al Gobierno de Tayikistán a que se tome en serio sus obligaciones ante la OIT, cumpla con el Convenio y proporcione urgentemente la información solicitada por la Comisión de Expertos.

Representante gubernamental — La Constitución y la legislación de Tayikistán consagran la prohibición de la discriminación y su prevención es una de las principales preocupaciones de nuestro Gobierno. El Código del Trabajo de la República de Tayikistán, el Código Tributario, así como la legislación sobre protección social, ofrecen protección a quienes la necesitan. Nuestra Constitución prohíbe cualquier restricción a la contratación y ofrecemos a hombres y mujeres un salario igual por un trabajo de igual valor. Tendremos en cuenta todas las observaciones formuladas por los distinguidos expertos y podemos asegurarles que en un futuro muy próximo la República de Tayikistán proporcionará información adicional sobre estas cuestiones.

Miembros empleadores — Hemos tomado nota de la información que el Gobierno ha compartido sobre las medidas adoptadas para mejorar la situación de las mujeres en diversos sectores en Tayikistán, incluida la Estrategia nacional para reforzar el papel de las mujeres, que se aplicará hasta 2020, la formación impartida a las mujeres para que puedan crear sus propias empresas, etc. Sin embargo, también valoramos la franca admisión por parte del Gobierno de que la discriminación sigue existiendo en Tayikistán.

El Grupo de los Empleadores desea subrayar la importancia del Convenio núm. 111 en el mundo del trabajo. Creemos que la discriminación en el trabajo no sólo es una violación de un derecho humano, como hemos dicho anteriormente, sino que también obstaculiza el desarrollo de los trabajadores y la utilización de su pleno potencial. Instamos al Gobierno a que facilite, sin más demora, información sobre la aplicación en la práctica de la Ley Marco sobre las Garantías Estatales. El buen funcionamiento de esta Comisión y de todo el mecanismo de control de la OIT depende en gran medida de la información disponible. En este sentido, destacamos la importancia de cumplir con las obligaciones de los gobiernos en materia de presentación de memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas. El hecho de que el Gobierno de Tayikistán no facilite la información solicitada previamente por los expertos sobre la forma en que el Convenio se aplica en la práctica impide una supervisión significativa de las normas jurídicas de la OIT. En consecuencia, pedimos al Gobierno que refuerce su compromiso y su cooperación con el sistema de control de la OIT.

Miembros trabajadores — Agradecemos al Gobierno las explicaciones proporcionadas durante este debate. En nuestra introducción, recordamos la importancia de una lucha sin cuartel contra todas las prácticas de discriminación que sufren las mujeres en Tayikistán. Este es un principio fundamental dentro de nuestra Organización. En efecto, ser miembro de esta institución implica que esta cuestión ocupe un lugar central en la política nacional. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores subraya la importancia de combatir la discriminación no sólo en la legislación, sino sobre todo en la práctica. Por lo tanto, invitamos al Gobierno a que proporcione a la Comisión de Expertos datos e información sobre la efectividad de las normas adoptadas para que pueda examinarlas en su próxima reunión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la declaración oral del representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que velará por el cumplimiento del Convenio núm. 111.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión llama al Gobierno a:

- **informar sobre las medidas concretas adoptadas para asegurar que la discriminación directa e indirecta, por todos los motivos, se prohíba en la legislación y la práctica, y**
- **proporcionar sin demora información sobre la aplicación en la práctica de la Ley Marco sobre las Garantías Estatales en materia de Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres e Igualdad de Oportunidades en el Ejercicio de dichos Derechos, núm. 89, de 1.º de marzo de 2005.**

La Comisión pide al Gobierno que prepare una memoria, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, y que la presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2019.

Representante gubernamental: Deseo expresar mi agradecimiento a todos los participantes que han intervenido ante la Comisión a fin de aclarar la situación y espero que sigamos cooperando de forma fructífera.

TURQUÍA (ratificación: 1993)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Antes de pasar a formular comentarios, quisiera desearles a ustedes, Presidenta y Vicepresidentes de esta Comisión, el mayor éxito en su empeño por hacer que las labores de esta Comisión sean más fructíferas, en un espíritu de diálogo constructivo, digno del centenario de la OIT.

Desde la última discusión de este caso por esta Comisión, durante la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2011, ha habido grandes cambios en la legislación sindical de Turquía. En 2012, se promulgó una nueva Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos (núm. 6356). La ley sustituyó dos leyes diferentes, a saber, las leyes núms. 2821 y 2822, que habían sido criticadas por la Comisión de Expertos durante muchos años y habían sido objeto de discusiones en el seno de la misma en reiteradas ocasiones. La ley cubre a todos los que trabajan en el marco de un contrato de trabajo en los sectores tanto público como privado, y regula su derecho a sindicarse y a negociar colectivamente. Fue el resultado del diálogo social y de un consenso entre las partes que, en ciertos momentos, no fue fácil de lograr.

Otro cambio legislativo de suma importancia fue la enmienda a la Ley de Sindicatos de los Funcionarios (núm. 4688), en 2012, que pasó a denominarse Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de los Funcionarios, e introdujo numerosas enmiendas de gran alcance para reconocer los derechos de los funcionarios a la negociación colectiva.

Tras detallar los cambios observados en el último decenio, quisiera hacer referencia a las alegaciones presentadas por nuestros interlocutores sociales. En lo que respecta a la alegación de la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-İŞ) de que los trabajadores temporales contratados a través de agencias de empleo privadas no pueden gozar de derechos sindicales porque cambian a menudo de sector, quisiera destacar que esta modalidad de contrato se llama contrato de trabajo triangular, en cuyo marco un trabajador es contratado a través de una agencia de empleo temporal y trabaja para un empleador diferente. Estos trabajadores tienen el derecho de sindicarse en la rama de actividad en la que opera la agencia de empleo.

En lo tocante a la alegación referente a la presión ejercida sobre los trabajadores en los lugares de trabajo del sector público para que se afilien, o no, a ciertos sindicatos, quisiera señalar que la Constitución, el Código Penal y la legislación laboral contienen disposiciones que garantizan la protección contra la discriminación antisindical. Tanto los sindicatos como los trabajadores cuentan con medios administrativos y judiciales para impugnar dicha acción.

Toda medida de discriminación antisindical adoptada por cualquier empleador se considera un delito punible con una pena de prisión de hasta tres años, en virtud de los artículos 118 y 135 del Código Penal. Además, la legislación laboral prevé el pago de una indemnización para tales casos que asciende al menos a un año de salario y, en caso de despido, la posibilidad de reintegración. Dado que los funcionarios públicos también tienen la responsabilidad de respetar plenamente la legislación en el cumplimiento de sus obligaciones, su responsabilidad está prevista asimismo en el derecho público.

En lo que respecta a las libertades civiles, quisiera reiterar que Turquía es un país democrático, que defiende el Estado de derecho. En nuestro país, no se ha cerrado ningún sindicato ni se ha suspendido o despedido a sus dirigentes debido a sus actividades legítimas.

Con la promulgación de la ley núm. 6356 y la enmienda sustancial de la ley núm. 4688, la tasa de sindicación ha aumentado de manera constante, alcanzando el 22 por ciento en los sectores público y privado de manera conjunta.

En todos los países democráticos, existe siempre un marco normativo para la organización de reuniones y manifestaciones. Turquía no constituye una excepción a este respecto. En este contexto, cuando algunos sindicalistas incumplen la ley, destruyen la propiedad pública y privada, y tratan de imponer sus propias reglas durante las reuniones y manifestaciones, entonces las fuerzas de seguridad se ven obligadas a intervenir para preservar la seguridad pública. En efecto, con notificación previa, pueden organizarse marchas y manifestaciones.

Cuán extraño es discutir la falta de libertad para organizar reuniones y manifestaciones en un país en el que las últimas celebraciones del 1.º de mayo fueron organizadas pacíficamente por todas las organizaciones y confederaciones en varias ciudades en toda Turquía, con la participación entusiasta de las partes interesadas.

Superamos el terrible y sangriento intento de golpe de Estado que esperamos que ningún otro país experimente. Perdimos a 251 ciudadanos inocentes, y miles (2 391) de personas resultaron heridas. El intento de embargo de un país democrático también fue condenado por la comunidad internacional.

Las alegaciones contenidas en el Informe hacen referencia al período del estado de emergencia que se extendió desde julio de 2016 hasta julio de 2018, cuando nuestro país trató de defender su seguridad nacional y pública. A este respecto, el cierre de organizaciones relacionadas con el terrorismo establecidas bajo la apariencia de sindicatos no debería utilizarse contra Turquía en ninguna plataforma. En Turquía, los derechos y libertades fundamentales, incluidos los derechos sindicales, siempre están, y estarán, amparados por la Constitución.

Además del derecho de todas las personas a solicitar una revisión judicial contra todas las acciones y actos de la administración, cualquier persona puede recurrir al Tribunal Constitucional alegando que las autoridades públicas han violado cualquiera de sus derechos y libertades fundamentales consagrados en la Constitución, lo que entra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Como ha solicitado la Comisión de Expertos, he traído conmigo, para su entrega a la Secretaría, varios ejemplos de las sentencias del Tribunal Constitucional, que muestran que las vías de recurso están disponibles y son eficaces cuando los sindicatos o los sindicalistas optan por ellas.

Se espera que los sindicatos y sus miembros respeten la legislación nacional, tal como prevé el artículo 8 del Convenio núm. 87. Por ejemplo, el Tribunal Constitucional puso de relieve este punto en una sentencia, a saber, que «la afiliación sindical no debe conducir necesariamente a que los dirigentes sindicales actúen de manera contraria a los deberes y responsabilidades que se espera de ellos mientras gozan de sus derechos constitucionales». Lamentablemente, algunos sindicalistas están vinculados con organizaciones terroristas y utilizan las actividades sindicales para ocultar sus actos ilícitos. Cuando se persigue a estos sindicalistas, esto se refleja como si fueran perseguidos por motivo de sus actividades sindicales.

Dado que tiene repercusiones directas en la cuestión de las libertades civiles, quisiera informar a la Comisión que, el 30 de mayo de 2019, el propio Presidente de la República llevó a cabo una estrategia de reforma judicial. Los principales objetivos de esta reforma son el fortalecimiento del Estado de derecho; la protección y promoción más efectiva de los derechos y libertades; el fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial y la mejora de la imparcialidad; el aumento de la transparencia del sistema; la simplificación del proceso judicial; la facilitación del acceso a la justicia; el fortalecimiento del derecho a la defensa, y la protección efectiva del derecho a un proceso en un plazo razonable. También se preparará un plan de acción claro y mensurable, y el Ministerio de Justicia publicará informes de seguimiento anuales.

En lo que respecta al artículo 15 de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de los Funcionarios, quisiera indicar que, al determinar que los funcionaros queden excluidos del ámbito de aplicación del artículo 15, se tuvo en cuenta el segundo párrafo del artículo 1 del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Como recordarán, esta disposición reza: «La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial».

En principio, todos los funcionarios públicos tienen derecho a beneficiarse de los derechos sindicales, pero debido a la naturaleza de sus obligaciones, se excluye a un número limitado de funcionarios públicos del ámbito de aplicación. Se imponen restricciones a los altos funcionarios y a los funcionarios de los servicios públicos, como la seguridad y la justicia, en los que la interrupción no puede compensarse.

En lo que respecta a la cuestión de la suspensión de las huelgas en el sector del transporte público urbano de los municipios metropolitanos y en los servicios bancarios, quisiera aclarar que los municipios metropolitanos no tienen la facultad para suspender una huelga en este sector.

La prohibición de las huelgas y la suspensión de las huelgas son dos cosas diferentes que se reglamentan en dos artículos distintos de la ley núm. 6356. Los servicios en los que se prohíben las huelgas se especifican en el artículo 62 de la ley, mientras que la posibilidad de la suspensión de las huelgas durante sesenta días en los servicios mencionados anteriormente en determinadas condiciones se reglamenta en el artículo 63.

Debería tenerse presente que las huelgas durante el proceso de negociación colectiva en Turquía se aplican en su totalidad, y de manera indefinida, a la empresa o al lugar de trabajo objeto de la negociación colectiva. Por lo tanto, cuando una huelga perjudica la salud general y la seguridad nacional, o el transporte público urbano de las ciudades metropolitanas, o la estabilidad económica y financiera en los servicios bancarios, la huelga puede aplazarse sesenta días.

También estamos transmitiendo una copia del decreto presidencial núm. 5, relativo al Consejo de Supervisión del Estado (DKK), tal como solicitó la Comisión de Expertos. Aunque proporcionaremos información más detallada junto con nuestra memoria, quisiera informar a la Comisión de que nunca ha tenido lugar una investigación o una auditoría de una organización sindical, ni la suspensión de un dirigente sindical de sus funciones por el DKK en virtud del decreto núm. 5.

En este momento, quisiera indicar que el poder del Consejo dimana de la disposición del artículo 108 de la Constitución, que existe desde la promulgación de la Constitución, en 1982. De conformidad con esta disposición constitucional, el Consejo ya tenía la facultad para llevar a cabo todo tipo de exámenes, investigaciones e inspecciones en todas las organizaciones y organismos públicos, incluidas las organizaciones profesionales públicas y los sindicatos. Quisiera aclarar que el DKK no tiene autoridad para despedir o suspender de sus funciones a ningún dirigente sindical. Esta autoridad sólo se aplica a los funcionarios y el Consejo nunca ha interferido en el funcionamiento interno de los sindicatos.

Además, la disolución de los sindicatos y la suspensión de sus ejecutivos es una cuestión reglamentada por la legislación sindical. Al tratarse de una legislación especial, no puede ser invalidada por decretos presidenciales ni por leyes de naturaleza general. En virtud del artículo 31 de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de los Funcionarios, los tribunales competentes son los únicos que están facultados para disolver los sindicatos y, en caso necesario, para suspender a los ejecutivos sindicales responsables de actos ilícitos.

Quisiera señalar que la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de los Funcionarios se redactó con la participación activa de los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios pertinentes de la OIT, las directivas de la Unión Europea y la Carta Social Europea revisada. Amplía los derechos y libertades de los sindicatos y de sus representantes, y garantiza su independencia.

El artículo 29 y su reglamentación pertinente establecen los principios para la supervisión interna y las auditorías externas de los sindicatos. Con arreglo a sus disposiciones, la supervisión administrativa y las auditorías financieras de los sindicatos y sus confederaciones serán llevadas a cabo por su consejo de supervisión, de conformidad con las disposiciones de sus estatutos y con las decisiones adoptadas por estas organizaciones en sus asambleas generales.

Un último comentario relativo a la disolución de algunos sindicatos tras el intento de golpe de Estado que tuvo lugar el 15 de julio de 2016: quisiera poner de relieve que estos sindicatos tienen unos vínculos muy fuertes con la organización terrorista FETO. Como he mencionado anteriormente, las disoluciones de estos sindicatos no están en absoluto relacionadas con su situación sindical o actividades sindicales legítimas.

No obstante, quisiera indicar que todos los sindicatos disueltos y los funcionarios despedidos en virtud de un decreto de estado de emergencia tienen derecho a recurrir a la Comisión de Investigación para que examine la disolución o el despido. Incluso los nueve sindicatos disueltos debido a su vínculo con la organización terrorista FETO han recurrido a la Comisión de Investigación.

Deseo recalcar que el despido o la disolución directamente en virtud de decreto con fuerza de ley fue una medida que sólo se aplicó durante el estado de emergencia, y que están abiertas todas las vías de recurso judicial contra las decisiones de la Comisión de Investigación a través del sistema judicial, incluido el Tribunal Constitucional de Turquía y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Por último, presentaremos nuestra memoria en 2019, la cual contendrá información detallada sobre los cambios, y adjuntaremos copias de los documentos solicitados para su examen ulterior por la Comisión. Confiamos en que, al redactar las conclusiones de la Comisión, se reconozcan los cambios revolucionarios introducidos en la legislación sindical en Turquía.

Miembros trabajadores — Estamos examinando la aplicación del Convenio por Turquía. Se trata de un caso de doble nota a pie de página, lo cual no resulta sorprendente en vista de la gravedad y la persistencia de las violaciones de la libertad sindical, que tememos que se hayan enraizado en la actitud del Gobierno hacia los trabajadores. La última vez que examinamos la aplicación del Convenio por el Gobierno turco fue en 2011. En ese momento la Comisión expresó su profunda preocupación por la limitación de las libertades civiles de los sindicatos y sus miembros, y por el hecho de que se impida arbitrariamente que los sindicatos ejerzan las libertades y los derechos garantizados en virtud del Convenio.

A pesar del tiempo transcurrido desde entonces, lamentablemente, el Informe de la Comisión de Expertos que tenemos ante nosotros no señala que se haya producido progreso alguno. Al contrario, la situación se ha deteriorado considerablemente en los últimos años debido a la persistencia de las detenciones arbitrarias y a la negación de los derechos civiles y del ejercicio pacífico de las actividades sindicales legítimas. El Gobierno ha tomado medidas represivas para intervenir en los asuntos de los sindicatos e imponer importantes limitaciones al derecho de sindicación. Se trata de una situación que hace casi imposible que en Turquía los sindicatos desarrollen sus actividades.

En particular, desde 2016, el Gobierno ha justificado las continuas violaciones de las libertades civiles escudándose en el estado de emergencia impuesto a través de decretos conexos.

La Ley de Reuniones y Manifestaciones se ha utilizado de manera sistemática para prohibir muchas actividades sindicales legítimas. Por ejemplo, en septiembre de 2018, unos 600 trabajadores fueron arrestados por la noche en sus alojamientos por llevar a cabo una protesta contra las lagunas en materia de seguridad y salud en la construcción del nuevo aeropuerto de Estambul, donde, según las cifras oficiales, alrededor de 57 trabajadores habían muerto como consecuencia de diversas infracciones en materia de seguridad y salud. Si bien se ha puesto en libertad a muchos tras una detención preventiva, cerca de 31 trabajadores están en libertad bajo fianza y bajo control judicial estricto, y serán objeto de procedimientos penales.

Como parte de los ataques perpetrados contra sindicatos independientes, las autoridades también han despedido a muchos trabajadores por motivo de sus actividades sindicales. Más de 11 000 representantes y miembros de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK) fueron suspendidos de sus funciones o despedidos por razón de sus actividades sindicales, bajo el pretexto de la seguridad nacional y las facultades excepcionales. Al centrarse en las actividades sindicales utilizando el amplio y vago criterio del terrorismo, esta estigmatización ha tenido un efecto claro y paralizante en los trabajadores que desean afiliarse a sindicatos. Los sindicatos no son organizaciones terroristas y tiene que ponerse fin a este clima de miedo.

La falta de respeto de las libertades civiles hace que el concepto de derechos sindicales pierda su significado. El Comité de Libertad Sindical señaló que la seguridad nacional y las medidas de emergencia no justifican el incumplimiento de las obligaciones con arreglo al Convenio. La garantía del derecho a la libertad de expresión, así como del derecho de reunión y las actividades sindicales nunca debería considerarse una amenaza para la seguridad nacional. El Gobierno no respeta las libertades civiles porque, supuestamente, los sindicatos y los trabajadores ignoran o no acatan las exigencias del estado de emergencia o llevan a cabo actividades políticas. A este respecto, señalamos de nuevo a la Comisión de Expertos que el Gobierno debería tomar medidas para «garantizar un clima desprovisto de violencia, presiones o amenazas de cualquier índole de modo que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer plena y libremente los derechos garantizados por el Convenio».

En segundo lugar, planteamos la cuestión de las limitaciones a que los funcionarios públicos constituyan sindicatos y se afilien a ellos. La Comisión de Expertos señaló, en particular, que el artículo 15 de la ley núm. 4688 prohíbe que los altos funcionarios, los magistrados y el personal de los servicios penitenciarios ejerzan el derecho a constituir sindicatos o afiliarse a ellos. Si bien esta disposición acaba de declararse inconstitucional, tomamos nota con preocupación de que continúan imponiéndose limitaciones a las actividades de los funcionarios públicos. El artículo 2 del Convenio reconoce el derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones. A pesar de esto, el Gobierno ha establecido amplias limitaciones a la afiliación sindical de uno de cada seis funcionarios públicos, que no forman parte ni de las fuerzas armadas ni de la policía. Esto es una flagrante violación del artículo 2. El Gobierno debería revisar con carácter urgente los artículos pertinentes de la ley núm. 4688 en relación con este decreto, incluido el artículo 15, en consulta con los interlocutores sociales.

En tercer lugar, tomamos nota de la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos por la excesiva injerencia de las autoridades públicas en las actividades sindicales, lo cual va en contra del artículo 3 del Convenio. El principio de no injerencia en las actividades, programas y administración de los sindicatos protege la libertad de acción de los sindicatos, incluido el derecho de huelga.

En particular, la Comisión de Expertos hace hincapié en que el artículo 63, 1), de la ley núm. 6356 no está de conformidad con el artículo 3 del Convenio. Esta disposición permite que el Consejo de Ministros suspenda las huelgas durante sesenta días y remita unilateralmente las cuestiones de fondo al arbitraje obligatorio si no se alcanza un acuerdo después de esos sesenta días. Si bien la ley indica que esta suspensión debería limitarse a las huelgas que pueden ser perjudiciales para la salud pública o la seguridad nacional, se ha interpretado de una manera tan amplia que también se han prohibido las huelgas en los servicios no esenciales. Estas facultades excesivas de injerencia en las actividades legítimas de los sindicatos se impulsaron aún más con arreglo al decreto núm. 678. Este decreto permite que el Consejo aplace las huelgas en las empresas de transporte local y en las instituciones bancarias durante sesenta días, lo que va en contra de una decisión anterior del Tribunal Constitucional.

Además, el Grupo de los Trabajadores expresa su profunda preocupación por la adopción del decreto núm. 5, que también expone a los sindicatos a injerencias indebidas por parte de las autoridades públicas. Con arreglo a este decreto, el DKK — que depende directamente de la Oficina del Presidente — está autorizado a investigar y auditar a los sindicatos y otras asociaciones en cualquier momento. Con estas facultades, todos los documentos y actividades de los sindicatos y otras asociaciones se investigarán sin las salvaguardias y garantías que proporciona un proceso judicial anterior. Esto conduce a que se limite y dificulte el ejercicio libre y pleno por los sindicatos del derecho a llevar a cabo sus actividades legítimas sin temor. Los sindicatos se ven obligados a autocensurar sus actividades y programas para no ser objeto de investigaciones continuas, políticamente motivadas y malintencionadas.

Se trata de una injerencia y de una forma encubierta de autorización previa que es contraria al Convenio. Se trata de otro ejemplo de que Turquía se ha convertido en un Estado en el que impera el miedo y la opresión.

Cualquier ley que otorgue a las autoridades facultades directas o indirectas de control del funcionamiento interno de los sindicatos, por ejemplo, yendo más allá de la obligación del sindicato de presentar estados financieros anuales, es incompatible con el Convenio. El Gobierno debe presentar a la Comisión de Expertos información detallada sobre todas las investigaciones y/o auditorías que ha realizado en relación con sindicatos, incluida información sobre el resultado de esas investigaciones y auditorías, así como sobre las sanciones impuestas a los sindicatos y los despidos de sus dirigentes.

Por último, señalamos nuestra profunda preocupación por el hecho de que el Gobierno turco haya disuelto arbitrariamente sindicatos en violación del artículo 4 del Convenio. El decreto núm. 667 establece que se prohibirán los sindicatos respecto de los cuales se compruebe que tienen una vinculación, conexión o afiliación con grupos que atentan contra la seguridad nacional o con organizaciones terroristas. La ley no establece ninguna distinción entre un sindicato como organización con un objetivo público y los actores individuales. En efecto, el decreto considera que todos los miembros del sindicato son culpables por asociación, lo cual tiene por consecuencia que se cierre el sindicato.

Los órganos de control han señalado que disolver o suspender una organización sindical es una forma extrema de injerencia por parte de las autoridades en las actividades internas de las organizaciones de trabajadores. Por lo tanto, cualquier acción a este respecto debe ir acompañada de las salvaguardias y garantías necesarias. Lamentamos que en el marco de este decreto no se hayan establecido salvaguardias ni garantías. Si bien el Gobierno ha creado una Comisión de Investigación para examinar las medidas que ha adoptado, incluidas las disoluciones, el procedimiento no goza de la confianza de las víctimas ni de los sindicatos debido a la manera en la que se estableció y a los resultados que ha producido hasta ahora, que se ven empañados por la falta de independencia institucional, los largos períodos de espera, y la falta de salvaguardias que permitan a los individuos rebatir las alegaciones y las pruebas débiles que se citan en las decisiones para fundamentar los despidos.

Para concluir, queremos destacar que se necesita un cambio fundamental para que la aplicación del Convenio sea una realidad para los trabajadores de Turquía. Los problemas de seguridad reales o percibidos no los causan los sindicatos libres e independientes ni tampoco el hecho de que se garanticen los derechos básicos que definen la democracia. En efecto, si algo hemos aprendido en los cien años de existencia de la OIT es que garantizar el derecho a la libertad sindical es indispensable para la justicia social y la paz.

Miembros empleadores — El Grupo de los Empleadores quisiera comenzar expresando su agradecimiento al Gobierno por su presentación hoy en día. Tomamos nota en particular del compromiso declarado del Gobierno de presentar su memoria de 2019 incluyendo información detallada en la misma, y de proporcionar copias de los documentos solicitados para su examen ulterior por la Comisión de Expertos. Esta información facilitada por el Gobierno hoy es de suma importancia para que podamos comprender mejor la manera en que Turquía está aplicando el Convenio, los retos a los que se enfrenta y las formas en las que ha superado algunos de esos desafíos.

Al examinar la historia de este caso, es importante subrayar que Turquía ratificó el Convenio en 1993. La Comisión ha discutido el cumplimiento por Turquía del Convenio en seis ocasiones, en el período comprendido entre 1997 y 2011, y tomamos nota de que, en los últimos años, la Comisión de Expertos ha realizado un total de 19 comentarios sobre la aplicación por Turquía de este Convenio. Tomamos nota asimismo de que Turquía ha recibido asistencia técnica de la OIT en el marco del proyecto de la UE titulado «Mejorar el diálogo social en la vida laboral», que tuvo por objeto fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales y de las instituciones públicas pertinentes a todos los niveles, en particular a través de numerosas actividades de formación sobre las normas internacionales del trabajo en 2016, 2017 y 2018.

Las cuestiones en este caso, que fue considerado por la Comisión de Expertos como caso de doble nota a pie de página, hacían referencia a cuatro temas principales que discutiremos por separado.

El primer tema identificado por la Comisión de Expertos fue el de las libertades civiles. En primer lugar, tomamos nota de que la Confederación Sindical Internacional (CSI) y los sindicatos turcos alegan la continua infracción de las libertades civiles, como la prohibición de manifestaciones y de declaraciones a la prensa de los sindicatos turcos, el arresto de sindicalistas y dirigentes sindicales, y la retirada de los pasaportes de los ejecutivos sindicales despedidos.

Tomamos nota de que en la observación de la Comisión de Expertos, el Gobierno hace referencia a las situaciones en las que los requisitos relacionados con el estado de emergencia se ignoraron o incumplieron continuamente, y en las que se llevaron a cabo actividades ilícitas. Por ejemplo, las actividades al aire libre en violación de la ley núm. 2911, o los casos en que los funcionarios participaban en la política en contra de su estatus. El Gobierno indica asimismo que están disponibles vías de recurso administrativas o judiciales contra todos los actos de discriminación. Expresamos nuestro agradecimiento por la información que el Gobierno ha suministrado hoy en relación con esto, ya que proporciona un contexto adicional para su consideración.

El Grupo de los Empleadores cree que el respeto efectivo de las libertades civiles de los trabajadores y de los empleadores constituye la base para el ejercicio de la libertad sindical establecida en el Convenio. Por consiguiente, los empleadores alientan al Gobierno a proporcionar a la administración todas las instrucciones necesarias para asegurar que en el futuro no se produzcan violaciones de las libertades civiles, que son la base de la libertad sindical protegida por el Convenio. El Gobierno también debería suministrar información sobre los resultados de las vías de recurso administrativas y judiciales invocadas por los miembros sindicalistas.

En lo que respecta al segundo tema, el derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, para constituir organizaciones y afiliarse a ellas, tal como se indica en el artículo 2 del Convenio, tomamos nota de que en virtud del artículo 15 de la ley núm. 4688, en su versión enmendada en 2012, los altos funcionarios, los magistrados y el personal de los servicios penitenciarios están excluidos del derecho de sindicación. En una sentencia de 2015, entendemos que el Tribunal Constitucional derogó una parte de esta restricción, concretamente el artículo 15, A), relativo al personal de la Organización Administrativa de la Gran Asamblea Nacional de Turquía. Entendemos que las demás restricciones establecidas en el artículo 15 siguen vigentes.

A nuestro juicio, el Gobierno trata de justificar estas restricciones adoptando la posición de que se limitan a los servicios públicos en los que la perturbación no puede compensarse, como la seguridad, la justicia y los altos funcionarios.

Los empleadores quisieran aprovechar esta oportunidad para subrayar que el derecho de constituir organizaciones y de afiliarse a ellas, garantizado en el artículo 2 del Convenio, no otorga el derecho a la interrupción o el derecho

de huelga. Es decir, a nuestro parecer, el Convenio no impediría al Gobierno restringir o excluir el derecho de huelga para los altos funcionarios, los magistrados o el personal de los servicios penitenciarios. Hemos subrayado esta opinión de los empleadores en reiteradas ocasiones. Por lo tanto, parece que las aprehensiones del Gobierno no son justificadas, y no debería excluir a estos trabajadores o a los funcionarios del derecho de sindicación.

Con respecto al tercer tema sobre el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y elaborar su programa, los comentarios de la Comisión de Expertos hacen referencia en esencia a las disposiciones legales que permiten la suspensión de las huelgas en determinadas condiciones. En este momento, los empleadores simplemente comentarían que, a su juicio, estas cuestiones no entran dentro del ámbito de aplicación del Convenio. Asimismo, el Grupo Gubernamental expresó la opinión en su declaración en 2015 de que el derecho de huelga está reglamentado a nivel nacional. Esto coincide con la opinión de los empleadores de que estas cuestiones pueden reglamentarse a escala nacional.

Los empleadores quieren aprovechar esta oportunidad para pedir que conste en acta su opinión de que el Comité de Libertad Sindical no tiene la competencia para controlar el cumplimiento del Convenio. Su mandato se limita estrictamente a examinar las presuntas infracciones de los principios de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva plasmados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, y expresados por la resolución de la OIT de 1970.

Por lo tanto, los empleadores reiteran que, en ausencia de cualquier disposición sobre las huelgas en el Convenio, el Gobierno puede establecer y aplicar sus propias normas en la legislación y la práctica nacionales en relación con las huelgas. Las explicaciones y las solicitudes realizadas por la Comisión de Expertos sobre este tema deberían considerarse en este contexto. Además, tomamos nota de que, según una alegación de la CSI, el decreto núm. 5, de julio de 2018, permite al DKK, que se trata de una institución que depende directamente de la Oficina del Presidente, investigue y audite, y suprima o cambie, a los dirigentes sindicales y de otras asociaciones. En relación con esto, tomamos nota de que el Gobierno explicó en su memoria que el DKK sólo pretende asegurar la legitimidad, el funcionamiento regular y eficiente, y la mejora de la administración, y que no tiene intención de interferir en el funcionamiento interno de los sindicatos.

A raíz de la presentación del Gobierno, entendemos que la competencia para despedir o suspender de sus funciones a los administradores sindicales se aplica únicamente a los funcionarios. A este respecto, los empleadores señalan que no incumbe a los organismos gubernamentales tomar medidas para asegurar el funcionamiento normal y eficiente de la administración de los sindicatos. Ésta es una cuestión que entra dentro de la autonomía de los sindicatos, que está protegida por el artículo 2 del Convenio.

Toda competencia del DKK, con independencia de que el objetivo sea investigar o auditar a los sindicatos o a las organizaciones de empleadores, que no se limite simplemente a presentar estados financieros, tal como indicó el Sr. Leemans, no estaría de conformidad con el Convenio. Pedimos que el Gobierno proporcione a la Comisión de Expertos una copia del decreto núm. 5, así como información sobre su aplicación en la práctica, para que pueda examinarse de manera adecuada su compatibilidad con el Convenio, en particular con respecto al derecho de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores a organizar sus actividades sin injerencia de las autoridades gubernamentales.

Por último, volviendo al último tema sobre la discusión de la disolución de los sindicatos, el KHK núm. 667 prevé que pueden prohibirse los sindicatos, a propuesta de una comisión y con la aprobación del ministro de que se trate, a los que se considere relacionados con organizaciones que amenazan la seguridad nacional o con organizaciones terroristas, en comunicación con ellas o afiliados a las mismas. Según las alegaciones formuladas por un sindicato turco, la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK), 19 sindicatos afiliados integrados por 52 000 miembros se cerraron por estar vinculados con una organización terrorista denominada Parallel State Structure. Mientras tanto, se ha creado una Comisión de Investigación, que está recibiendo quejas contra la disolución de sindicatos. A fin de impugnar sus decisiones, puede presentarse un recurso legal ante los tribunales administrativos. Si bien el Gobierno no ha proporcionado su perspectiva sobre estas alegaciones formuladas a la Comisión de Expertos en 2018, ha compartido información sobre esta cuestión en la presentación de hoy. Entendemos que el Gobierno ha advertido que la disolución de sindicatos es una cuestión reglamentada por la legislación sindical y que, en virtud del artículo 31 de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos, sólo los tribunales competentes están facultados para disolver sindicatos. Si bien apreciamos la información suministrada por el Gobierno hoy, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno a que facilite a la Comisión de Expertos información detallada, en relación con esta cuestión y con las circunstancias conexas, sobre la disolución de cualquier sindicato en todos los casos, así como información relativa al restablecimiento de sindicatos a raíz de las decisiones de la Comisión de Investigación o de los tribunales administrativos. Esta información permitirá comprender mejor y de manera más global esta cuestión. El Grupo de los Empleadores expresa su agradecimiento al Gobierno por su presentación realizada hoy, y aprovechamos la oportunidad para insistir al Gobierno en la importancia que reviste que se le aliente a adoptar medidas para cumplir plenamente el Convenio sobre la base de los comentarios que se han formulado.

Miembro empleador, Turquía — Quisiera presentar las opiniones y sugerencias de los empleadores turcos en lo que respecta al tema. En relación con el Convenio, la Comisión de Expertos toma en consideración en primer lugar las quejas presentadas por diferentes organizaciones de trabajadores acerca de las libertades civiles. Considerando los comentarios de la Comisión de Expertos sobre este asunto, nosotros, como empleadores turcos, creemos que debemos informar a esta Comisión sobre ciertas cuestiones.

La primera cuestión es que el derecho a la libertad y la seguridad personal está reglamentado en el artículo 19 de la Constitución de la República de Turquía, y que las circunstancias y condiciones en las que tales derechos podrían restringirse también se especifican en el mismo artículo. Así pues, por medio de dichas medidas legales, se asegura la creación y la garantía de un entorno que permita a los trabajadores y a los empleadores ejercer plena y libremente sus derechos dimanantes del Convenio sin ser objeto de violencia, opresión y amenazas. Como empleadores turcos, creemos que hacer realidad este entorno es una condición *sine qua non* del Convenio, y el ecosistema de la vida laboral de Turquía está en plena consonancia con las normas de la OIT.

Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre Turquía dentro del ámbito de aplicación del artículo 2 del Convenio se centran en poner el artículo 15 en conformidad con la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de los Funcionarios. Como empleadores turcos, creemos que todos los trabajadores, con raras excepciones, que trabajan en el sector público deberían gozar del derecho de sindicación. Turquía no es el único país en el que existen pocas excepciones; se trata de un enfoque convencional para la mayoría de los países.

En efecto, el Convenio núm. 151, que es otro Convenio de la OIT en el que Turquía es parte, también deja en manos de la autoridad determinar en qué medida la legislación nacional de los Estados Miembros se aplica a las garantías de agrupación en el marco de los altos funcionarios que desempeñan funciones sumamente secretas, de los miembros de las fuerzas armadas y de los miembros de las fuerzas policiales. Sin embargo, las personas mencionadas en el artículo 15 de la ley núm. 4688 no gozan del estatus empleado público, en particular «quienes trabajan en el sector público», sino el de «funcionarios públicos», es decir, el de funcionarios. Legalmente, estas personas no tienen el estatus de «trabajador», sino el de «funcionario público». Por consiguiente, no hemos podido comprender en qué base se apoya la Comisión de Expertos para comparar la facilitación de una ley nacional que se aplica a los funcionarios con la de un convenio que está orientado exclusivamente a los trabajadores.

De hecho, dado que existe una disposición específica en el Convenio relacionada con esa cuestión particular y que las disposiciones de la legislación nacional están de conformidad con esta disposición, es inadecuado realizar una evaluación en virtud del artículo 2 del Convenio núm. 87. Si bien el Convenio núm. 87 permite que los trabajadores/funcionarios de estos grupos constituyan las organizaciones autónomas que estimen convenientes y se afilien a ellas, esto no significa que los trabajadores/funcionarios de estos grupos o sus organizaciones tengan derecho a la negociación colectiva o incluso el derecho de huelga con arreglo a este Convenio.

Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre Turquía, en virtud del artículo 3 del Convenio, se basan fundamentalmente en los aplazamientos de las huelgas y en su ejecución. Sin embargo, la Comisión de Expertos realiza un comentario sobre una cuestión con respecto a la cual no está autorizada a hacerlo. En efecto, el Convenio no menciona el término «huelga» ni el derecho de huelga, ni garantiza ese derecho por ningún medio. Así pues, el Grupo de los Empleadores opina asimismo que la Comisión de Expertos no está autorizada a comentar las disposiciones sobre el aplazamiento o la limitación del derecho de huelga reconocidos por la legislación nacional, es decir, la facultad de interpretar los convenios de la OIT incumbe únicamente al Tribunal Internacional de Justicia.

En consonancia con la posición del Grupo Gubernamental, el derecho de huelga está reglamentado en la legislación nacional en Turquía. Existen leyes en el país que establecen el alcance del derecho de huelga, en consonancia con el sistema nacional de relaciones laborales. Estas leyes se han adoptado siguiendo un proceso regular y democrático. Por lo tanto, puede impugnarse su aplicación ante el Tribunal Constitucional, como se ha hecho en varias ocasiones.

Otro aspecto relativo a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre Turquía acerca del artículo 3 del Convenio es la alegación de que la facultad del DKK de auditar e investigar a los sindicatos no está de conformidad con las disposiciones del Convenio. La facultad del Estado de llevar a cabo una inspección administrativa y financiera de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tal como se prevé en el artículo 52 de la Constitución de la República de Turquía, fue revocada por el artículo 3 de la ley núm. 4121. Paralelamente a esta enmienda, el artículo 29 de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos (núm. 6356) prevé que la supervisión de los sindicatos debería ser llevada a cabo por sus propios órganos de control, y la auditoría financiera por contables públicos acreditados.

Así pues, el artículo 108 de la Constitución de Turquía reglamenta el DKK. Realiza sus exámenes con miras a asegurar la legitimidad, el funcionamiento normal y eficiente, y la mejora de la administración. La alegación de que el DKK tiene la facultad de despedir o cambiar las administraciones sindicales, que figura entre las alegaciones de la CSI, no tiene fundamento, ya que la facultad de despido o de suspensión de las funciones es un acuerdo orientado únicamente a los funcionarios. En este contexto, el decreto presidencial núm. 5 no impone ninguna norma fuera del marco establecido en la Constitución en relación con la libertad sindical y el derecho de sindicación.

Otro aspecto relacionado con los comentarios de la Comisión sobre Turquía en lo tocante al artículo 4 del Convenio es la disolución de los sindicatos.

Como se recordará, no hace mucho tiempo hubo un intento de derrocar al Gobierno de Turquía. Este intento de golpe de Estado se saldó con 251 muertes, y con más de 2 000 heridos. Los empleadores turcos condenan cualquier atentado terrorista o acción anticonstitucional para tomar el poder y derrocar la democracia. En particular, tras el intento de golpe de Estado de 15 de julio de 2016, se estableció una Comisión de Investigación que recibe las solicitudes contra la disolución de los sindicatos durante el estado de emergencia y cuyas decisiones pueden recurrirse ante los tribunales administrativos de Ankara. El motivo de la disolución de los sindicatos puede ser examinado por los tribunales administrativos en Turquía cuando se presentan las solicitudes, lo cual es un recurso debido y efectivo por ley.

Por último, quisiera subrayar que los empleadores turcos conceden la máxima prioridad al sistema de control de la OIT. A nuestro juicio, debe respetarse la credibilidad y la transparencia dentro de la Comisión con el fin de permitir un alto nivel de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Turquía — El derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato que estimen conveniente está garantizado en el artículo 51 de nuestra Constitución y en el artículo 19 de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de los Funcionarios (núm. 6356).

El artículo 31 de la Ley de Sindicatos (núm. 2821) estaba en vigor antes de que la ley núm. 6356 previera que la contratación de un trabajador no puede estar vinculada con la afiliación a un sindicato específico. Se preveían una pena de prisión y una multa en caso de incumplimiento de esta disposición. Sin embargo, la nueva ley núm. 6356 prevé únicamente una multa. De hecho, el artículo 118 del Código Penal turco establece asimismo una pena de prisión en caso de que se obligue a los trabajadores a afiliarse o a renunciar a un sindicato. Sin embargo, dado que se contempla una pena de hasta dos años, la decisión relativa a la pena de prisión puede dar lugar a la suspensión de la pronunciación de la sentencia. Por lo tanto, deberían fortalecerse las sanciones impuestas en caso de violación de los derechos de sindicación o de la legislación actual. El Informe de la Comisión de Expertos hace referencia a diversas situaciones en las que las autoridades pueden retirar el certificado de competencia para negociar colectivamente. En particular, la designación de ramas industriales o competencias y los largos períodos de prueba suscitan preocupación.

Reconocemos las mejoras introducidas en la legislación desde que discutimos el caso en la Comisión. Sin embargo, seguimos enfrentándonos a despidos por motivo de afiliación sindical, en particular en el sector privado. Los sindicatos y los trabajadores que solucionan todos los problemas de procedimiento se enfrentan esta vez a la presión ejercida por los empleadores. Se les obliga a renunciar a sus sindicatos, o a afiliarse a sindicatos designados por sus empleadores.

Debemos establecer sanciones legales para proteger los derechos sindicales de los trabajadores y proporcionarles las circunstancias necesarias, de tal manera que estén libres de presión o de amenazas; para ello es necesario un cambio de mentalidad que permita comprender los problemas que se plantean en relación con el diálogo social.

De conformidad con nuestras solicitudes anteriores y con las discusiones del caso en la Comisión, se negociaron umbrales con los gobiernos, y se redujo el umbral nacional del 10 al 1 por ciento. Esto fue consecuencia del consenso alcanzado tras la negociación entre las partes. Esto también se transmitió con todo tipo de detalles a las misiones previas de la Oficina.

Como consecuencia de esta reducción del umbral nacional y de la sustitución del procedimiento ante notario que conllevaba un alto costo por la solicitud de afiliación en línea, las tasas de sindicación han aumentado. Sin embargo, como se menciona en el Informe de la Comisión de Expertos, indicamos anteriormente que no siempre es fácil alcanzar el umbral del 50 por ciento de los lugares del trabajo y del 40 de las empresas en el contexto de aumentar los sistemas de empleo flexibles, tomando nota de que estamos a favor del principio «Un sindicato competente en un lugar de trabajo».

Como se menciona en el Informe de la Comisión de Expertos, la ley núm. 6356 prevé que pueden aplazarse las huelgas sesenta días mediante un decreto, por motivo de salud pública o de seguridad nacional. El Gobierno debería velar por que no se abuse de esta disposición. En 2018, se empleaba a aproximadamente 800 000 trabajadores subcontratados en los lugares de trabajo conexos en virtud del decreto núm. 696. El Gobierno también debería cerciorarse de que los trabajadores trasladados de empresas subcontratistas gocen plenamente de sus derechos de negociación y de sindicación.

Tal como se indica en el Informe de la Comisión de Expertos, hubo una situación de crisis grave tras el golpe de Estado fallido. La organización terrorista FETO, que se encontraba tras esta iniciativa, se propuso eliminar todas las instituciones democráticas y constitucionales, y derrocar al Gobierno turco, y es responsable de la muerte de 251 ciudadanos turcos, incluidos seis de nuestros miembros, y de los más de 2 300 civiles que resultaron heridos. En lo que respecta a esta cuestión, los canales administrativos y judiciales deberían seguir abiertos, y las comisiones actuales deberían finalizar rápidamente sus labores.

Al tratarse de uno de los países que se benefician enormemente de la OIT y de su estructura tripartita, quisiéramos que el Gobierno hallara soluciones a estos problemas en estrecha consulta y cooperación con los interlocutores sociales.

Otro miembro trabajador, Turquía — Quisiera concentrarme en las cuestiones relativas a los empleados públicos. Turquía ratificó el Convenio núm. 87 y muchos otros convenios internacionales a principios de los años noventa. Nuestra Confederación Türkiye Kamu-Sen (Confederación Turca de Asociaciones de Empleados Públicos) se creó en 1992, cuando no había ninguna base legislativa, y tampoco constitucional, para que los funcionarios fueran miembros de un sindicato, porque, en aquella época, los empleados públicos no gozaban de derechos sindicales. Así pues, la afiliación a un sindicato para estos trabajadores se prohibió hasta 2001, cuando fue adoptada la primera Ley de Sindicatos de los Funcionarios (núm. 4688).

Entre 2001 y 2012, los sindicatos de los empleados públicos actuaron como organizaciones corrientes, en lugar de como un sindicato. Esto fue debido a los limitados derechos contemplados en la Constitución y en la legislación. En 2010, algunos artículos de la Constitución, incluidos los artículos relativos a cuestiones sindicales, se enmendaron en un referéndum y, a raíz de dichas enmiendas, varios artículos de la Ley sobre los Sindicatos de los Funcionarios cambiaron dos años después de dicho referéndum.

Por supuesto, los sindicatos de los empleados públicos han registrado ciertas mejoras en términos de sindicalismo, pero, en la práctica, sigue habiendo muchas limitaciones para los empleados públicos en lo que respecta a la libertad sindical, en relación con lo dispuesto en el Convenio. A pesar de contar con la misma base legislativa nacional e internacional, continúa habiendo numerosas desventajas en lo tocante a los derechos sindicales de los empleados públicos en comparación con los derechos sindicales de otros trabajadores.

En este período, Turquía se había enfrentado a un gran número de inmigrantes y a atentados terroristas. El más importante fue el golpe de Estado fallido, que se impidió en siete horas gracias a las fuerzas de seguridad, el Gobierno, los sindicatos, muchas otras instituciones democráticas y una gran parte de la sociedad. Dicho intento de golpe de Estado fue obra de la organización terrorista FETO, y tenía por objeto destruir la estabilidad social y económica de Turquía.

En particular, después del 15 de julio de 2016, se investigó a muchos empleados públicos y un gran número de ellos fueron despedidos. En ese período extraordinario, hubo momentos aciagos y momentos álgidos. Hoy en día la situación está normalizándose en Turquía, y se ha establecido la Comisión de Investigación, integrada por siete miembros en su mayoría provenientes de tribunales superiores, para que examine esta cuestión. No cejará en su empeño por resolver este problema a la mayor brevedad, a fin de brindar protección a las personas inocentes.

Por último, Turquía ha sido objeto de discusión en más de diez ocasiones en esta Comisión desde 2003, por diferentes motivos. En los últimos años ha recibido una visita de una misión de alto nivel de la OIT. Durante años, Turquía debía presentar a la Comisión una memoria sobre su recuperación.

Actualmente tenemos más esperanza, porque contamos con una Ministra de Trabajo nueva y joven. La Ministra y su equipo conocen los problemas y son conscientes de lo que está en juego. En lo que respecta a la base legislativa, tenemos todo tipo de mecanismos de diálogo social que deben ponerse en práctica. La OIT está estableciendo una visión del centenario para asegurar una vida laboral decente y pacífica. Así pues, debemos adoptar esta misma visión para nuestro futuro cercano y resolver todos los problemas, incluida la libertad sindical.

Miembro gubernamental, Rumania — Hablo en nombre de la UE y sus Estados miembros. La Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y Noruega, miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración. Estamos comprometidos con la promoción de la ratificación y la aplicación universales de los ocho convenios fundamentales, como parte de nuestro marco estratégico sobre derechos humanos, y concedemos una importancia determinante a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva. El cumplimiento del Convenios núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT es esencial a este respecto. Turquía es un interlocutor clave para la UE y un país candidato. En el último Consejo de la Asociación UE-Turquía, que tuvo lugar en marzo de 2019, en Bruselas, la UE reafirmó la importancia de las relaciones entre la UE y Turquía. La UE y sus Estados miembros condenaron inmediata y firmemente el intento de golpe de Estado de 15 de julio de 2016. Sin embargo, tres años después, y a pesar de haberse levantado el estado de emergencia, seguimos preocupados por la situación continua y sumamente inquietante en los ámbitos de los derechos fundamentales y del Estado de derecho, y por la presión que afronta la sociedad civil, especialmente ante las detenciones generalizadas y las recurrentes prohibiciones de manifestaciones y de otro tipo de concentraciones. También subrayamos la importancia de garantizar que la Comisión de Investigación sobre las medidas de estado de emergencia represente una reparación efectiva para aquellos injustamente afectados por la gran escala y la naturaleza colectiva de las medidas adoptadas tras el intento de golpe de Estado. Con

respecto al caso que nos ocupa, que está relacionado con el Convenio sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, quisiera destacar que es fundamental para la estabilidad social y económica que exista un entorno que propicie el diálogo social y la confianza entre empleadores, trabajadores y gobiernos. Expresamos nuestra preocupación por las recientes detenciones de sindicalistas y dirigentes sindicales durante las protestas (incluidas las que tuvieron lugar contra las condiciones de trabajo y de vida en el sitio en el que se está construyendo el nuevo aeropuerto de Estambul), así como por la retirada de pasaportes de los dirigentes sindicales y otras restricciones a las libertades ciudadanas, como la prohibición de manifestaciones y de declaraciones a la prensa. Entendemos que los juicios están aún en curso y esperamos que los fallos de los tribunales se basen en el Estado de derecho y en el respeto de los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Turquía. Los trabajadores deberían gozar del derecho a sindicarse y a afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, incluido el sector público. Tomamos debida nota de las alegaciones de la KESK, según los cuales las restricciones aún tienen un impacto en uno de los seis funcionarios públicos de Turquía. La Comisión de Expertos, en comentarios anteriores, ya solicitó al Gobierno que revisara el artículo 15 de la ley núm. 4688, en su forma enmendada. En consecuencia, se hizo un llamamiento al Gobierno para que adoptara las medidas necesarias para enmendar esta ley, con el fin de levantar las restricciones al derecho de sindicación que no estén de conformidad con el Convenio, y garantizar que todos los funcionarios públicos, incluidos los que trabajan en los sectores de la justicia y de la seguridad, así como los funcionarios públicos de alto nivel, tengan el derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos. También resaltamos que los trabajadores deberían tener libertad para afiliarse a los sindicatos que estimen convenientes, y que no deberían estar sujetos a ninguna presión de su empleador a este respecto. Además, las autoridades gubernamentales no deberían interferir en el programa y en la organización de los sindicatos. Según el Informe de la Comisión de Expertos, se han atribuido al DKK — institución directamente responsable ante la Oficina del Presidente — competencias muy amplias, como la de investigar y garantizar la realización de auditorías de las organizaciones sindicales y profesionales, en un momento determinado. Según la CSI, el DKK tiene también la facultad de eliminar su gestión. El Informe de la Comisión de Expertos recuerda que estas facultades no deben ir más allá de la solicitud de presentación de estados financieros anuales y, en cualquier caso, no deben interferir en el funcionamiento interno de los sindicatos, ya que, de lo contrario, serían incompatibles con el Convenio. En consecuencia, quisiéramos solicitar nueva información sobre la función y las actividades llevadas a cabo por el DKK, las investigaciones ya realizadas bajo sus auspicios y sus resultados. También expresamos nuestra preocupación por que el artículo 63 de la ley núm. 6356 y el KHK núm. 678 se apliquen de tal manera que se vulnere indebidamente el derecho de los trabajadores a organizar sus actividades sin injerencia del Gobierno. La Comisión de Expertos recuerda que tuvo lugar una serie de suspensiones de huelga, sobre la base de estos textos y a pesar de haber sido declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional. Quisiéramos solicitar más información del Gobierno sobre la aplicación de estas dos leyes. Por último, quisiéramos resaltar la situación muy grave e incierta de un gran número de sindicalistas despedidos en el sector público, así como el cierre de sindicatos en el intento de golpe de Estado posterior. Es determinante garantizar que la Comisión de Investigación sea accesible a todas las organizaciones y a todos los sindicalistas que deseen su revisión y que la Comisión, al igual que los tribunales administrativos que revisan sus decisiones sobre las apelaciones, examinen detenidamente los motivos de disolución de los sindicatos y los despidos. Nos interesaría contar con más información sobre las labores de esta Comisión, especialmente sobre el número de solicitudes presentadas por los sindicatos disueltos, el número de casos considerado por la Comisión y el resultado de su examen. En relación con los sindicalistas despedidos en el sector público, nos preocupa el gran número de casos pendientes de resolución para aquellos que se han visto afectados por medidas en virtud del estado de emergencia y el muy bajo nivel de reincorporaciones (7,5 por ciento, en mayo de 2019). Instamos al Gobierno a que adopte rápidamente las medidas necesarias para garantizar un clima libre de violencia, discriminación, presión o amenazas, con el fin de que todos los trabajadores y empleadores puedan ejercer sus derechos en virtud del Convenio en el país. La UE y los Estados miembros continuarán cooperando con Turquía y seguirán de cerca la situación.

Miembro gubernamental, Qatar — La Constitución de Turquía garantiza la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, sin discriminación alguna por motivos de idioma, raza, color de piel, religión, etc. El Gobierno ha adoptado medidas tras el intento de golpe de Estado. En nuestra opinión, estas disposiciones no eran intencionadas, ni iban en contra de los sindicatos; eran simplemente medidas contra aquellos que habían preparado ese golpe militar.

Hemos observado que el número de sindicatos ha aumentado en los últimos años, entre 2013 y 2019. De hecho, el número de sindicatos se ha triplicado. Esto muestra claramente que el Gobierno de Turquía ha creado un clima propicio para que los sindicatos garanticen y protejan los derechos de sus afiliados. Es más, la Constitución de Turquía reconoció todas las libertades fundamentales, incluida la libertad sindical.

Nuestro país considera que Turquía lucha por la justicia social, como exige nuestra Organización. Por ello, solicitamos a la Comisión que evalúe el caso de Turquía, teniendo en cuenta lo que acabo de exponer. Apoyamos la declaración de Turquía en relación con esto y pedimos a la Comisión que tenga en cuenta esta declaración del Gobierno de Turquía a la hora de elaborar sus conclusiones.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) — Quiero expresar mi deseo de que nuestras reuniones aporten soluciones a los problemas que encuentran los trabajadores, por lo cual voy a dar una visión general de los hechos que tuvieron lugar en el marco del Convenio.

El Gobierno sostiene abiertamente a las confederaciones y a los sindicatos afiliados que están en su misma línea política. Si bien ello está en contradicción con las normas de la OIT, el Gobierno adopta una práctica discriminatoria, según las confederaciones y los sindicatos. La discriminación sindical se extiende desde la promoción hasta la asignación a un puesto en el sistema de negociación colectiva, así como a los nombramientos en el sector público, por ejemplo, en los exámenes de promoción. La decisión se adopta, no en función de los conocimientos y de la competencia de los empleados del sector público, sino en función del sindicato al que están afiliados.

Las nuevas medidas que entraron en vigor durante el estado de emergencia pasaron a ser permanentes, por lo que el derecho de asociación ha sufrido un duro golpe. Con los decretos que tienen fuerza de ley, promulgados durante el estado de emergencia, aproximadamente 130 000 trabajadores del sector público fueron despedidos, sin ninguna investigación, ni procedimiento judicial, y sin ninguna posibilidad de defensa. En la actualidad, 4 510 trabajadores del sector público, miembros de sindicatos afiliados a las cajas siguen siendo destituidos de sus cargos. Las sanciones de despido durante el período del estado de emergencia se basaron únicamente en la opinión de los ejecutivos del sector público y de los responsables administrativos,

cuya mayoría fue nombrada por el poder político, en denuncias anónimas y en un sistema de personas en los archivos. Los medios de oposición a esta injusticia, en el caso de los empleados despedidos de la administración pública, fueron bloqueados.

Se creó una comisión llamada «Comisión del estado de emergencia», aproximadamente seis meses después del anuncio del estado de emergencia, habiendo comenzado sus actividades trece meses después. Todos los miembros de esta Comisión, compuesta de siete personas, fueron nombrados por el Gobierno y se autorizó al Presidente a destituirlos de su cargo. En estas circunstancias, es imposible esperar que la Comisión adopte una decisión justa. Así, la Comisión se pronunció sobre aproximadamente 70 406 solicitudes de un total de 126 120 solicitudes presentadas hasta la fecha. Para 65 156 de éstas, lo que representa el 92,5 por ciento, esto resultó en un rechazo. Sólo el 7,4 por ciento, lo que representa un total de 5 250 empleados del sector público, fueron reincorporados a sus funciones.

Así, permítanme subrayar estos dos puntos: el número de trabajadores del sector público a los que se prohíbe la sindicación está en aumento, y continúa la prohibición de huelga. En Turquía, han aumentado los obstáculos jurídicos para que los trabajadores del sector público se afilien a un sindicato. La ley impide que uno de cada nueve empleados del sector público se afilie a un sindicato. Esto se explica asimismo en detalle en el Informe de la Comisión de Expertos. A pesar de ello, el régimen de prohibición de huelga a los trabajadores del sector público de Turquía siegue estando en vigor; en segundo término, ha aumentado la represión contra la KESK. En cuanto a los derechos y a la libertad sindical, observemos que toda manifestación colectiva y todas las declaraciones a la prensa que deseamos hacer, son obstaculizadas por razones que carecen de fundamento jurídico.

Miembro gubernamental, Ucrania — Se reconoce ampliamente que el Convenio núm. 87 es un instrumento primordial de la Organización Internacional del Trabajo, un pilar fundamental para el tripartismo, la negociación colectiva y el diálogo social, sin los cuales no serían posibles la libertad sindical y la igualdad en el trabajo. Ucrania es un Estado parte del Convenio desde 1956 que reconoce plenamente y valora sumamente el importante papel que desempeña este indispensable documento internacional como mecanismo eficaz de garantizar los principios que permiten y habilitan a los trabajadores y a los empleadores para el libre ejercicio de sus derechos de sindicación. A pesar de su significación, el Convenio sigue siendo, lamentablemente, el menos ratificado de todos los convenios fundamentales de la OIT. El Informe recurrente sobre el diálogo social que se discutió en la reunión de la OIT del año pasado, así como el Informe recurrente de la Comisión para los principios y derechos fundamentales en el trabajo, presentado en 2017, subrayan enérgicamente la necesidad de que se sigan promoviendo la universalización y la adhesión adecuada a este tratado esencial. Por consiguiente, Ucrania reconoce los esfuerzos que está realizando su vecino país, Turquía, para dar cumplimiento al Convenio, especialmente en aquellas materias vinculadas con la adopción de la legislación sindical nacional pertinente, y espera una mayor cooperación fructífera entre Turquía y la OIT en todos los terrenos sociales y laborales necesarios, incluido el fortalecimiento del diálogo social a nivel nacional e internacional.

Miembro trabajador, Bélgica — Justo antes de ayer, se nos mostró un video que recordaba la importancia de la Comisión de Aplicación de Normas y que pone de relieve a esta Comisión y, con ella, a toda la Organización Internacional del Trabajo, a lo largo de sus cien años de existencia. Entre estos aspectos, se destaca la muy apreciada contribución de la OIT al establecimiento y reconocimiento de un sindicato verdaderamente independiente y autónomo en Polonia.

- Turquía ratificó el Convenio en 1993. El texto de este Convenio es claro: «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas».
- «Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de»…«elegir libremente sus representantes».
- «Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal».
- «La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio».

No obstante la claridad de estas frases, lamentablemente en julio de 2018, Turquía adoptó el decreto presidencial núm. 5. Este decreto establece el DKK, que ha sido investido con la autoridad de investigar y auditar sindicatos, asociaciones profesionales, fundaciones y asociaciones en cualquier momento. Incluso tiene la facultad discrecional de eliminar o cambiar la dirección de los sindicatos. Ésta es una de las más flagrantes y claras violaciones del Convenio, uno de los convenios fundamentales de la OIT, que abarca uno de los principios y derechos en el trabajo, a saber, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Es función de nuestra Comisión garantizar la correcta aplicación de las normas de la OIT.

En este caso, la conclusión está clara. Turquía necesita garantizar que los sindicatos turcos puedan ser verdaderamente independientes y autónomos. La capacidad de que el Gobierno elimine o cambie la dirección de los sindicatos, no sólo limita el funcionamiento de unos sindicatos verdaderamente independientes y autónomos, sino que simplemente imposibilitan que funcionen como verdaderos sindicatos independientes y autónomos. Para ser claros, esto va más allá de los sindicatos. La posibilidad de eliminar o cambiar la dirección de las organizaciones de empleadores, equivaldría a una violación aún más grave del Convenio.

Para concluir esta intervención, nos referiremos a la extensa recopilación de las decisiones del Comité de Libertad Sindical. El capítulo 7 de la recopilación publicada el año pasado, abarca con profundidad el derecho de las organizaciones de elegir a sus representantes con total libertad. Huelga decir que las destituciones constituyen graves infracciones del libre ejercicio de los derechos sindicales y no son compatibles con el principio de libertad sindical, tanto para los trabajadores del sector privado como para los del sector público.

Miembro gubernamental, Marruecos — Ante todo, quisiera agradecer al Gobierno de Turquía las informaciones que ha comunicado y que constituyen elementos de respuesta a los diferentes comentarios y observaciones que al respecto formuló la Comisión de Expertos.

En efecto, los comentarios de la Comisión de Expertos tratan de algunos temas que guardan una relación directa con la aplicación del Convenio, especialmente en lo que atañe a los derechos de los funcionarios de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, el control del funcionamiento interno de los sindicatos y la disolución de los sindicatos.

El representante gubernamental de Turquía aportó explicaciones y aclaraciones importantes, al tiempo que señaló que Turquía vivió una situación particular al enfrentarse a una amenaza para su seguridad nacional en 2016.

Refiriéndose a sus explicaciones y especialmente al hecho de que los derechos y libertades fundamentales están

protegidos por la Constitución, los funcionarios turcos tienen el derecho de organizarse, limitándose las restricciones a los altos funcionarios en algunas áreas, como la seguridad y la justicia, y las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de organizar libremente sus actividades, en la medida en que éstas se encuentren de conformidad con la legislación nacional. Todos los sindicatos tienen el derecho de impugnar las decisiones de disolución, dirigiéndose a la Comisión de Investigación.

A tal efecto, apoyamos los esfuerzos realizados por el Gobierno de Turquía e invitamos a redoblar esfuerzos para armonizar la legislación y la práctica nacionales con las disposiciones y los principios del Convenio núm. 87.

Observador, Internacional de la Educación (IE) — Bajo el título de libertades civiles, se enumeraron una serie de infracciones. Como sindicalista del ámbito de la educación, tengo que expresar que los despidos, las suspensiones, las deportaciones, y los traslados de lugar de trabajo en contra de la voluntad del trabajador, son prácticas a las que vienen haciendo frente los sindicalistas turcos desde hace mucho tiempo y que se reflejan en el Informe de la Comisión de Expertos.

Cuando se le solicita, el Gobierno suele definirse a sí mismo definiendo a estos sindicalistas que actúan en contra de la legislación. Estos actos de los gobiernos son consecuencia de la voluntad de oprimir a los sindicatos considerados como disidentes. Ocurre otro tanto con la prohibición de manifestaciones, de reuniones masivas, de concentraciones de sindicalistas y de detenciones y despidos, así como las causas judiciales a las que se enfrentan a diario los sindicalistas y los dirigentes sindicales. Como se menciona en los informes de la Comisión de Expertos, es imposible que los sindicalistas turcos lleven a cabo actividades sindicales independientes. Vaya como ejemplo el caso del secretario general, del Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza y de la Ciencia de Turquía (EGITIM SEN), que fue detenido el 4 de mayo de este año por haber asistido a una rueda de prensa. A causa de esta detención, no le fue posible viajar al extranjero, debido a la prohibición de viajar y a la prohibición de utilizar el pasaporte que imponen los administradores locales. Se suponía que estaría aquí, en la Conferencia de la OIT, pero no pudo. Ante tal situación, ¿es posible hablar de libertad sindical y de derecho de sindicación? Utilizar el poder y las herramientas del Estado como una ventaja para los sindicatos progubernamentales, constituye otro acto inaceptable. ¿Cómo puede un sindicalista gozar del derecho de libertad sindical y del derecho de sindicación en estas condiciones? Estos derechos sólo pueden cumplirse cuando todos ellos están protegidos por leyes y convenios nacionales o internacionales.

Los derechos y libertades sindicales están o deben estar bajo la protección de los convenios internacionales, incluidos los convenios de la OIT y las leyes nacionales. El artículo 90 de la Constitución de Turquía, considera que los convenios internacionales debidamente ratificados son superiores a la legislación nacional. Sin embargo, está claro que el Gobierno no cumple con sus obligaciones en este sentido. Como consecuencia de este caso, de los informes y de las intervenciones se desprende claramente que se vulnera e ignora en gran medida el Convenio.

Miembro gubernamental, Cuba — Mi delegación desea reafirmar la importancia de continuar promoviendo el tripartismo y el diálogo social en cada país para resolver las diferencias que se suscitan en el mundo del trabajo y favorecer una mayor protección de los derechos de los trabajadores, lo cual debe ser un objetivo permanente para todos. Por ello, reconocemos los pasos dados por el Gobierno de Turquía al tiempo que alentamos a que continúe los esfuerzos realizados con este fin.

Hacemos énfasis también en la necesidad de continuar fomentando en el marco de la OIT las medidas y programas que fomenten la asistencia técnica a los países y den espacio a los gobiernos para que emprendan acciones dirigidas a resolver los desafíos que enfrentan en el mundo del trabajo, en un ambiente de cooperación e intercambio.

Observadora, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) — Cuando consideramos los casos individuales de violaciones de derechos civiles contra sindicalistas en Turquía, siempre es importante observar un contexto más amplio, porque lo que encontramos habitualmente es un catálogo de violaciones del Convenio en el camino hacia una represión gubernamental de las actividades legítimas de los sindicatos.

Permítanme compartir un ejemplo de implicación del Sindicato de Trabajadores del Transporte de Todos los Vehículos Motorizados (TUMTIS), afiliado a la ITF. Cuando los trabajadores de una gran empresa de carga de la provincia de Gaziantep se afiliaron al TUMTIS, a finales de 2017, el empleador trató de coaccionar a los trabajadores para que dimitieran del sindicato. Tras haberse negado los trabajadores, la empresa despidió a nueve trabajadores y los sacó violentamente de las instalaciones. Los informes de incapacidad emitidos a los trabajadores por sus servicios de salud demuestran el nivel de violencia ejercida contra ellos.

Cuando el Sr. Kenan Ozturk, presidente del TUMTIS, y otros cuatro dirigentes sindicales visitaron a los trabajadores injustamente despedidos y dieron una conferencia de prensa, poco sabían que el fiscal ya estaba redactando un acta de acusación contra ellos. El Sr. Ozturk y sus compañeros fueron acusados de violar la ahora infame Ley de Reuniones y Manifestaciones (núm. 2911). El fiscal está pidiendo unas penas de cárcel de entre dieciocho meses y tres años, todo debido a que estos dirigentes tuvieron la audacia de dar una conferencia de prensa y de hablar con sus afiliados.

La segunda audiencia de este caso, tendrá lugar dentro de cuatro semanas, el 9 de julio. Este caso contra el TUMTIS y sus dirigentes no es un caso aislado. Esta Comisión está familiarizada con los casos a los que se hace referencia en el caso núm. 3098 del Comité de Libertad Sindical. De hecho, el dirigente del TUMTIS, Sr. Nurettin Kilicdogan, languidece en la cárcel mientras formulo esta declaración. Tales niveles de acoso judicial generan una atmósfera de intimidación y miedo, perjudicial para el desarrollo de las actividades sindicales.

Me gustaría también informar a esta Comisión que se aplazó otra huelga, en virtud del artículo 631 de la ley núm. 6356, desde que la Comisión de Expertos formuló sus observaciones. Una huelga en Izmir, convocada por el sindicato ferroviario afiliado a la ITF, fue oficialmente suspendida por el decreto presidencial de 8 de enero de 2019. El decreto, firmado por el propio Presidente Erdogan, confirma que la huelga fue aplazada debido a que «iba a perturbar los servicios de transporte público urbano». Ésta fue la primera vez que se invocó el artículo 631 en el sector del transporte terrestre.

Citando al presidente de la Asociación, Izmir Bar, «esta decisión es un golpe para los derechos laborales, la democracia y el derecho de huelga. Está desprovisto de todo fundamento jurídico y es contrario a la Constitución, a la legislación nacional y a los convenios internacionales». En el caso de los trabajadores del transporte y de sus sindicatos en Turquía, la situación se está volviendo desesperada. Confiamos sinceramente en que, más pronto que tarde, los trabajadores y los sindicatos del sector del transporte — y, de hecho, todos los trabajadores y sindicatos — puedan ejercer plenamente sus derechos sindicales en libertad.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán — Creemos que esta importante Comisión debería servir de foro para discusiones constructivas encaminadas a mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Valora-

mos la información comunicada por el Gobierno de Turquía y acogemos con beneplácito su voluntad y compromiso de participar y cooperar de manera constructiva con la OIT. En particular, acogemos con agrado la disposición del Gobierno de Turquía de comunicar información adicional a la Comisión de Expertos, que le permitiría una mejor evaluación de la situación de Turquía.

Alentamos al Gobierno de Turquía a que prosiga sus esfuerzos para enmendar las leyes pertinentes, en consulta con las partes interesadas que correspondan, especialmente los interlocutores sociales, y a que siga comunicando información sobre los nuevos progresos realizados en este sentido. Hacemos un llamamiento a la OIT y a sus Estados Miembros para que apoyen al Gobierno de Turquía y proporcionen toda la asistencia técnica que pueda necesitar a este respecto.

Miembro trabajadora, Alemania — En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, por amplia mayoría, la resolución relativa a los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. La resolución señala que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles, que se enuncian especialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos internacionales de derechos civiles y políticos, y que la ausencia de esas libertades civiles elimina todo el significado del concepto de derechos sindicales.

Han de ejercerse las libertades civiles respecto de los motivos por los que el Convenio garantiza todos los derechos. Consideramos que la libertad sindical es uno de los pilares de la OIT. Sin ser ingeniera, sé que un pilar debe construirse sobre un terreno sólido. Sin embargo, en el caso de la situación de Turquía, observamos con gran preocupación que este terreno es muy frágil. En su informe de 2019 sobre Turquía, la Comisión Europea señaló que se ha producido un serio retroceso en las áreas de la libertad de expresión, de reunión y de asociación, así como en los derechos procesales y de propiedad. Los derechos sindicales siguen estando sometidos a una fuerte presión.

En noviembre de 2018, por ejemplo, el dirigente sindical turco, Sr. Abdullah Karacan, recibió un disparo mientras se reunía con los trabajadores en una fábrica de neumáticos. Otros dos representantes sindicales fueron heridos en este incidente. El Sr. Arzu Cerkezoglu, presidente del sindicato de trabajadores de la salud de Turquía y de la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK), se enfrenta a un juicio por tres años de prisión, sólo por haber participado en un debate público titulado *«Quo vadis Turquía»*. Por motivos igualmente infundados, el ejercicio de la libertad de expresión se ve oprimido constantemente por la prohibición de declaraciones a la prensa o de manifestaciones de los sindicatos. El derecho de libertad de reunión está también sumamente limitado y se prohíben regularmente las concentraciones y manifestaciones, siendo los manifestantes objeto de respuestas policiales y detenciones desproporcionadas.

El estado de emergencia se ha utilizado como carta blanca para la violación de las libertades civiles y, por tanto, de los derechos sindicales. Pero incluso después de julio de 2018, muchas de las leyes de emergencia están aún en vigor y con ellas, el clima de intimidación para los sindicalistas.

En consecuencia, pedimos al Gobierno turco que derogue la legislación y los decretos que se aplicaron bajo el estado de emergencia y que adopte medidas inmediatas para armonizar su ley y su práctica con sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 87 y de las leyes internacionales sobre derechos humanos.

Representante gubernamental, Argelia — Argelia agradece al Gobierno de Turquía la información exhaustiva que ha proporcionado sobre la situación del derecho sindical y del derecho de huelga, y apoya todos sus comentarios.

Acogemos con agrado asimismo los esfuerzos realizados por el Gobierno turco, en particular su voluntad de cooperar con la OIT. Argelia acoge con satisfacción la apertura sindical a los trabajadores temporales empleados por las agencias de empleo privadas. Nos felicitamos por los progresos realizados en el establecimiento de vías de recurso judiciales contra las violaciones de las libertades sindicales, y estamos decididos a apoyar a Turquía en sus esfuerzos encaminados a fortalecer el Estado de derecho, proteger y promover más eficazmente los derechos y las libertades, reforzar la independencia del poder judicial y facilitar el acceso a la justicia.

Argelia tiene numerosas prioridades en común con la República de Turquía en materia de libertad sindical, y le reitera su firme apoyo en las limitaciones establecidas al derecho de huelga a fin de preservar la paz social en los servicios esenciales, que se definen como aquellos servicios cuya interrupción pondría en peligro la seguridad o la salud de toda la población o de parte de la misma, o podría suponer una amenaza para el orden público. Éste es el caso de los magistrados y del personal de los servicios penitenciarios.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (PSI) — Me limitaré a comentar tres puntos. En primer lugar, decenas de miles de trabajadores del sector público han sido despedidos arbitrariamente en virtud de decretos emitidos durante el estado de emergencia. Un total de 796 miembros del Sindicato de los Trabajadores de los Servicios de Salud y Servicios Sociales Públicos (SES) fueron despedidos de la administración pública, de los cuales sólo se reintegró a 17. El Gobierno estableció la Comisión de Investigación sobre las medidas relativas al estado de emergencia. Todos los funcionarios despedidos deben dirigirse a esta Comisión antes de recurrir a los tribunales. Hasta la fecha, la Comisión ha examinado 117 solicitudes presentadas por miembros del SES; 42 de ellas fueron aceptadas y lograron una resolución positiva, y otras 58 fueron desestimadas.

En segundo lugar, se ha introducido una nueva medida al procedimiento de contratación de los funcionarios, denominada control de seguridad. Quienes no pasan el control no son contratados para las instituciones públicas. El alcance del control es tal que es imposible saber a quién se descartará y sobre la base de qué criterios. La aplicación de este procedimiento es ilegal y arbitraria, es decir, se viola el derecho de los ciudadanos al empleo a través de un control injusto. Se considera a las personas inadecuadas para desempeñar cargos públicos por motivos de su origen étnico, su religión, sus opiniones políticas o el sindicato al que están afiliadas.

En tercer lugar, además del control de seguridad, las entrevistas son habituales de cara a la contratación en el sector público. Estas entrevistas no tienen por objeto determinar objetivamente la compatibilidad de las competencias profesionales con los requisitos del cargo. Las entrevistas se han convertido ahora en un mecanismo que permite determinar la lealtad de cada persona que podría ser contratada, a fin de establecer su idoneidad para el cargo. Por otra parte, no queda rastro alguno de estas entrevistas. El proceso es totalmente arbitrario; así, se puede considerar que quienes reciben una nota determinada durante el examen han suspendido sobre las base de los resultados de la entrevista. Por lo tanto, la situación es muy difícil para quienes quieren trabajar en este sector, y los métodos mencionados se utilizan como un medio de subordinación en ausencia de seguridad del empleo. Ningún trabajador del sector público puede ejercer la libertad de expresión, ni su derecho a participar en la vida política, su derecho de sin-

dicación, etc. Esto repercute en la calidad de nuestros servicios públicos. Nuestra lucha en estas condiciones como sindicato del SES se lleva a cabo de diversas maneras. Las autoridades públicas obstaculizan las actividades habituales de los sindicatos, como distribuir folletos, establecer puestos de información y otras iniciativas relacionadas con nuestro trabajo, y la celebración de reuniones y la colocación de carteles, entre otras actividades similares, son objeto de controles particulares y los empleadores deciden lo que puede aparecer. Todo esto muestra que se viola el derecho de libertad sindical en favor de las autoridades y por las mismas. A pesar de estos retos que se plantean en nuestro sector, seguimos luchando con determinación por defender los derechos laborales y sindicales.

Miembro gubernamental, Kazajstán — Acogemos con agrado el compromiso de Turquía con la OIT. Quisiéramos subrayar que, hace ocho años, la Comisión discutió la situación en Turquía con respecto al Convenio. Inmediatamente después de su discusión, Turquía promulgó en 2012 una nueva legislación sindical de conformidad con los cambios constitucionales y con los convenios de la OIT, y pidió que la legislación sobre los sindicatos de los funcionarios reconociera el derecho de negociación colectiva de los funcionarios.

Estamos convencidos de que Turquía colaborará con la OIT y con los interlocutores sociales de una manera igualmente constructiva, y con entusiasmo, en lo que respecta a las normas internacionales del trabajo, y de que cumplirá las obligaciones de presentación de memorias, así como los convenios ratificados.

Miembro trabajador, Reino Unido — En 2018, el Sindicato del Sector Público Británico (UNISON) envió una delegación para que hablara con sus colegas turcos. Presentaron una imagen deplorable de un país en el que los derechos de los trabajadores y el Estado de derecho se han visto seriamente menoscabados desde el final oficial del estado de emergencia. El informe del UNISON distribuido entre sus 1,3 millones de miembros pone de relieve abusos sistemáticos, incluido el arresto de dirigentes sindicales, la prohibición de manifestaciones pacíficas y la prohibición de huelgas por motivos falaces de seguridad nacional y de salud pública. Se denegó una huelga en una empresa de fabricación de vidrio alegando que una escasez de vidrio podría conducir a una escasez de medicamentos si se necesitaban contenedores de vidrio. Esta lógica insostenible y tortuosa se utilizó para conceder a una huelga en el sector de la manufactura el estatus *de facto* de huelga de servicios esenciales que contravenía claramente las normas de la OIT, así como el artículo 51 de la Constitución turca. Como ya se ha mencionado, esta preocupación por la seguridad y la salud no fue evidente al construir el tercer aeropuerto de Estambul, puesto que, según los datos oficiales, han fallecido más de 50 trabajadores hasta la fecha en el lugar de construcción. Cuando los trabajadores se declararon en huelga para exigir que se mejoraran sus deplorables condiciones de trabajo, se arrestó a 600. No tenemos noticia de que se hayan emprendido acciones judiciales contra los responsables de la muerte de más de 50 trabajadores.

En 2018, se despidió a 132 trabajadores turcos de una empresa de cosméticos. Después de manifestarse tenazmente durante trecientos días, algunos de ellos fueron reintegrados, pero a condición de que renunciaran a su afiliación sindical. El Estado debe afrontar dicho comportamiento si quiere cumplir sus obligaciones internacionales, pero hasta la fecha no se ha notificado ninguna medida. Nuestros colegas expresaron asimismo su preocupación por el trato dado a los trabajadores del sector público. En particular, es deprimente observar que en el Informe de la Comisión de Expertos se reitera la misma solicitud de que el Gobierno de Turquía rexamine el artículo 15 de la ley núm. 4688. El texto del Convenio no podía estar más claro, a saber, debe permitirse que los trabajadores constituyan las organizaciones que estimen oportunas y se afilien a ellas. Su condición de altos funcionarios o de funcionarios de prisiones no debería incidir en su derecho a ser sindicalistas independientes, como afirmarían mis colegas de la British First Division Association de los altos funcionarios o la British Prison Officers'Association.

Miembro gubernamental, Pakistán — Mi delegación quisiera expresar su agradecimiento al Gobierno de Turquía por la respuesta detallada que ha proporcionado. También acogemos con agrado la voluntad del Gobierno turco de entablar un diálogo y de suministrar más información. Tomamos nota de los esfuerzos realizados por este país para colaborar estrechamente con la OIT en diversos ámbitos, incluido el fortalecimiento del diálogo social, a nivel nacional e internacional. Le alentamos a continuar adoptando medidas a este respecto. Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre Turquía contienen muchos puntos sobre los cuales la Comisión de Expertos necesita más información y aclaraciones en forma de leyes y sentencias judiciales pertinentes, a fin de evaluar mejor la situación. Turquía ha adoptado una serie de medidas desde la última evaluación, en 2011, en la que la Comisión discutió este caso. También ha demostrado su compromiso y voluntad de colaborar con el Gobierno para realizar mejoras en el terreno. Por estos motivos, nos sumamos a la solicitud de que la Comisión tenga en cuenta todos los esfuerzos desplegados por Turquía y de que se conceda más tiempo a la Comisión de Expertos para examinar de manera adecuada la información facilitada por este país.

Miembro trabajador, Países Bajos — La Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) está sumamente preocupado por la continua violación del Convenio que Turquía ratificó en 1993. Aunque el estado de emergencia se levantó el 19 de julio de 2018, sigue habiendo prácticas que dan a entender que la situación continúa, por ejemplo, la ley marcial en algunas provincias, que afecta en muchos casos a las actividades sindicales.

En los Países Bajos existen muchos miembros que mantienen una colaboración y un contacto estrecho con sus colegas de los sindicatos en Turquía. Hemos observado un fuerte incremento de las políticas antisindicales desde el intento de golpe de Estado, lo que se ha traducido en políticas represivas que han tenido amplias repercusiones en la carrera profesional y en la vida personal de estos trabajadores.

Amnistía Internacional describió el arresto de los trabajadores que protestaban por las condiciones de trabajo en el lugar de construcción de un nuevo aeropuerto cerca de Estambul, en 2018, señalando: «Al detener a estos trabajadores y entablar acciones judiciales contra ellos, simplemente por pedir unas condiciones de trabajo dignas y seguras, las autoridades turcas están transmitiendo el mensaje de que se castigará a todo aquel que luche por sus derechos.». Como consecuencia, es evidente la existencia de prácticas antisindicales, de las cuales tampoco están exentas las empresas multinacionales, como en el caso mencionado anteriormente por mi colega de las trabajadoras de una filial turca de una empresa de cosméticos, en la que se había despedido ilícitamente a 132 trabajadoras por motivo de su afiliación sindical.

Asimismo, es una situación sin precedentes que se suspendiera de sus funciones y despidiera a tantos funcionarios en Turquía desde el intento de golpe militar que tuvo lugar el 15 de julio de 2016. Según la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en Turquía hay aproximadamente 150 000 funcionarios despedidos y cerca de 40 000 suspendidos de sus funciones. Existe una política de despenalización y de difamación contra los funcionarios en general y, concretamente, contra los miembros del KESK.

A fin de ilustrar claramente las políticas antisindicales y la estigmatización de que son objeto los miembros y activistas sindicales, mencionamos el caso de 25 mujeres miembros del KESK a las que se acusó de estar afiliadas a una organización terrorista armada y, en segundo lugar, el caso de 72 miembros del KES (hombres y mujeres), incluido el antiguo presidente del KESK, Sr. Lami Özgen, el copresidente actual, Sr. Mehmet Bozgeyik, y otros miembros del comité ejecutivo, a los que se acusó de estar afiliados a una organización terrorista armada.

Por lo tanto, condenamos firmemente la práctica actual derivada de la utilización del antiguo estado de emergencia como excusa para el despido de sindicalistas por ejercer sus derechos y libertades sindicales.

Miembro trabajador, Ucrania — Quisiera señalar a la atención de la Comisión los ataques dirigidos contra los trabajadores de la construcción, en el lugar de construcción del nuevo aeropuerto de Estambul, que han luchado por defender sus derechos humanos y laborales fundamentales, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva consagrado en el Convenio.

A finales de 2018, 22 000 de los 26 000 trabajadores en el lugar de construcción del nuevo aeropuerto de Estambul eran trabajadores subcontratados por 281 empresas. El principal contratista era IGA, una sociedad en comandita por acciones del sector de la construcción. Además, según la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI), estos trabajadores subcontratados se enfrentaban a circunstancias muy difíciles, que abarcaban desde unos salarios bajos, el retraso en el pago de los salarios, unas condiciones de trabajo inseguras, y unas instalaciones de alojamiento deficientes y que no cumplían los requisitos mínimos, hasta el acoso y una serie de violaciones de los derechos humanos.

En el punto álgido de la crisis, tuvo lugar un grave enfrentamiento que condujo al arresto de 24 trabajadores. Los sindicatos turcos, incluido Yol-İş, han luchado activamente por los derechos de los trabajadores subcontratados, concretamente en el sector de la construcción, incluido el derecho a afiliarse a sindicatos y a negociar convenios colectivos.

Confiamos en que se responda a las quejas y en que se atiendan las preocupaciones relacionadas con las violaciones de los derechos de los trabajadores, y en que se establezca asimismo una solución permanente de larga duración a fin de garantizar los derechos humanos y laborales fundamentales, incluido el derecho de libertad sindical de los trabajadores subcontratados en el nuevo aeropuerto de Estambul y en toda Turquía.

Representante gubernamental — Hemos escuchado atentamente a los distinguidos portavoces de los empleadores y de los trabajadores, así como a los demás oradores que han participado en la discusión. Concedemos una gran importancia a la labor de esta Comisión y la consideramos una plataforma para entablar un diálogo tripartito constructivo. Sin embargo, algunas veces lamentamos observar que también se utiliza con fines políticos para tratar de adjudicarse puntos en lugar de para entablar un diálogo constructivo. En el tiempo de que dispongo, procuraré abordar algunas cuestiones que han planteado los oradores anteriores. No responderé a las alegaciones sobre las cuestiones que no entran dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

En primer lugar, quisiera comentar las alegaciones formuladas por el KESK, según el cual sus miembros están siendo objeto de despido y de discriminación. Contamos con datos que muestran lo contrario. De hecho, la distribución del número de sindicalistas despedidos en virtud del decreto con fuerza de ley, durante el estado de emergencia, es la siguiente: MEMUR-SEN: 10 600; TOURKiYE KAMU-SEN: 4 454, y KESK: 4 269.

Aunque el KESK siempre señala que sus miembros son víctimas de persecución y de despido, en realidad se despidió a más miembros de la Confederación de sindicatos de la Administración Pública (MEMUR-SEN). Incluso el propio KESK nos indica en una comunicación presentada de cara a la memoria sobre la aplicación del Convenio que 199 de las 558 decisiones de la Comisión de Investigación en los casos de los miembros del KESK fueron aceptadas con miras a su reintegración. Esto muestra una tasa de aceptación para los miembros del KESK, que es de una de cada tres, muy superior a la tasa promedio de una de cada diez decisiones.

En lo que respecta a la alegación sobre el despido ilícito y el acoso de los trabajadores durante la construcción del aeropuerto de Estambul, aproximadamente 30 000 trabajadores estaban trabajando en el lugar de construcción. Quisiera informarles de que unos 2 000 trabajadores se manifestaron el 14 de septiembre de 2018 sin respetar ninguno de los procedimientos necesarios establecidos por la Ley de Reuniones y Manifestaciones. Al tiempo que las fuerzas del orden trataron de controlar la situación, se entablaron negociaciones entre el gobernador local y el personal directivo y los trabajadores interesados, sin ningún éxito. Pese a todos los esfuerzos, siguieron cometiéndose los delitos de manifestación y acción ilícitas, violación del derecho a trabajar, y daños a la propiedad. Mientras tanto, se determinó que los trabajadores o los representantes de los trabajadores se dirigieran a la zona de alojamiento de los trabajadores para tomar medidas. Las fuerzas del orden intervinieron debido a la perturbación del orden público como consecuencia de la agitación social y con el fin de evitar que siguiera expandiéndose y causara daños al público y más daños a la propiedad pública. La Fiscalía General puso en libertad sin cargos a 360 de las 420 personas detenidas, tras controlar su identidad. Si bien 25 sospechosos fueron puestos en libertad, pero bajo control judicial, a los 37 sospechosos restantes se les imputaron delitos de violación de las disposiciones de la Ley de Reuniones y Manifestaciones y del Código Penal.

Ulteriormente, el tribunal competente puso en libertad a seis de estos sospechosos. Se resolvió que ocho sospechosos no estaban empleados por la empresa constructora y que se encontraban en la zona para provocar disturbios. Por lo tanto, las alegaciones no reflejan la realidad.

Quisiera formular otro comentario sobre la sindicación. Un distinguido representante trabajador ha señalado que las condiciones existentes impiden a los sindicatos desplegar su actividad en Turquía. Sin embargo, los datos y la práctica muestran una realidad muy diferente. Cuando examinamos la tasa de sindicación registrada en 2013, justo después de entrar en vigor la nueva Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos, la tasa de sindicación en el sector privado era del 9,21 por ciento. Sin embargo, en enero de 2019, aumentó al 13,86 por ciento. También existe una situación similar entre los funcionarios del sector público. Así pues, en julio de 2018, la tasa de sindicación era del 67,65 por ciento, frente a la tasa del 47,9 por ciento registrada en 2002 tras la entrada en vigor la ley núm. 4688. Sólo estos datos indican los cambios positivos que están teniendo lugar en Turquía.

También puede observarse un clima de libertades sindicales y de diversidad de elección, ya que, en la actualidad, existen cinco confederaciones sindicales que compiten entre sí por la afiliación en el sector privado, mientras que en el sector público existen nueve confederaciones sindicales de funcionarios en la misma situación. Esto representa un total de 14 confederaciones.

En lo referente a las alegaciones sobre el uso excesivo de la fuerza por las fuerzas de seguridad, en años anteriores también comentamos esto, y ahora realizaremos comentarios similares. El Gobierno ha adoptado todas las

medidas necesarias para evitar que estos incidentes vuelvan a producirse. Éstos ocurren por dos motivos. Uno de ellos está relacionado con la infiltración de la organización terrorista ilegal en las marchas y manifestaciones organizadas por los sindicatos. El segundo es la insistencia innecesaria de algunos sindicatos en organizar dichas reuniones en zonas y barrios de las ciudades en los que esto no está permitido. Las fuerzas de seguridad intervinieron en el 2 por ciento de las 40 016 iniciativas y actividades que tuvieron lugar en 2016, en el 0,8 por ciento de las 38 976 actividades realizadas en 2017, y en el 0,7 por ciento de las 36 925 actividades llevadas a cabo en 2018. El 7 de mayo de 2019, la tasa de intervención ascendía al 0,8 por ciento.

La intervención de las fuerzas de seguridad tiene lugar únicamente en las situaciones en las que se observan actos de violencia y ataques contra las fuerzas de seguridad y los ciudadanos, y en las que se perturba el curso habitual de la vida de una manera inaceptable. Las tasas de intervención muestran que las actividades y manifestaciones pacíficas legales están desarrollándose en Turquía sin ninguna traba.

En relación con la labor de la Comisión de Investigación, quisiera añadir que, como recurso efectivo, la Comisión adopta decisiones individualizadas y razonadas con respecto a 1 200 solicitudes en una semana, tras realizar un examen rápido y detenido. En vista de esta tasa, cabe esperar razonablemente que finalice su labor en menos de un año.

Miembros trabajadores — Hemos escuchado atentamente todas las intervenciones, y quisiera señalar que apreciamos en particular la intervención en nombre de la UE, que consideramos clara y útil. Es importante reiterar que muchas de estas violaciones del Convenio que han sido objeto de un examen detenido por esta Comisión y la Comisión de Expertos persistían antes desde 2008 y de la declaración del estado de emergencia. Recordamos que, ya en 2008, la OIT envió una misión de alto nivel a Turquía y que, en 2010, una misión bipartita de alto nivel visitó el país. El objetivo de estas visitas fue prestar apoyo al Gobierno para que cumpliera sus obligaciones dimanantes del Convenio. Por lo tanto, el Gobierno no puede justificar ahora que no haya cumplido el Convenio escudándose en el estado de emergencia. En cualquier caso, los órganos de control han sido coherentes al señalar que el estado de emergencia no empodera al Gobierno para establecer excepciones que justifiquen su incumplimiento de las obligaciones dimanantes del Convenio. Se espera que el Gobierno actúe de una manera razonable al tomar medidas de seguridad y emergencia nacionales.

Precisamente en circunstancias de seguridad y emergencia nacionales, en las que el Estado tiene el máximo poder para interferir, son más pertinentes que nunca las salvaguardias y garantías previstas por el Convenio, a fin de impedir daños irreversibles a personas inocentes y a las organizaciones de trabajadores. Por consiguiente, todo intento de menoscabar, restringir u obstaculizar estos derechos, sin las garantías y salvaguardias necesarias, debe ser analizado atentamente por el sistema de control de la OIT.

Como consecuencia del estado de emergencia, se ha expulsado a unos 110 000 funcionarios y a unos 5 600 académicos; se han cancelado los permisos de trabajo de aproximadamente 22 500 trabajadores en las instituciones de enseñanza privadas; se han disuelto 19 sindicatos y unos 24 000 trabajadores están siendo objeto de diversas medidas disciplinarias relacionadas con protestas de los trabajadores, etc.

Nos preocupa que sólo se hayan aceptado 3 000 de las 42 000 decisiones adoptadas por la Comisión, y que se hayan rechazado 39 000. Nos preocupa mucho que se hayan emprendido acciones específicamente en contra de las organizaciones sindicales independientes, a fin de debilitar y diluir sus efectos en la protección y el fomento de los intereses sociales y económicos de sus miembros. Esto es un proceso que tiene claramente por objeto controlar o debilitar los sindicatos libres e independientes en Turquía.

Instamos al Gobierno a poner fin a estas medidas despreciables. Reiteramos que cualquier ley o medida que otorgue a las autoridades el control directo o indirecto del funcionamiento interno de los sindicatos, impidiendo que las organizaciones de trabajadores y de empleadores logren sus objetivos institucionales de libertad e independencia plenas, es incompatible con el Convenio.

El Gobierno debe, como mínimo, celebrar consultas con los interlocutores sociales con miras a adoptar un plan de acción para revisar la legislación vigente que no está de conformidad con el Convenio. El Gobierno debe consultar asimismo a los interlocutores sociales, a fin de cerciorarse de que exista un proceso judicial justo y aceptable que permita examinar las medidas adoptadas contra los sindicatos y sus miembros, y de que cualquier proceso de este tipo sea independiente y goce de la confianza de los interlocutores sociales. Asimismo, instamos al Gobierno a que acepte la misión de la OIT, con objeto de que evalúe los progresos antes de la siguiente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Por último, quisiera responder a algunos de los comentarios formulados por los empleadores sobre el derecho de huelga. Quisiera reiterar que no hemos cambiado de opinión, que sigue siendo firme: el Convenio núm. 87 protege el derecho de huelga. El sistema de control de la OIT, incluida la Comisión de Expertos, se ha apoyado en métodos de interpretación sólidamente establecidos para llegar a esta conclusión. Forma parte del derecho de libertad sindical, que es un derecho fundamental que permite a los trabajadores asegurar que se escuchen sus opiniones, las cuales son ignoradas con tanta frecuencia por los gobiernos y los empleadores. El Convenio núm. 87 no sólo reglamenta el derecho de huelga, sino que también es una norma de derecho internacional consuetudinario, tal como ha expresado la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

En lo tocante al comentario de los empleadores sobre el derecho de huelga de los funcionarios, quisiera subrayar que las restricciones establecidas a este respecto sólo son admisibles para los funcionarios que ejercen la autoridad en nombre de los Estados y en los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

El Comité de Libertad Sindical ha definido su propio mandato de una manera clara y transparente. Consiste en examinar el respeto, en la legislación y la práctica nacionales, de los principios de libertad sindical y de negociación colectiva, tal como establecen los convenios pertinentes.

Miembros empleadores — Quisiera comenzar expresando mi agradecimiento al Gobierno por sus presentaciones realizadas hoy a la Comisión, y tomando nota en particular de los comentarios constructivos que reconocieron que esta Comisión es una plataforma para el diálogo continuo y constructivo, declaración a la que nos sumamos.

No estamos de acuerdo, sin embargo, con las declaraciones de los trabajadores sobre la pertinencia de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga, que son claramente numerosos, ya que, a nuestro juicio, esto es apropiado para orientar la acción del Gobierno. Éstos son elementos que no pueden incluirse en las conclusiones de este caso.

Es evidente que nuestra visión del caso difiere en cierta medida de la de los trabajadores, por lo que no estamos en posición de formular una solicitud conjunta para que tenga lugar una misión de la OIT en este momento; creemos que ésta no es la reacción apropiada. En su lugar, pensamos que está bastante claro que lo que debería incluirse en las conclusiones es lo que entra dentro de la dirección y de las medidas de seguimiento apropiadas.

Creemos que es preciso asegurar que el Gobierno reconozca las libertades civiles de los trabajadores y de los empleadores, lo que constituye la base del ejercicio de la libertad sindical establecido en el Convenio núm. 87, por lo que alentamos al Gobierno a dar las instrucciones necesarias para asegurar que no se produzcan violaciones de las libertades civiles en el futuro, y a notificar a la Comisión de Expertos cualquier resultado de las vías de recurso administrativas o judiciales mencionadas por los sindicalistas en relación con la cuestión de las violaciones de las libertades civiles.

Consideramos asimismo que procede, al examinar este caso, instar al Gobierno a introducir los cambios necesarios en la legislación, en particular en el artículo 15 de la ley núm. 5688, a fin de asegurar que todos los funcionarios gocen del derecho de sindicación. Asimismo, tal como se ha discutido, sólo puede eximirse a las fuerzas armadas y la policía, de conformidad con el Convenio, de estas obligaciones y de estos derechos.

Quisiéramos señalar, asimismo, tal como se ha discutido en algunas de las presentaciones, que es importante que el Gobierno adopte medidas, y que las instituciones gubernamentales no interfieran en la organización y en la autonomía de los sindicatos con la excusa de asegurar su funcionamiento normal y eficiente, salvo para solicitar la presentación de estados financieros o de informes. Asimismo, a este respecto, pedimos al Gobierno que proporcione a la Comisión de Expertos una copia del decreto núm. 5, así como información sobre su aplicación en la práctica, para que la Comisión de Expertos pueda analizar la situación con respecto a dicho decreto y, en particular, el derecho de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores a organizar sus actividades sin la injerencia de las autoridades públicas.

Asimismo, en lo tocante a la disolución de los sindicatos en las alegaciones relacionadas con este tema, instamos al Gobierno a proporcionar información detallada sobre los motivos y las circunstancias conexas para la disolución en todos los casos, y sobre el restablecimiento de los sindicatos como consecuencia de las decisiones adoptadas por la Comisión de Investigación o por los tribunales administrativos.

Así pues, para concluir, consideramos que la información suministrada hoy por el Gobierno ha sido útil. Sin embargo, alentamos al Gobierno a someter su memoria de 2019, incluyendo en la misma información detallada, tal como se le ha advertido, y a facilitar copias de los documentos solicitados por la Comisión de Expertos junto con la memoria de 2019, a fin de que puedan analizarse con más detenimiento todas estas cuestiones.

Instamos al Gobierno a hacer todo esto de una manera constructiva y a proseguir este diálogo constructivo.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y del debate que se celebró a continuación.

La Comisión recordó que el respeto de las libertades civiles es un requisito previo esencial para el ejercicio de la libertad sindical. La Comisión tomó nota con preocupación de las alegaciones acerca de las limitaciones impuestas a las organizaciones de trabajadores en materia de constitución, afiliación y funcionamiento.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **tome todas las medidas apropiadas para garantizar que, sea cual sea la afiliación sindical, se pueda ejercer el derecho de libertad sindical en condiciones normales desde el respeto a las libertades públicas y en un clima exento de violencia, presión o amenazas;**
- **asegure procedimientos judiciales regulares y el debido proceso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a sus miembros;**
- **se revise la ley núm. 4688, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, con el fin de permitir en la legislación y la práctica que todos los trabajadores, sin distinción alguna, incluidos los trabajadores del sector público, puedan ejercer la libertad sindical de conformidad con el Convenio;**
- **se revise el decreto presidencial núm. 5 para excluir de su ámbito de aplicación a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y**
- **se asegure que la disolución de los sindicatos esté basada en una decisión judicial y que se garantice el derecho de defensa y el debido proceso por medio de una instancia judicial independiente.**

La Comisión pide al Gobierno que transmita a la Comisión de Expertos información sobre los progresos realizados en la aplicación de estas recomendaciones, para su reunión de noviembre de 2019.

Representante gubernamental: Expresamos nuestro agradecimiento a los países y los interlocutores sociales que han abordado el caso de forma constructiva durante las discusiones y han reconocido la evolución positiva y el progreso realizado en Turquía en lo relativo a este asunto. Seguiremos trabajando con nuestros interlocutores sociales a escala nacional e internacional para responder a sus preocupaciones e informaremos a la Comisión de Expertos acerca de las cuestiones suscitadas en sus informes en nuestra próxima memoria.

URUGUAY (ratificación: 1954)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — El Gobierno del Uruguay, con mucha tranquilidad y convicción, se presenta a esta instancia a los efectos del análisis del caso núm. 2699. En primer lugar, estuvimos, estamos y estaremos dispuestos al diálogo y la negociación, para las modificaciones convenientes, oportunas y razonables al sistema de negociación colectiva y la prevención de conflictos, de acuerdo a nuestra realidad e historia, a la Constitución y a la ley y a las normas internacionales, con los consensos útiles que nos permitan avanzar en más y mejor negociación colectiva y más y mejor prevención de conflictos.

Resumiremos nuestra presentación en siete puntos: en primer lugar algunas consideraciones generales sobre el país; en segundo lugar los antecedentes del artículo 4 del Convenio; en tercer lugar la importancia de la negociación histórica en la actividad privada; en particular en el punto cuatro la realidad de la ley uruguaya cuestionada núm. 18566 de 2009; en quinto lugar la descentralización de la negociación tripartita; en sexto lugar la importancia del tripartismo en el Uruguay, como lo es en la OIT, y en séptimo lugar la prevención de conflictos y cláusulas de paz laboral.

Sobre el primer punto acerca de nuestro país: entendemos que cualquier tema que se analice debe ser considerado en el marco de en qué país se desarrollan las actividades y los temas a consideración. El Uruguay es un país, que según diversas y calificadas instituciones, es primero en América Latina en: democracia, Estado de derecho, prosperidad, inclusión social, progreso social, calidad de vida, baja corrupción, índice de desarrollo de las tecnologías, banda ancha fija por habitante, velocidad promedio de conexión y gobierno electrónico. Y es segundo en libertad de prensa, y tercero, en América Latina, en libertad económica. Éstos son datos fundamentalmente de 2017 y 2018. En este contexto de este país es que se desarrollan las relaciones laborales.

Un país con dieciséis años continuos de crecimiento económico por primera vez en la historia, superando incluso las crisis internacionales de 2008 y 2009. Lo cual demuestra, y hay que relacionarlo con la negociación colectiva. Un país donde, sin duda, falta mucho por hacer, pero que presenta indicadores generales que garantizan un mejor desarrollo de la negociación colectiva y las relaciones laborales. El Uruguay ocupa el cuarto lugar entre los países del mundo en cantidad de convenios internacionales de OIT ratificados y vigentes.

En estos catorce años de nuestro Gobierno, Gobierno que se realiza por primera vez en la historia, fue ampliada la negociación colectiva a todos los trabajadores y empresas de la actividad privada, incluyendo por primera vez a los trabajadores rurales y a los trabajadores domésticos o del hogar remunerados. También comprende a los funcionarios públicos incluyendo policía, a los gobiernos locales, al Poder Judicial, al Poder Electoral, a los tribunales de alzada y esto ha significado, en estos catorce años, un significativo aumento promedio real de los salarios del 55 por ciento por encima de los precios, y ello ha significado también que eso se traslade en forma similar a los aumentos de jubilaciones y pensiones en nuestro país.

Pero también se ha correspondido con un notable aumento de la formalización; en estos catorce años hay aproximadamente un 50 por ciento más de empresas registradas en la seguridad social y un 60 por ciento más de trabajadores registrados y aportando a la seguridad social.

Esto ha significado una mejora de los ingresos que genera aumento del consumo, disminución notable de la pobreza y casi erradicación de la pobreza extrema o indigencia. Tenemos la satisfacción de poder decir que el Uruguay es un país que ya cumple hoy con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible previstos para el 2030 y lucha por alcanzar otros.

En un reciente estudio realizado por consultores para el Fondo Monetario Internacional (FMI) titulado *¿Más trabajo para hacer? Haciendo un balance de los mercados laborales latinoamericanos* se destaca: que la negociación colectiva pasó de alrededor del 28 por ciento de trabajadores cubiertos en el año 2000, antes de nuestro Gobierno, al 97 por ciento de los trabajadores en 2005 y de ahí en adelante. Asimismo, concluye que la negociación colectiva parece haber tenido efectos positivos en el empleo y en el desempleo, ayudando a llevar estabilidad a las relaciones laborales, canalizando demandas de manera ordenada y fomentando un entorno propicio para la moderación. Destacamos que éste no es un informe del Gobierno y además es hecho para un organismo con el cual hoy no tenemos compromisos como sí antes se tenían.

También un reciente informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) del 2018 destaca: los sistemas de negociación colectiva que coordinan los salarios en los distintos sectores suelen mostrar una menor desigualdad y mejores resultados en materia de empleo, incluso para grupos vulnerables.

Otra investigación independiente reciente con datos de la Universidad Católica, no de la Universidad Estatal, muestra que la conflictividad en el Uruguay fue mayor en períodos donde no funcionaron o lo hicieron escasamente los órganos de negociación colectiva, que en este período desde 2005, donde sí han funcionado y se ha ampliado la negociación colectiva.

Es necesario, entonces, detenerse a analizar en segundo lugar lo que es el artículo 4 del Convenio núm. 98, uno de los centros de la queja. Pudimos leer las actas de 1949 donde se discutió este artículo 4, y allí el artículo 4 dice: «Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

Allí se destaca que hay que tener en cuenta las condiciones nacionales y el Convenio agrega «cuando ello sea necesario». En ese momento los Países Bajos señalaron — respecto de la redacción original del proyecto de Convenio núm. 98 luego modificada a partir de esta iniciativa de los Países Bajos — decía el representante de ese país: que la norma era demasiado rígida y entonces sugirieron las palabras si fuese necesario, a fin de dejar a los gobiernos amplitud suficientes para decidir si debería tomar ciertas medidas apropiadas.

Por eso nosotros entendemos que el sistema de relaciones laborales de negociación colectiva en el Uruguay cumple con el Convenio.

En el Uruguay existen dos modalidades esenciales:

a) la negociación bipartita o bilateral sólo entre representantes de trabajadores y de empleadores, cuyo producto es el convenio colectivo, y

b) la negociación tripartita en consejos de salarios, que data de 1943, desde hace 76 años, y que tiene competencia para fijar salarios mínimos por categoría profesional y rama de actividad y ajuste de las remuneraciones. Y se conforma con tres delegados del Gobierno, dos de los trabajadores y dos de los empleadores.

Esta negociación tripartita de consejos de salarios es una modalidad tradicional, una particularidad nacional y también es una forma de promoción — no de imposición — de la negociación colectiva en general.

Como sostuvieron los Países Bajos en 1949: es preciso dejar a los gobiernos libertad de acción en esta materia.

En suma, entendemos que la ley cuestionada se encuentra perfectamente alineada a las disposiciones del Convenio, a su antecedente de 1943 y a la práctica aceptada pacíficamente por los empleadores y por todos los gobiernos de los distintos partidos políticos durante 66 años. Nos llama la atención que ahora cuando a nosotros nos toca gobernar por primera vez en la historia se hagan estos cuestionamientos. No obstante, estamos y estaremos dispuestos a, mediante el diálogo y la negociación, seguir trabajando en considerar todas las propuestas de modificaciones que se consideren convenientes para más y mejor negociación colectiva y más y mejor prevención de conflictos. Prueba de ello son las sucesivas propuestas presentadas durante años y particularmente en 2015, 2016, 2017 y 2018 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad y Social en los distintos procesos de consultas. Hubieron acuerdos tripartitos con la Cámara de Industria, la Cámara de Comercio y la Central Sindical PIT-CNT en marzo de 2015 y en mayo de 2016, y allí, por ejemplo, se daba solución en las propuestas del Gobierno a todos los puntos que el Comité de Libertad Sindical en su 356.º informe, de marzo de 2010, párrafo 1389 nos planteaba.

La negociación tripartita para la actividad privada en el Uruguay rige, como decíamos, desde 1943, y siempre se negoció además de los salarios mínimos por categoría otras condiciones de trabajo como el número de funcionarios, la obligación de determinados cargos, los descansos, los sistemas de ingreso, la creación de bolsas de trabajo, los regímenes de seguro de paro, los horarios, las condiciones de trabajo, los regímenes de sanciones y recursos contra las mismas, etc. Y esto funcionó cuando funcionaron los consejos de salarios de 1944 hasta 1968 y también de 1985 hasta principios de los años noventa y ahora. Y estas prácticas nunca fueron cuestionadas hasta hoy, y es más, las cámaras empresariales fueron participantes y firmantes de las mismas.

El punto que se cuestiona por los empresarios no fue creado por la ley de 2009, la ley se limitó a recoger en el

derecho positivo la práctica nacional vigente desde 1943. La ley dice expresamente: «El consejo de salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores». Por tanto, nos resulta contradictorio que esto se presente.

En esta reciente ronda del consejo de salarios que está culminando en estas horas, donde han funcionado 231 unidades de negociación, también se han negociado condiciones de trabajo. Por ejemplo, cláusulas de paz, prevención de conflictos en el 80 por ciento de los casos; cláusulas de género en el 74 por ciento de los casos; partidas diversas en el 57 por ciento; régimen de cuidados en el 44 por ciento, y podríamos seguir. Lo mismo sucede con la negociación de remuneraciones situadas por encima de los mínimos, también ésta es la práctica tradicional desde 1943 y tiene diversas soluciones, si un Consejo de Salarios de un sector no se constituye o no puede alcanzar una resolución, solamente allí es el Poder Ejecutivo el que decreta, esto es absolutamente excepcional, y en esta ronda donde han funcionado 231 unidades de negociación se han producido decretos del Poder Ejecutivo solamente en ocho casos, el 3 por ciento.

¿Qué pasó cuando hubo períodos que no se promovió la negociación? Cuando no se promovió la negociación, los trabajadores y las empresas estuvieron descubiertos, fuera de protección. Solamente alcanzó al 10 o al 20 por ciento del total de los trabajadores y empresas. Por eso es necesario promover la negociación colectiva para dar condiciones más firmes a la actividad empresarial y certezas jurídicas, para atender las particularidades de las empresas, para organizar los ámbitos de negociación y la clasificación de actividades que también se hace en forma tripartita, no la decide el Gobierno.

La ley uruguaya, cuestionada de 2009, privilegia la negociación bilateral por encima de la negociación tripartita, lo dice claramente el artículo 12 de la ley: «no será necesaria la convocatoria del Consejo de Salarios en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones representativas», y el artículo 15 dice: «Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa o establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno», y así se realiza en nuestro país.

Pueden negociar afuera y pueden simplemente venir a presentar un convenio para que sea resuelto, para que sea votado, o pueden venir a presentarlo incluso solamente para que sea registrado y publicado sin intervención del Poder Ejecutivo. Las mayorías se adoptan y pueden ser esas mayorías conformadas solamente por representaciones de empleadores y trabajadores y así sucede, por ejemplo, cuando se organizan acuerdos por encima de los lineamientos. Los lineamientos del Poder Ejecutivo no tienen carácter obligatorio y en las últimas rondas han aumentado el número de resoluciones que se adoptan en mayoría con el voto contrario o la abstención del Poder Ejecutivo, lo cual demuestra una vez más la autonomía que tienen las partes.

¿Qué ha pasado en esta última ronda que está culminando? De 231 grupos solamente falta 1 por concluir que seguramente firmará el próximo lunes. ¿Qué se ha logrado en esta ronda? Un 85 por ciento de acuerdos bipartitos y tripartitos, quiere decir que trabajadores y empresarios en el 85 por ciento de los casos hicieron acuerdos. Y solamente tuvimos que hacer ocho decretos como lo hemos señalado. El funcionamiento de los Consejos de Salarios es altamente intenso, permanente y democrático, funcionan normalmente durante cuatro meses en promedio.

El tripartismo es parte de la historia y la sustancia del Uruguay como lo es de la OIT, no solamente en lo que es la negociación colectiva, también lo es, por ejemplo, en el acuerdo marco laboral que hemos aprobado hace dos años esperando que se resuelva en estos días la mayor inversión de la historia del Uruguay, y ese acuerdo marco laboral se hizo con las cámaras empresariales metalúrgicas, de la construcción, los sindicatos respectivos, la central sindical, la empresa inversora y el Gobierno. Así trabajamos en el Uruguay, pero así trabajamos para la elaboración de reformas y para la gestión ejecutiva diaria de la seguridad social y de la salud, de la formación profesional y de la elaboración de proyectos y leyes. Participan empresarios, trabajadores y en su caso pensionados y usuarios en la gestión de estos importantes sistemas de protección social.

Finalmente, sobre la prevención de conflictos y cláusulas de paz y las ocupaciones de lugares de trabajo, eso está reconocido por el Comité de Libertad Sindical, por ejemplo, en su 356.º informe, de marzo de 2010, y en el Uruguay por la cátedra de Derecho al trabajo en la Universidad de la República. Destacamos que en la actual ronda, ésta que está culminando, se han firmado en el 80 por ciento de los casos acuerdos que incluyen prevención de conflictos y cláusulas de paz a los cuales se agregan los que están vigentes y se han firmado con anterioridad.

En nuestro país ratificamos el derecho de huelga, está en el artículo 57 de nuestra Constitución de la República, y también ratificamos y defendemos los derechos de las empresas y los empresarios. El Gobierno expresamente viene impulsando propuestas, particularmente destacamos las de septiembre de 2016 y marzo de 2017 ratificada en mayo de 2018. Estas propuestas fueron respondidas negativamente por las cámaras empresariales. Podemos decir que hubo un acuerdo anunciado públicamente por los entonces presidentes de la cámara de industria, cámara de comercio, del PIT-CNT en ocasión de una misión oficial de la Presidencia de la República a Alemania y la Federación de Rusia, que también fue descartado luego por las directivas gremiales. Hubo otro preacuerdo anterior realizado en Ginebra, acá en 2011, que luego no fue ratificado por el sector de los trabajadores. Nuestra legislación no prohíbe ni estimula las ocupaciones, es una excepcionalidad en la cual sin duda se debe proteger la libertad de trabajo y la dirección de las empresas, y en el Uruguay esto se efectiviza por un sumarísimo proceso en el Poder Judicial que dura tres días.

En los últimos días han existido casos que han llamado la atención y con razón, pero tenemos la absoluta tranquilidad que ha sido el propio Gobierno quien se ha expresado públicamente, contrariamente a ellos, por ejemplo, en el caso de una empresa que tuvo una sentencia judicial donde se prohibió una ocupación con un denominado control obrero, el Ministerio de Trabajo se pronunció un mes antes que la justicia en contra de esa actuación.

Finalizamos, agradeciendo a quienes nos han escuchado tan atentamente. Reiteramos entonces la posición del Gobierno del Uruguay, estuvimos, estamos y estaremos dispuestos al diálogo y a la negociación, para las modificaciones convenientes, oportunas y razonables al sistema de negociación colectiva y la prevención de conflictos, de acuerdo a nuestra realidad y a nuestra historia, a la constitución y a la ley y a las normas internacionales de la OIT, con los consensos útiles que nos permitan avanzar más y mejor negociación colectiva y más y mejor prevención de conflictos.

Miembros empleadores — Queremos agradecer al representante gubernamental su presencia con nosotros y al resto de la delegación; hemos escuchado atentamente su intervención y agradecemos sus explicaciones. Este asunto no es un tema irrelevante; es un tema legislativo sobre el cual ya, esta Comisión en el año 2010, había hecho un análisis, y adicionalmente se han presentado por la Comisión de Expertos observaciones en los años 2010, 2011, 2012, 2015 y 2018, referidos precisamente al Convenio que es un convenio fundamental y que nos preocupa precisamente, cuando no encontramos la conformidad de

legislaciones nacionales en relación con la manera de como los órganos de control de esta casa lo analizan. Es precisamente también, en el marco del Comité de Libertad Sindical, como lo expresó el señor Ministro que ya tuvo oportunidad de ser evaluada esta situación a través del caso núm. 2699 que se encuentra aún en seguimiento. Por eso esta interconexión de lo que dos órganos de control regulares, más el Comité de Libertad Sindical llevan al Gobierno del Uruguay a la necesidad de atender nuestras diferentes observaciones y recomendaciones.

En el año 2010, se abordaron una serie de asuntos, pero en las conclusiones, se mencionó y leo textualmente; se apreció que se hubiera continuado con la presente Conferencia con negociaciones tripartitas sobre los temas en cuestión y, además, se anunció que iba a haber una misión que visitaría el Uruguay en el mes de agosto en 2011, para constatar los avances concretos que se pudieran dar en la materia; finalmente la Comisión esperó, que con el objetivo de poner la legislación plenamente en conformidad con el Convenio, se tomen sin demora las medidas necesarias para preparar un proyecto de ley que refleje los comentarios de los órganos de control.

Año 2010, sin demora, estamos en el año 2019, y la información que contiene el Informe de la Comisión de Expertos, para esta ocasión, vuelve a pedir exactamente lo mismo. Entonces, no es un asunto caprichoso, es un asunto que lleva diez años que no se ha podido resolver y por eso queremos, de una manera amable, entrar en algunos de los puntos de las cuestiones.

El Comité de Libertad Sindical, en el párrafo 1389 del 356.º informe, de marzo de 2010, hizo detalladamente un análisis de una serie de temas, algunos de los cuales ha tenido avance, pero otros que están exactamente en la misma condición.

Un primer tema es el artículo 4 de esta ley núm. 18566, sobre el deber de información en el marco del proceso de negociación colectiva. El Comité tuvo oportunidad de hacer referencia a algunos de los elementos, que no voy a repetir, pero sobre los cuales los empleadores creemos que sólo se podrían solicitar informaciones a los sindicatos que tengan personería jurídica, porque el Comité dice que pueden ser ambos, los que tengan o no personería, debiendo la ley, la nueva, que se pueda establecer, determinar qué tipo de información podrá ser solicitada por la organización sindical en tanto sea necesaria y relevante.

¿Por qué hacemos referencia a esto? Porque en el marco de una negociación por rama de actividad, que es la que se privilegia en el Uruguay, hay tres niveles según lo ha explicado el Gobierno en oportunidades anteriores; pero, se privilegia la rama de actividad, lo acaba de manifestar el señor Ministro, casi en forma exclusiva, la información debe limitarse precisamente a la información de base general y no a la información detallada empresa por empresa. He ahí donde hay una preocupación razonable y justificable de los empleadores uruguayos; por qué razón, porque las negociaciones se hacen en el marco de lo que se denominan en el Uruguay los consejos de salarios y son precisamente en ese marco donde las empresas, si se sabe información particular y detallada de ellas en un marco de competencia que es lo que impera en la libre empresa, puede ponerse en riesgo. Entonces, ahí hay un cuestionamiento específico.

Un segundo tema tiene que ver con las potestades del consejo superior tripartito, que es el órgano superior de gobernabilidad de las relaciones laborales del sector privado, en materia, precisamente de negociación colectiva; se trata del artículo 10, literal *d),* sobre eso también los órganos de control han manifestado aspectos como el que se dice. Se le pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, incluidas la modificación de la legislación vigente, para que el nivel de negociación colectiva sea establecido por las partes y no sea objeto de votación en una entidad tripartita. Claramente le hemos pedido que no intervenga en las negociaciones a través de este órgano superior, que es el consejo superior.

También en temas de competencias, que es el tercer asunto contenido en el artículo 12 de esa ley, el Comité de Libertad Sindical, hizo manifestaciones, pero después la Oficina en una asistencia en el año 2017 también da una serie de observaciones; lo incomprensible es que el Ministerio del Trabajo se mantiene en una posición *in situ* sosteniendo que:

«La actual redacción de la ley no afecta la libertad de negociación y los principios que en esta materia guarda la OIT; por lo cual, no existe razón alguna para su supresión; por otra parte, la eliminación de dicha posibilidad, limitaría fuertemente el elenco de posibilidades de acordar entre los actores que verían reducidos su menú de elementos de intercambio, al solo caso de salarios mínimos gobernado así, menos instrumentos de negociación.»

Pero, sí está limitado al tema de salario mínimo, quiero decirles respetuosamente al Gobierno del Uruguay. El Gobierno del Uruguay ratificó el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y en el Convenio núm. 131 que es relativo a la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo; y particularmente, es en ese marco donde puede haber una intervención tripartita, en lo demás no; en lo demás, es la voluntad bipartita de empleadores y trabajadores en acordado. Ese espacio de ir más allá, probablemente por la costumbre uruguaya, no es compatible con el espíritu que tiene el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y concretamente el artículo 4, que ha citado el distinguido señor Ministro. Este tema nos preocupa porque mantener este artículo, pretende seguir con una injerencia inconveniente en la fijación de los salarios. Los consejos de salarios se han transformado en la práctica en una suerte de arbitraje obligatorio, donde los delegados del Poder Ejecutivo marcan y definen las pautas de negociación. En la actualidad la convocatoria sistematizada y pautada de los consejos de salario.

En la actualidad, la convocatoria sistematizada y pautada de los consejos de salario ha demostrado que la negociación tripartita ha quitado todo el espacio de la negociación bipartita, libre y voluntaria.

Esa nítida prioridad de la ley a favor de una negociación tripartita, ha significado en la práctica casi la extinción de la negociación bilateral. Se argumenta que son pequeñas empresas y por eso se necesita la negociación de rama.

Es nuestra gran preocupación por tres elementos: el primero, el ministerio es el organismo que en cada ronda fija las pautas de la negociación; segundo, el movimiento sindical ha encontrado, precisamente por ese papel del ministerio, el espacio donde tenga todas sus posturas generales con acompañamiento; y, en tercer lugar, le ha sumado adicionalmente propuestas de condiciones de trabajo, que como ya decía, no están en el marco referido de carácter tripartito. Por eso nosotros tenemos enorme preocupación en relación con este tema, y vemos absolutamente sustancial que haya modificación legislativa en la materia.

Sobre el artículo 14 de la ley que tiene que ver con los sujetos de negociación colectiva también los órganos de control precisaron elementos sustanciales, pero también igualmente la Oficina en su informe de asistencia técnica da una manifestación que los empleadores no compartimos. Nosotros creemos que se incurre en un error cuando se sostiene que la postura del sector empleador constituiría un cambio significativo para el sistema uruguayo en las relaciones colectivas del trabajo, cuando lo que se trata es de volver a la situación anterior a la sanción de la ley que nos estamos ocupando.

Desde 1966, la ley laboral dictada en materia de licencia, unánimemente extendida a todos los convenios colectivos establecía la posibilidad de que, en caso de inexistencia de

una organización sindical, la representación de los trabajadores fuera ejercida por delegados elegidos al efecto.

Quiero referirme finalmente al tema de la ultra actividad de los convenios colectivos, contenido en el artículo 17.2 de la ley. A ese respecto el Comité recordó que la duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, me refiero al Comité de Libertad Sindical. Pero si el gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito.

En esas condiciones, teniendo en cuenta que las organizaciones querellantes han expresado su desacuerdo con toda idea de ultra actividad automática en los convenios colectivos, el Comité invita al Gobierno a que discuta con los interlocutores sociales la modificación de la legislación a efecto de encontrar una solución aceptable a ambas partes.

Por eso, el sector empleador reivindica la regla de la temporalidad del convenio colectivo. Los convenios colectivos no son indefinidos, tienen temporalidad y, como todo contrato, se extingue a su vencimiento, y son las partes, y no terceros, los que negocian cómo se debe acordar, los pasos convenidos, y la extensión de los mismos. El plazo es uno de los elementos esenciales de todo convenio colectivo, o lo que resulta inapropiado, o inconveniente, que la ley que hemos mencionado sea el instrumento que regule el tema. La regla debe ser, que vencido el plazo del convenio colectivo se extinguen sus disposiciones y las partes quedan en libertad de negociar un nuevo convenio colectivo.

Nosotros consideramos que esta última expresión, este último párrafo que he mencionado, debe ser un elemento que se constituya en un principio rector de comportamiento.

Finalmente, hay temas en la ley que menciono sobre asuntos de la huelga, o de piquetes de huelga. Precisamente porque nosotros, como el Grupo de los Empleadores, consideramos que no está contenido el asunto, ni el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), no haremos referencia a ese tema, pero sí llamamos poderosamente la atención que se derogó una ley en donde la ocupación de las empresas genera enorme sensibilidades en el mundo empresarial y, particularmente, de los empresarios del Uruguay.

Por esas circunstancias, también hacemos una cordial invitación al Gobierno a que considere, en el proyecto de ley que presentaría a consideración del Parlamento, ese tema.

Estos son, a grandes rasgos, los temas generales que nosotros tenemos y sobre los cuales invitamos, cordialmente, al Gobierno del Uruguay a que considere seriamente presentar cuanto antes al Congreso o al Parlamento, una reforma legislativa en los temas que hemos mencionado.

Miembros trabajadores — En primer lugar, agradecer al representante gubernamental que nos ha informado extensamente sobre esta situación, sobre la aplicación y la situación en el Uruguay. Estamos analizando acá la aplicación del Convenio por parte del Uruguay; desde la ratificación de este Convenio en 1954, la Comisión de Expertos ha realizado diez observaciones sobre su aplicación en la ley y en la práctica, pero esta es la primera vez que esta Comisión lo analiza.

La protección, en la ley y en la práctica, del derecho de sindicación y de negociación colectiva se constituye como uno de los pilares fundamentales de los convenios de la OIT y del sistema normativa como un todo, en un país con una historia como la del Uruguay, la supervisión gubernamental equilibrada y justa de asuntos claves como los salarios y las condiciones de trabajo es fundamental para el debate y la política productiva.

Como representantes de los trabajadores reconocemos la importancia del diálogo tripartito y bipartito de buena fe, como base de equilibrio de poder entre empleadores y trabajadores, reafirmamos que mantener este equilibrio es clave para proteger los intereses y los derechos de los trabajadores y de la economía en general; la negociación colectiva es un instrumento fundamental en la construcción de una sociedad más justa y equitativa y, en ese sentido, el Uruguay nos presenta cifras alentadoras comparado con otros países de la región y con otras regiones también.

El Uruguay tiene una densidad sindical alta con 30 por ciento de los trabajadores sindicalizados y una cobertura de la negociación colectiva que, como hemos escuchado, llega a más del 90 por ciento de los trabajadores comparable con algunos países más avanzados de la Europa Continental. Cuando la negociación colectiva se ha restablecido, a través de los consejos de salarios en el 2004, se han producido cambios sociales y económicos en el Uruguay, la pobreza se redujo del 39 por ciento al 10 por ciento de la población; el crecimiento del salario real ha aumentado en más del 55 por ciento; también la tasa de desempleo ha bajado al 7 por ciento y como hemos escuchado, se ha reducido la informalidad en parámetros importantes. Estos indicadores económicos son claramente muy superiores al período de 1992 a 2004, cuando el Gobierno de entonces había dejado de convocar a los consejos de salarios, restringiendo de esta manera la negociación apenas al nivel de las empresas.

Para los trabajadores los resultados concretos de la negociación colectiva en el Uruguay son alentadores, las estadísticas y los hechos demuestran el funcionamiento efectivo de la negociación colectiva en la práctica y el impresionante impacto que esto tiene en las condiciones de trabajo; es a través de la negociación colectiva que la organización sindical y la representación se vuelven significativas para los trabajadores. Observamos que esto ha sido posible porque el Gobierno del Uruguay ha dado prioridad al establecimiento de instituciones de negociación colectiva sólidas, debemos tener cuidado para que este exitoso sistema continúe funcionando ya que cualquier medida de cambio significativa podría desestabilizarlo, la pérdida de uno de los componentes podría significar la pérdida de todo un modelo que es muy efectivo actualmente.

Es bastante claro que los interlocutores sociales gozan de completa autonomía para celebrar negociaciones colectivas libres y voluntarias con el fin de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, de hecho, esto es exactamente el propósito de la negociación colectiva, establecer condiciones más favorables para los trabajadores y respeto a las autonomías.

En el Uruguay hay instituciones tripartitas bien desarrolladas, como son los consejos de salarios, los trabajadores apoyamos el diálogo tripartito que incluye la función de fijación de salarios, según lo establecido en Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), este Convenio ha sido igualmente ratificado por el Gobierno del Uruguay y requiere consultas tripartitas para el establecimiento de los salarios mínimos de acuerdo a su artículo 4.

Tomamos nota de los comentarios del Gobierno a la Comisión de Expertos, que indican que la negociación colectiva bipartita tiene prioridad sobre los Consejos de Salario, cabe observar que los Consejos de Salario no pueden ni siquiera convocarse cuando ya existe un acuerdo colectivo bipartito. La prioridad otorgada a los Convenios colectivos que establecen protección y condiciones de nivel más alto para los trabajadores que las determinadas en otra instancia, debe considerarse como una medida importante para promover la negociación colectiva. Al mismo tiempo, tomamos nota de que las organizaciones de empleadores han expresado su preocupación con respecto a la relación

de los Consejos del Salario y la autonomía de los interlocutores sociales en el caso del Comité de Libertad Sindical núm. 2699. También tomamos nota con atención, que el Gobierno ha respondido de manera satisfactoria a estas inquietudes al proponer varias enmiendas legislativas que actualmente están en discusión a nivel nacional.

El Grupo de los Trabajadores observa que la Comisión de Expertos considera que varias de las enmiendas de la ley núm. 18566 cumplen con las obligaciones derivadas del artículo 4 del Convenio para promover la negociación colectiva libre y voluntaria. Celebramos el hecho que el Gobierno del Uruguay haya sido proactivo para llevar las preocupaciones de los empleadores a la discusión a nivel nacional como resultado del caso ante el Comité de Libertad Sindical. Este hecho demuestra la importancia que se le otorga a las normas de la OIT y al sistema de supervisión, por lo tanto, nos unimos a la Comisión de Expertos en tomar nota con satisfacción del uso de las consultas tripartitas y del diálogo social entre las organizaciones más representativas para discutir las enmiendas. Esperamos que el Gobierno continúe asegurando que se realizan las consultas completas, francas, sobre todo los asuntos relevantes relacionados con la promoción de la negociación colectiva. El Comité de Libertad Sindical ha dejado claro que es esencial que la introducción de proyectos de ley que afecten a la negociación colectiva o a las condiciones de empleo, estén precedidas por consultas completas y detalladas con la organización de trabajadores y con la organización de los empleadores. Sin embargo, como he mencionado anteriormente, es importante que los cambios realizados en el sistema de negociación colectiva se produzcan a partir de un consenso tripartito, cualquier cambio tiene que ser realizado teniendo el objetivo de mejorar aún más la cobertura de los trabajadores mediante la negociación colectiva en la práctica. Por lo tanto, confiamos en que el Gobierno escuche a todas las partes interesadas con el objetivo de mejorar el acceso a la negociación colectiva y a lo largo de este proceso creemos que es muy importante que el Gobierno continúe informando a la Comisión de Expertos sobre los progresos logrados en el resultado de las consultas.

Aproximadamente 100 000 empresas privadas y 1 millón de trabajadores son representados por sus delegados a través de las cámaras y los sindicatos en la negociación colectiva en el Uruguay. La negociación colectiva, vale la pena resaltarlo, incluye al sector de las trabajadoras domésticas desde hace diez años, en este tiempo han contribuido para aumentar el salario de las trabajadoras de este sector y su registro, su formalización en el Banco de Previsión Social. Otro sector que participa de las negociaciones, a nivel de los consejos de salarios, son los trabajadores rurales, éste para nosotros es un hecho de gran relevancia, en especial si se toma en cuenta la situación desventajosa que han presentado los trabajadores rurales, debido y derivado de un escaso poder de negociación y de la falta de espacios de diálogo social.

Para finalizar, los datos y cifras aquí presentados demuestran que el sistema de negociación colectiva del Uruguay ha favorecido el diálogo social, la cooperación entre actores, la estabilidad, la cohesión social y ha promovido una distribución más justa de la riqueza. La negociación colectiva en el Uruguay se presenta como un modelo basado en derechos, que ha permitido a los trabajadores organizados, a través de la negociación colectiva, traducir el crecimiento económico, en términos de mejora distributiva como lo están mostrando todos los indicadores.

Miembro trabajador, Uruguay — Vamos a ser absolutamente sinceros, porque sino parece que le estamos ocultando algo a la concurrencia de este *demos* del mundo del trabajo. Viendo algunas situaciones de movimientos sindicales perseguidos, en donde inclusive no solamente se ponen en riesgo las libertades sindicales, sino hasta la propia vida de compañeras y compañeros que han decidido como horizonte de vida, dar toda su vida a favor de la lucha por los trabajadores, y nosotros vemos cómo se los asesina día a día en situaciones donde se viola los derechos humanos más elementales. La verdad que hasta me parece inmoral que se esté cuestionando el sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva, que democráticamente los uruguayos hemos adoptado.

Desde el punto de vista del universalismo de los valores, quiero decir que esto no tiene que ver solamente con una perspectiva de clase, si fueran representantes de los sectores empleadores los que estuvieran en las condiciones que aquí nosotros hemos sabido, atraviesan, por ejemplo, el movimiento sindical colombiano, nosotros también alzaríamos la voz en defensa de los derechos humanos.

Yo voy a establecer cuatro cuestiones desde el punto de vista de los trabajadores uruguayos. La primera, la negociación colectiva en el Uruguay tiene una larga historia, y los auges de negociación colectiva coinciden con los períodos de profundización democrática que ha desarrollado en el país y, por el contrario, la ausencia de negociación colectiva, coincide con recorte de tipo autoritario en la larga trayectoria de la negociación colectiva. En segundo lugar, quiero establecer en esa larga trayectoria, que algunos de los componentes, de lo que nosotros llamamos, en criollo, en el lenguaje de los trabajadores, la queja empresarial, tuvieron en otros momentos de la negociación colectiva de nuestro país, elementos de mucho mayor consistencia que los que hoy se presentan. En tercer lugar, la asociación que existe entre un conjunto de indicadores del desarrollo humano en general, productivo de la vida de los trabajadores de sus niveles de empleo, que también demuestran una asociación entre la negociación colectiva y la vida de las grandes mayorías de nuestro país. En cuarto lugar, si es que hay observaciones a la situación, observaciones en cierta medida, penalizantes, es que se nos está penalizando por tener un estándar de negociación colectiva superior arriba del promedio general. Son las cuatro hipótesis que nosotros vamos a plantear.

La primera, la correlación que existe entre desarrollo de la negociación colectiva y la democracia y la larga tradición, ya se dijo, la Ley de Consejos de Salarios que inaugura formas de negociación de carácter tripartito en nuestro país, viene del año 1943. Tuvo un largo desarrollo de negociación industrial, a la luz de la cual se configuraron los actores sociales, no solamente en los trabajadores, también en las cámaras empresariales, a partir de la negociación colectiva por rama de actividad establecida en la ley de 1943. Pero tuvo su detenimiento, que coincide, cuando en el año 1968 comienza, el ascenso autoritario, y luego la dictadura fascista, donde se interrumpieron los consejos de salario.

Quiero señalar, y esto es muy importante para que lo subraye el conjunto de los delegados, que reconquistada la democracia, entre el año 1985 y 1992, bajo el Gobierno del Sr. Julio María Sanguinetti, particularmente, pero hago una parte al principio del Gobierno del Sr. Lacalle, también funcionaron los consejos de salarios pero de manera *sui generis,* no eran exactamente los mismos que se establecieron en la ley del 43, donde por ejemplo los delegados obreros, y los delegados empresariales se votaban en los lugares de trabajo; en este caso se aplicó el criterio de la organización más representativa. Pero entre el 85 y el 90, funcionó la negociación tripartita, pero en donde existieron las llamadas pautas, el Poder Ejecutivo establecía los criterios y las formas en que debía desarrollarse el convenio colectivo, y esto es muy importante porque aquí sí estaban los componentes de centralización autoritaria. Si el convenio colectivo que pactaban los actores, libre y voluntariamente, estaba por arriba de las pautas, el Poder Ejecutivo, no homologaba, y por tanto el acuerdo que se

hiciera a nivel privado, entre una cámara empresarial y la parte trabajadora con su sindicato, no tenía efecto *erga omnes;* es decir, no valía para todas las ramas de actividad.

En ese período, no existió una queja empresarial, y esto obviamente que desarrollaba hasta mecanismos, me imagino, desde el punto de vista empresarial de competencia desleal. En la década de los noventa, bajo la excusa de la negociación libre y voluntaria, prácticamente se pulverizó y se deterioró la negociación colectiva con políticas de carácter neoliberal que desregularon la economía, generaron apertura comercial indiscriminada, permitieron sustitución de trabajadores permanentes por empresas unipersonales, proliferaron las empresas suministradoras de mano de obra temporal, y apenas por encima de 20 por ciento de la totalidad de los trabajadores tuvo, efectivamente, derecho a la negociación colectiva.

A partir del año 2005, es que existe un sistema de negociación colectiva, como bien se dijo, con dos sistemas complementarios. Es posible ir a un acuerdo colectivo por rama de actividad a nivel bipartito, y es posible establecer la negociación en la tripartita del consejo de salario, nada prohíbe que haya un acuerdo bipartito, nada prohíbe que haya, inclusive, acuerdos por empresas, los niveles de negociación los ponen los actores. Sí es cierto, que en cierta medida, el no deterioro del salario real está garantizado porque hay tres maneras en que el trabajador tienen un aumento, o por convenio colectivo y bipartito, o por resolución del consejo de salario, por acuerdo o por votación, o en su defecto por decreto del poder ejecutivo, pero esto ya existió en el período de entre el 85 y el 90, donde el sector empleador no hizo queja de ningún tipo.

Efectivamente, todo acuerdo de condiciones de trabajo solamente existe si hay acuerdo obrero patronal, el Estado no puede determinar ante sí, de por sí, cambios en las condiciones de trabajo. Efectivamente, por cada negociación de consejo de salario, de rama de actividad, hay miles de negociaciones en la empresa. El grado de diálogo social y negociación colectiva que existe en el Uruguay es enorme.

Efectivamente, nosotros hemos reclamado, que en la Ley de Negociación Colectiva se consagre la información como un derecho, ¿qué información? ¿Aquella que permita hacer espionaje industrial? No, de ninguna manera. La información necesaria para saber cuál es el desempeño económico de una rama y negociar de buena fe con toda la información arriba de la mesa. La información necesaria a nivel de rama, que no es la misma que a nivel de empresa, para hacer un acuerdo de organización de trabajo o de productividad, con toda nuestra voluntad de participar en la confidencialidad que se nos pida de la otra parte y para manejar las cosas con responsabilidad.

La ultraactividad, en general con las cámaras empresariales no tenemos problemas, pongo un ejemplo, en el sector metalúrgico de mi país, la cámara metalúrgica y nuestros sindicatos acordaron que el 14 de marzo es feriado pago, eso tiene carácter permanente.

Ahora, si hay un beneficio que en el convenio colectivo se establece, esto dura solamente mientras dura el convenio colectivo, que en general duran dos o tres años, perfectamente lo podemos hacer.

Por tanto, yo creo que hay una asociación entre la negociación colectiva y la democracia, de pasar cuando no existió negociación colectiva de un 40 a un 60 por ciento de población trabajadora con alguna limitación en el empleo. Hoy estamos con niveles de empleo importantes, con niveles, digamos, de desarrollo del salario, de la formalidad, de la seguridad social del trabajo decente, importante, y un ataque a este sistema de negociación colectiva, es un ataque a la vida de la gente.

Con independencia de estas opiniones, como siempre, termino con lo siguiente: nuestro sindicato está dispuesto a participar en todas las conversaciones que sean necesarias para mejorar el sistema de negociación colectiva en nuestro país.

Miembro empleador, Uruguay — Nos vamos a referir a la queja que oportunamente presentara la Cámara Nacional de Comercio y Servicio del Uruguay, la Cámara de Industrias del Uruguay como organizaciones empleadoras más representativas, y la Organización Internacional de Empleadores respecto de la ley de negociación colectiva en el Uruguay y su inadecuación al Convenio.

Ya fue dicho que este caso fue presentado en el año 2009 y a su respecto se han producido varios pronunciamientos al respecto de los órganos de control, órganos de control como en el caso de la Comisión de Aplicación de Normas en el que ya fue tratado en el año 2010 que tiene integración tripartita y que garantiza entonces una visión en ese sentido sobre las observaciones efectuadas, y también por el Comité de Libertad Sindical, que tiene la misma composición y la misma garantía para todos los actores sociales. Si a esto le agregamos los pronunciamientos de la Comisión de Expertos, con su carácter técnico e independiente, nos garantiza que efectivamente la ley uruguaya no cumple, no se adecua integralmente a este Convenio esencial y fundamental en esta casa.

Esta queja entonces no obedece a un capricho del sector empresarial; obedece a que debe darse cumplimiento al Convenio que fue ratificado por nuestro país de manera voluntaria y que conlleva las obligaciones correspondientes de adecuar su legislación y su práctica a este convenio. Por tanto, nosotros hoy no nos vamos a referir a todo el sistema colectivo de relaciones laborales en el Uruguay, simplemente nos estamos refiriendo a la ley de negociación colectiva adoptada en nuestro país en el 2008 en la cual se produce la inadecuación al Convenio. La idea, y nosotros agradecemos las informaciones que en el día de hoy plantea a esta Comisión el Gobierno uruguayo, es mejorar nuestro sistema legislativo, y mejorar la práctica de negociación colectiva en nuestro país. Por tanto, queremos dejar este aspecto absolutamente subrayado.

Hasta el presente, el caso ha llevado muchos años a consideración de los sistemas de control, lamentablemente el Gobierno uruguayo no ha presentado un proyecto de ley que sea superador de la ley de negociación colectiva observada. Es verdad que se han desarrollado múltiples instancias de negociación, cumpliendo con la tradición a la cual el propio Ministro hacía referencia, y que existen en nuestro país. Sin embargo, no hay resultados concretos.

A pesar de que el Gobierno tiene mayorías parlamentarias, no ha introducido un proyecto de ley modificativo de la Ley de Negociación Colectiva, base del sistema que debe ser promovido en nuestro país. Entonces allí está la dificultad. El diálogo social debe ser eficaz, debe ser productivo, no puede estar sujeto a vetos, en definitiva, el Gobierno tiene la responsabilidad de tomar la decisión última y cumplir en su caso con aquellas obligaciones a las cuales se ha comprometido con la ratificación del Convenio.

Es grave la extensión en el tiempo que lleva este caso, y es grave porque como ya fue dicho se trata de un Convenio fundamental. La negociación colectiva en nuestro país a nuestro juicio, privilegia la negociación tripartita sobre la negociación bipartita, lo cual no está en concordancia con el Convenio. Prueba de ello, y ya fue dicho por el señor Ministro, las altas tasas de negociación tripartita que se realizan en el Uruguay. Habría que analizar el marcado y significativo descenso que ha tenido la negociación bipartita en nuestro país.

Y por otro lado, nosotros objetamos, y las observaciones de los órganos de control así lo establecen, la intervención del Gobierno, del Estado, en múltiples aspectos de esta negociación. Uno de ellos, la fijación de los niveles de negociación en el consejo superior tripartito. Otro, el tema de no referirse exclusivamente a la negociación de salarios

mínimos y categorías, sino también establecer los procedimientos de actualización y de que se establezcan aumentos salariales que no sean de categorías mínimas. Por tanto, resulta ineludible que haya un fuerte intervencionismo del Gobierno, del Estado, que no se compadece con los preceptos del Convenio.

Por otra parte, si bien no es objeto del análisis en este caso, existe también el tema de las ocupaciones, que completa lo que es el cuadro de la negociación colectiva. Nosotros rechazamos que las ocupaciones sean una extensión del derecho de huelga. Desde el año 1966 y por más de cincuenta años las ocupaciones fueron entendidas por este decreto adoptado en régimen democrático como una afectación al derecho de propiedad y al orden público. Ahora, de acuerdo a un decreto que hemos impugnado, se nos dice que es una extensión del derecho de huelga. Las ocupaciones siempre son violentas, no hay ocupaciones que sean pacíficas, por lo menos se encuentra la violencia moral que significa este estado de situación cuando se ocupan los lugares de trabajo, y sí, evidentemente esto contribuye y completa el marco práctico de la negociación colectiva en nuestro país, y por eso es que muchas veces el empresario se ve constreñido a acordar en los consejos de salarios. Muchas veces, entonces, los resultados de la negociación no son libres y voluntarios, sino que terminan siendo imposiciones negociadas.

Por todo esto nosotros entendemos que el Uruguay con esto tiene un problema. Los niveles de desarrollo destacados hoy en esta sala implican una obligación adicional para la mejora de este sistema, y en eso el sector empleador está comprometido en la búsqueda de soluciones que permitan la mejora de la Ley de Negociación Colectiva.

De lo contrario, entendemos que, por vía indirecta, se pone en tela de juicio el propio sistema de control de esta casa. Si respecto de un convenio fundamental contamos con observaciones que han sido ratificadas por los distintos órganos de control de esta casa, han sido comunicadas al Gobierno concernido, se ha establecido una misión de contactos directos, se ha establecido asistencia técnica, han pasado diez años y no hay modificación, pareciera que en los hechos se produce una suerte de desacato a las observaciones y al sistema de control de esta casa. Nosotros hoy comparecemos con el mejor ánimo en la búsqueda de las soluciones pero entendemos que ha llegado el momento de invitar al Gobierno uruguayo, a que en consulta con los actores sociales, de una manera muy rápida presente un proyecto de ley modificativo de la Ley de Negociación Colectiva y que tome en cuenta ampliamente todas las observaciones que los distintos órganos de control le han realizado en cuanto a la efectiva y completa aplicación del Convenio no solamente en la legislación sino también en la práctica.

Miembro gubernamental, México — A nombre de una significativa mayoría del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), agradecemos al representante del Gobierno, así como, a los interlocutores sociales que han hecho uso de la palabra. En primer lugar, reiteramos una vez más que no se han respetado los criterios principales para la elaboración de la lista de países y que persiste un serio desequilibrio geográfico en la composición de la misma, lo que ha venido afectando constantemente a nuestra región. Este sistema está lejos de conformarse a las mejores prácticas en el sistema multilateral, no es transparente, no es imparcial, ni objetivo, no es tripartito en la casa del tripartismo, no favorece el diálogo social, en la casa del diálogo social.

Hemos escuchado con atención la intervención realizada por el Gobierno del Uruguay, en la que se detallan las numerosas acciones implementadas, para la solución de los aspectos contenidos en la queja presentada por sectores empresariales de ese país. Valoramos muy especialmente los logros en materia de protección social y laboral existentes en el Uruguay, así como los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva, que el Gobierno uruguayo ha promovido en todo momento para alcanzar un acuerdo tripartito en torno a los puntos planteados en la queja de conformidad con las normas y principios de la OIT. Reconocemos asimismo la tradicional cultura de diálogo y negociación existentes en el país, para alcanzar soluciones mutuamente aceptables, respecto a los diferendos sociales, propios de un país democrático, respetuoso de su ordenamiento jurídico y de las normas internacionales. Alentamos entonces a proseguir en ese camino con el objetivo de dar una solución definitiva a este tema.

Miembro gubernamental, España — En primer lugar, nos gustaría decir que España sí cree firmemente en el sistema de normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, así como en el sistema de supervisión. También pensamos que las normas internacionales exigen un sistema de supervisión fuerte e independiente. El sistema de supervisión de normas es clave para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales de la OIT. Dicho lo anterior queremos intervenir para realizar dos puntualizaciones en relación con el presente caso. La primera es que España apoya y valora muy positivamente los esfuerzos e iniciativas realizadas por el Gobierno del Uruguay para modificar la ley núm. 18566 de 2009, algunas ya efectivas como por ejemplo la composición del Consejo Superior Tripartito y otras todavía en discusión. Estas modificaciones han estado dirigidas a cumplir con las diferentes observaciones realizadas por los órganos de supervisión de la OIT de conformidad con el Convenio para promover la negociación colectiva libre y voluntaria.

Por otra parte, España también acoge favorablemente las iniciativas del Gobierno del Uruguay encaminadas a discutir con los agentes sociales, nuevas medidas legislativas para seguir promoviendo el diálogo social y para regular otros aspectos relacionados con las huelgas en los centros de trabajo. Sabemos que la ley del Uruguay no obsta la negociación colectiva bilateral o tripartita. Si bien España alienta al Gobierno del Uruguay y a los agentes sociales a que redoblen sus esfuerzos con miras a completar el vigente marco legislativo para hacer más clara su adaptación al Convenio para lo cual podrá ser sin duda de gran ayuda la asistencia técnica de la Oficina de la OIT.

Miembro trabajador, Portugal — Esta declaración es apoyada también por la Confederación Intersindical Galega (CIG) y Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA). El Uruguay es conocido y reconocido hoy porque su sistema de promoción de la negociación colectiva y el diálogo social es efectivo y cumple con los principios y normas fundamentales de la OIT. Estos resultados de efectividad del sistema de negociación colectiva y del diálogo social tienen como consecuencia el crecimiento constante desde 2005 de los salarios sectoriales en más de un 55 por ciento y el incremento del salario mínimo en más de un 276 por ciento.

Cabe destacar que el crecimiento de los rendimientos del trabajo va sustentado en el crecimiento de la economía del país, con tasas anuales por encima del 4,67 por ciento, lo que demuestra que ese sistema no es incompatible ni compromete el desarrollo del país.

Negociación colectiva que se apoya en un sistema voluntario, el sistema en vigor, ha permitido una tasa de cobertura de negociación colectiva próxima a un 100 por ciento. Este dato deja muy claro que el sistema es inclusivo, pues no deja a nadie fuera.

Si nos referimos al sistema de diálogo social instituido en el Estado del Uruguay, tendríamos que cuestionar los diálogos sociales que están en vigor en nuestros países, Europa. Sabemos que el sistema de negociación colectiva que no tengan como base la negociación sectorial, en países con una estructura empresarial de micro o pequeña em-

presa, como es el caso del Uruguay, han traído como consecuencia una reducción de las tasas de cobertura de trabajadores dentro de la negociación colectiva.

Esta opción llevó a que, en el período de 2011 a 2015, la tasa de cobertura anual descendiese de más de 1 800 000 trabajadores a 250 000 trabajadores, y con una reducción de rendimientos que, en 2018, estaban por debajo de los valores vigentes en el año 2009, según los datos del estudio de la propia OIT, cuando analizó los efectos de las medidas de austeridad impuestas a Portugal.

Las medidas impuestas tuvieron un efecto devastador en la vida de los trabajadores y trabajadoras, con un aumento del nivel de exclusión social y de la pobreza laboral. En el Uruguay, desde 2005 hasta 2018, el sistema sectorial instituido permitió que cada vez más trabajadores tengan mejores condiciones de trabajo, y permitió que una parte importante de los trabajadores que tenían su actividad en el sector informal fuesen integrados en el trabajo formal.

El sistema de diálogo social y negociación colectiva uruguayo, que tiene una base sectorial de integración de todos y todas, que impide la concurrencia desleal entre las empresas, garantiza niveles de protección de los trabajadores y permite un crecimiento sostenible de la economía, respeta las normas fundamentales de la OIT, el Convenio y concretamente su artículo 4.

Miembro empleador, Brasil — Me gustaría decir en esta breve intervención, que no nos alegra hablar de este caso que ya debería tener encontrado un desenlace constructivo por parte del Gobierno del Uruguay.

El Convenio estableció las premisas para que la negociación colectiva sea sostenible, viable y eficaz; y esto sólo es posible con independencia y autonomía de las partes, y con respecto al principio de la libre voluntad de negociación, con intervención mínima de las autoridades públicas.

Los miembros trabajadores han dicho en el inicio de su intervención que la supervisión del Gobierno es válida, y yo digo, la supervisión, sí, es válida; pero la intervención, no. Además de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, el Gobierno del Uruguay insiste en mantener dispositivos de la legislación que permiten la interferencia de las autoridades en el diálogo bipartito, incluso para definición de términos y condiciones de trabajo.

Sabemos que, cuando la OIT delineó los principios contenidos en el artículo 4 del Convenio, no era esto su objetivo. Es una recomendación histórica de la OIT y de sus órganos de control, que ya han recomendado al Uruguay que cambie la ley de modo que se vuelva a fomentar, y a estimular, la libre y voluntaria negociación. Pero ya hace diez años que no se ha garantizado a los empleadores de este país las condiciones adecuadas para la negociación de conformidad con los principios de los Convenios núms. 98 y 154.

En un caso similar al del Uruguay, en el año pasado, esta Comisión ha expresado preocupación con mecanismos de arbitraje obligatorio como los de Grecia. En sus conclusiones, la Comisión recomendó que las autoridades públicas griegas se abstengan de actos de interferencia que restringen el derecho de negociación libre y voluntaria. No puede haber en el mundo del trabajo casos en que el Estado sea un actor en el diálogo bipartito. Sistemas de negociación colectiva eficaces aseguran que los trabajadores y los empleadores tengan la misma participación en las negociaciones, sin eso los resultados no serán ya más justos y equitativos.

Los empleadores del Brasil, por lo tanto, manifiestan su preocupación con el escenario de frustración e interferencia en las negociaciones en el Uruguay, y solicitan a la Comisión que recomiende al Gobierno de este país adecuar sus prácticas a los principios rectores del artículo 4 del Convenio.

Miembro gubernamental, Paraguay — Agradecemos y saludamos los esfuerzos que en los últimos años ha realizado el Gobierno uruguayo en la búsqueda de soluciones aceptables para todas las partes, en el marco de un verdadero tripartismo conforme a las mejores tradiciones de esta casa. Vemos con beneplácito que en el Informe de la Comisión de Expertos de este año, se hace referencia a los frutos de algunos de esos esfuerzos, tales como: la redacción y puesta en consideración de empleadores y trabajadores de proyectos de leyes en 2016 y 2017, así como, las consultas sustanciales que ha llevado a cabo sobre la reforma de la legislación en materia de relaciones colectivas de trabajo, con intercambio de criterios sobre varios proyectos de textos. En ese marco apoyamos el diálogo social tripartito e instamos al Gobierno, empleadores y trabajadores, a seguir trabajando para la construcción de un proyecto que les permita a las partes, reflejar los intereses de todos los involucrados.

Miembro trabajador, España — Las competencias que la normativa uruguaya sobre negociación colectiva otorga al consejo de salarios, ni convierte la negociación colectiva en una forma de arbitraje obligatorio, ni restringe las materias que pueden ser negociadas, ni atenta contra el derecho de las organizaciones de trabajadores a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, ni mucho menos, facilita la injerencia por parte de las autoridades en la negociación colectiva; y esto es por tres razones fundamentales: porque la convocatoria de los consejos de salarios, que son un espacio de tripartismo y diálogo social, en ningún caso impide que el empleador y trabajador, de forma voluntaria y libre, inicien un proceso de negociación colectiva bipartita a nivel de ramas de actividad o de cadenas productivas, como se establece expresamente en el artículo 11 de la ley núm. 18566; porque la regulación de las condiciones de trabajo en el ámbito de los consejos de salarios, solamente será posible si es acordada de forma voluntaria y libre y con carácter previo, por los delegados de empleadores y trabajadores, y así se deriva de lo dispuesto en el artículo 5 de la ley núm. 10449; porque la actuación del Gobierno en los consejos de salarios, se limita exclusivamente a la fijación de salarios mínimos y de ajustes generales; repetimos, salvo que las partes resuelvan negociar en forma tripartita en la rama.

Da la sensación de que quienes han promovido que debatamos este caso en esta Comisión, pretenden volver a aquellos tiempos en los que los consejos de salarios no actuaban y en los que la negociación colectiva decayó hasta hacerse casi inexistente en el Uruguay, en los que los salarios reales se redujeron en algunos casos hasta en un 50 por ciento, el trabajo informal trepó a guarismos inusitados para el país, un 40 por ciento, aumentó la desocupación y empeoraron las condiciones de vida de la clase trabajadora uruguaya.

Por todo lo expresado, nos resulta sorprendente que cuestionemos en este caso la actuación de un gobierno que apuesta por el diálogo social tripartito, por la fijación de salarios mínimos y por una negociación colectiva vertebrada en el nivel sectorial, como medida más adecuada para asegurar una mejora real de las condiciones de trabajo de los y las uruguayas.

Instamos a esta Comisión a que tenga en cuenta todas estas cuestiones en sus consideraciones para con el país que, en la región, mayor número de convenios de la OIT ha ratificado y, en consecuencia, tiene mayor índice de prosperidad y riqueza per cápita en América Latina.

El evidente compromiso que el Gobierno uruguayo tiene con la OIT nos hace estar seguros de que éste continuará con sus esfuerzos para acomodar la ley núm. 18566 de 2009 al Convenio, en aquellas cuestiones que, de forma objetiva, puedan necesitarse.

Miembro empleador, México — A pesar de la claridad de los planteamientos que han formulado mis colegas, he de intervenir para decir que estoy francamente sorprendido, primero por la desafiante postura del Gobierno ante todos los intentos, sugerencias e incluso exigencias y posturas definitivas de los órganos de control más importantes de esta casa; también me sorprende la complacencia y conformidad de esta Comisión de la que todos obramos parte, y lo digo porque no es posible que durante prácticamente once años el Gobierno del Uruguay mantenga una resistencia, o más bien, una oposición abierta y clara para cumplir con las resoluciones de esta Comisión. Esto no obstante que significa un incumplimiento persistente de parte del Gobierno a las obligaciones que le corresponden, desafiando así y poniendo en duda la efectividad de todo aquello en lo que creemos.

Si fuera válido el planteamiento formulado por el Gobierno y secundado por la vocera de los trabajadores, deberíamos decir que si alguno de los mandantes considera que las prácticas de su país funcionan no importa si se cumple o no con la normatividad, o más claro, no importa que se violen los convenios de esta casa, esta postura es inadmisible.

La intromisión del Gobierno en las negociaciones colectivas afecta el diálogo social, lo pervierte, genera tensión en las relaciones entre trabajadores y empleadores, incluso entre ellos mismos y esto tampoco es aceptable. El contenido del Convenio ratificado por el Uruguay es claro y la falta de voluntad del Gobierno para cumplirlo lamentablemente también lo es. Que nos disculpe el representante del Gobierno pero la indebida interpretación que hace del artículo 4 del Convenio no es suficiente para justificar un evidente y deliberado incumplimiento del mismo, esa discusión ya pasó, esta casa se ha pronunciado claramente al respecto y lo ha requerido para que garantice que la fijación de las condiciones de empleo sean fruto del acuerdo entre empleadores y trabajadores; esto no está en duda, por favor que el Gobierno ya no lo invoque, ya no lo cuestione, está resuelto y es definitivo, está resuelto por los órganos de control, salvo que quieran también desconocer esta situación.

A pesar de la claridad de las recomendaciones, el Gobierno sigue haciendo caso omiso, razón por la cual exhorto a esta Comisión a que exija firmemente al Gobierno del Uruguay que adopte a la mayor brevedad las medidas necesarias pendientes al cumplimiento del Convenio y las observaciones referidas.

Miembro trabajador, Argentina — Agradezco el honor de hablar en nombre de las tres centrales argentinas. La Comisión recoge la mencionada manifestación de las organizaciones de empleadores y que la negociación tripartita que se da en el marco de los consejos de salarios equivale en la práctica una forma de arbitraje obligatorio. Los consejos de salarios fueron creados como un mecanismo de naturaleza laboral, de integración tripartita para fijar el salario mínimo por categoría y rama de actividad; es un órgano encargado de promover el diálogo social con especial referencia a la negociación colectiva y a la prevención y solución de conflictos.

El sector empleador señala equívocamente que la negociación tripartita que se da en el marco de los consejos de salarios equivale en la práctica de arbitraje obligatorio que se extiende más allá de la fijación de los salarios; el artículo 12 de la ley núm. 18566 dispone créense los consejos de salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad; el consejo de salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso de que sean acordadas por los delegados, empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo. De estas normas apuntadas se desprende que, primero, los consejos de salarios impulsan la negociación colectiva como primer principio y objetivo, a falta de acuerdo entre los sectores de empleadores y trabajadores sólo se determina de forma tripartita la fijación de los salarios mínimos por categoría y el aumento salarial, para el resto de las cuestiones que son materia de negociación colectiva, la ley sólo dispone que el consejo de salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso de que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo; de ninguna manera puede afirmarse entonces que se trata de un arbitraje obligatorio, la decisión se somete a votación en los sujetos tripartitos luego de que el Estado promueve la negociación entre trabajadores y empleadores, la ausencia del Consejo de Salarios tuvo como resultado el debilitamiento sindical, la individualización de las relaciones laborales y como consecuencia inevitable de todo ello la caída del salario real y la precarización de las condiciones de trabajo.

Yo les quiero recordar a los señores empleadores que el artículo 19, párrafo 8, de la Constitución de la OIT establece que las normas internacionales son de condiciones mínimas y nada obstaculizará a las partes superar los estándares mínimos; en el caso uruguayo no hay oposición al Convenio, hay superación por aplicación de la norma más favorable.

No debe perderse de vista que el funcionamiento del Consejo de Salarios ha logrado mejorar significativamente el ingreso de los trabajadores con un aumento sustancial de los salarios reales y salarios mínimos que ha llevado a la caída de la informalidad, logros que son consecuencia directa del sistema de las relaciones laborales uruguayas que es un ejemplo para los países de la región y de la Confederación Sindical de las Américas, bregamos para que todos los países la adopten para lograr mayor productividad, trabajo decente y justicia social.

Miembro gubernamental, China — La delegación china ha escuchado con atención la intervención del Gobierno del Uruguay. Hacemos notar que en los últimos años el Gobierno uruguayo ha realizado reformas con respecto a la legislación del trabajo y la seguridad social promoviendo la negociación colectiva en el plano nacional, laboral y empresarial, que ha firmado convenios colectivos y ha logrado avances positivos en la salud y el empleo aumentando los salarios de los trabajadores y reduciendo el empleo informal para la protección y promoción de los derechos de los trabajadores.

También hacemos notar la disposición política del Gobierno para la promoción de la negociación colectiva y sus esfuerzos para lograr acuerdos de colaboración entre las diferentes partes con la asistencia de la OIT.

Apoyamos al Gobierno del Uruguay a que continúe comunicando en forma exhaustiva con las partes interesadas para encontrar soluciones en forma conjunta. También esperamos que la OIT pueda proporcionar la asistencia técnica necesaria al Gobierno del Uruguay para que cumpla mejor con sus obligaciones relacionadas con el Convenio.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) — Intervengo como secretario general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) querellante en la queja presentada ante los órganos de control. Quiero destacar que contrariamente a lo que hemos escuchado por parte de algunos intervinientes, este caso está lejos de ser un caso menor, basado en observaciones de menos de retoque técnico de la regulación existente en el Uruguay en materia de negociación colectiva.

Se trata de un caso que es el resultado de un deliberado y reiterado incumplimiento por parte del Gobierno del Uruguay de las recomendaciones y orientaciones de los órganos de supervisión de esta casa. Un caso, yo diría, de desprecio a los órganos de control y un reiterado incumplimiento que abarca ya un período de diez años, a pesar de los llamados en el año 2010 de esta Comisión a cambiar y adecuar la regulación en la práctica.

La regulación y la práctica de la negociación colectiva en el Uruguay constituye un claro ejemplo de una actitud de interferencia, intromisión e incluso de acoso al sector empresarial. Una interferencia que obliga a las organizaciones empresariales a secundar dictados gubernamentales en materia de determinación de salarios; salarios que deberían ser libremente negociados por las partes, como ocurre en todos los países que respetan plenamente las disposiciones, principios y derechos fundamentales de la OIT, en el ámbito de la negociación colectiva.

Una interferencia que determina e impone más allá de lo que las partes deciden, la vigencia de los convenios colectivos. Una interferencia que niega la legitimidad para negociar a los representantes de los trabajadores libremente elegidos e impone indirectamente representantes externos a la empresa; pero esta interferencia prolongada está teniendo consecuencias graves: 1) la extinción de la negociación colectiva bilateral; 2) un clima de diálogo social profundamente dañado; 3) un creciente clima de conflicto que está afectando seriamente la paz social, un clima de conflicto que también en cuarto lugar afecta el clima de inversiones y la generación de empleo decente; y sobretodo y fundamentalmente, está afectando a la libertad de empresa.

Esa interferencia prolongada está dando lugar a un sistema de protesta y acción colectiva y sindical absolutamente rechazable y radicalizado, consistente en la ocupación sistemática de empresas, negando al empresario su capacidad para determina y organizar su propia actividad.

Es por lo tanto un caso preocupante y serio y ello debería detenerse en cuenta a la hora de determinar las conclusiones. Desde la OIE, nos veremos obligados a defender de nuevo la discusión de este mismo caso en el futuro o en el marco de otros instrumentos del sistema de supervisión si no se observan progresos inmediatos.

Miembro trabajador, Colombia — Hablo en nombre de los trabajadores de Colombia y Nicaragua. Para los trabajadores es absolutamente inconcebible que en la celebración del centenario de la OIT en lugar de resaltarse como ejemplo de progreso y avance, de cumplimiento de las normas internacionales y derechos fundamentales en el trabajo a uno de los países más comprometidos con los fines y principios que profesa a esta casa, se le llame a esta Comisión para ser juzgado por el pleno ejercicio de la asociación sindical por uno de los más altos niveles de cobertura en la negociación colectiva del mundo, el mejor de América y por la promoción y garantía de la libertad sindical en sí misma, lo que sería equivalente a reclamar a un país por abolir el trabajo forzoso o el trabajo infantil. Yo no sabría explicar esto a mis hijos ni mucho menos a los trabajadores colombianos que siguen literalmente dando a hasta su vida por defender derechos laborales y son tan golpeados por la falta de libertad sindical con la complacencia estatal y empresarial. Este llamado al Uruguay no se compadece con el papel del tripartismo tan exaltado por la OIT.

El Convenio establece que los Estados deben promover y estimular procedimientos de negociación voluntaria, mandato al que el Uruguay ha dado una suma importancia, no sólo respetando las garantías del Convenio sino tomando medidas efectivas para elevar los niveles de la negociación colectiva con lo cual ha logrado efectivamente aumentar la cobertura de la negociación colectiva, los ingresos de los trabajadores activos y en retiro, la desigualdad social más baja de América Latina y la mejora de las relaciones entre sindicatos y empleadores y un nivel superior de diálogo social que en el resto de países de América latina no es más que un anhelo que parece imposible cumplir.

Lo anterior no sólo refleja un escenario de bienestar para la población uruguaya sino de progreso para el empresariado de ese país. La negociación colectiva en el Uruguay no se da sólo por empresa como en la mayoría de países sino que se realiza por sectores económicos haciendo que a diferencia de lo que ocurre en Colombia por ejemplo, donde la negociación colectiva apenas ampara a menos del 2 por ciento de la población económicamente activa cubra a casi la totalidad de trabajadores y empresas, y es allí precisamente donde radica el reclamo de éstas.

Que la inclusión en la lista de esta Comisión se deba a un reclamo de los empleadores es un sinsentido cuando han sido ellos, junto con sindicatos y empresas, quienes han negociado los salarios y condiciones laborales del Uruguay durante décadas. Ha sido su voluntad y el fruto del diálogo social la que ha permitido el avanzado nivel de desarrollo de la negociación en el Uruguay por lo cual no deberían ahora reclamar violaciones al Convenio en la que ellos mismos han intervenido participando con todas las garantías y logrado los avances que deberían celebrar.

Celebramos que los empleadores exijan en esta Comisión al Gobierno del Uruguay el cumplimiento inmediato de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y esperamos que con el mismo ahínco lo hagan a Gobiernos como el del Brasil, Argentina o Colombia, en donde hay decenas de observaciones, solicitudes directas y conclusiones de la OIT sobre libertad sindical reiteradas por años y aún desobedecidas.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela — El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la información proporcionada por el representante Gubernamental. El caso del Uruguay es otro ejemplo de la sobrerrepresentación de América Latina y el Caribe en los trabajos de esta Comisión: seis de los países incluidos en la lista pertenecen a nuestra región, casi el 60 por ciento de América del Sur. Al igual que en oportunidades anteriores, en esta ocasión los criterios de selección para incluir los casos de países no están claros y no se ha respetado la distribución geográfica equitativa en la composición de la lista.

En especial, destacamos los esfuerzos realizados por el Gobierno del Uruguay para promover el diálogo social y la negociación colectiva, como garantía de los derechos de todas las partes. Valoramos también los logros obtenidos por el país en el campo de la protección social, las relaciones laborales y la protección de los derechos.

Por esa razón, invitamos al Gobierno del Uruguay a continuar en el camino del tripartismo, de la negociación colectiva y del diálogo social, como tradicionalmente lo ha hecho, insisto, como tradicionalmente lo ha hecho.

Miembro empleador, Guatemala — Nuevamente examinamos el caso del Uruguay con relación al Convenio núm. 98, lo hacemos por la reiterada preocupación, tanto de la Comisión de Expertos como del Grupo de los Empleadores, por el hecho que los órganos de control de la OIT vienen pidiendo a este país la adecuación de su ley a este convenio fundamental, sin que a la fecha se haya materializado pese a la instalación de un diálogo tripartito que no dio los resultados esperados. Ello obliga al Gobierno del Uruguay a tomar las decisiones que sean necesarias para que finalmente las observaciones de los órganos de control se concreten en una ley positiva.

La Comisión de Expertos ha enfatizado la necesidad de dar cumplimiento a la norma del artículo 4 del Convenio, esto es, la de promover la negociación colectiva libre y voluntaria. A este respecto, nos preocupa particularmente que la regulación administrativa y la práctica del Uruguay permitan la ocupación de instalaciones del empleador como consecuencia de un conflicto, nos resulta evidente que ello en absoluto favorece la negociación libre y voluntaria ¿cómo podría haber una negociación de esas características cuando una de las partes es despojada de su patrimonio y ve en riesgo el futuro de su empresa? Claramente esto genera una presión injusta sobre una de las partes, en

este caso el empleador, para llegar a un acuerdo que seguramente tendrá que acceder a pretensiones que, en ausencia de semejante presión, no serían admitidas; me pregunto entonces de que libertad estamos hablando. Estamos hablando de una grave violación al derecho de propiedad y libertad de una de las partes con el fin de obligarlo a negociar colectivamente; no puede ser más clara la violación a la norma ya citada, la cual obliga a fomentar la negociación libre y voluntaria. La violación de derechos no afecta únicamente al empleador, desde luego que también lo hace, y gravemente, a aquellos trabajadores que no apoyan el movimiento en cuestión y que pretenderían seguir laborando; estamos en presencia pues, de una afectación a una garantía fundamental de toda persona: el derecho al trabajo.

Con estas preocupaciones en mente hacemos un llamado al Gobierno del Uruguay para que, sin más dilación, ya transcurrieron muchos años desde que este caso se examinó por primera vez por los órganos de control, cumpla con las obligaciones que se derivan de su membresía en esta Organización y de la ratificación de este Convenio, uno de los convenios fundamentales, y adecue plenamente su legislación y práctica, permitiendo una negociación colectiva efectivamente voluntaria y libre.

Miembro trabajador, Brasil — Hablo en nombre de los miembros trabajadores del Brasil, Estados Unidos, Cuba y de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas. Este caso a diferencia de que lo que se podría pensar, es un verdadero caso de éxito; sea por el éxito logrado por el Gobierno del Uruguay en promover y difundir las negociaciones colectivas en el país, sea por la forma en la que el Gobierno se comportó en relación a las observaciones y solicitudes hechas por los órganos de control.

Debemos reconocer, así como lo hizo la Comisión de Expertos, el intenso y fructífero proceso de diálogo social y acuerdos tripartitos llevados a cabo desde el año 2015, e instamos a todos los países a referenciarse con este caso.

El Uruguay ha redistribuido de manera consistente y amplia su creciente prosperidad desde el 2005 y ha reducido la desigualdad y la informalidad laboral.

La restauración de la negociación colectiva sólida con una amplia cobertura en los sectores productivos y la inclusión de grupos previamente excluidos en la población activa, como los trabajadores rurales y domésticos, ha sido clave para estos cambios.

Mientras tanto, los Estados Unidos, un país próspero en el que sólo un 7 por ciento de la fuerza laboral del sector privado está cubierta por la negociación colectiva y, sin ninguna negociación sectorial, se ha movido en la dirección equivocada respecto de los salarios, generando desigualdad e informalidad laboral durante más de treinta años.

También, en otros muchos países, los trabajadores rurales y domésticos siguen en gran medida excluidos de la negociación colectiva que Uruguay ha ampliado para incluirlos.

Al proclamar el centenario de la OIT, debemos reconocer a los países que han adoptado el diálogo social y las herramientas tripartitas para avanzar hacia una mayor justicia social.

Pudiéramos repudiar con vehemencia la argumentación traída aquí de que los consejos salariales constituirían una forma de arbitraje obligatorio. Si leemos la ley núm. 18566 no se encontrará ningún dispositivo que haga obligatoria la sumisión de negociaciones bilaterales al consejo tripartito. La utilización de los consejos es una facultad de las partes, pero nunca una obligación.

Además, la Constitución de la OIT, en su artículo 19, 8), garantiza que la ratificación de las normas internacionales no impide el desarrollo de otras formas legales, derivadas de las costumbres y fallos judiciales que impliquen condiciones más favorables que las previstas por la norma internacional. Así, no se puede aceptar una defensa de supresión de derechos, un planteo de que la regla convencional sea utilizada como instrumento para obstaculizar la aplicación de reglas locales más favorables.

Miembro gubernamental, Costa Rica — El Gobierno de Costa de Rica agradece al Gobierno del Uruguay la información puntual aportada en relación con el cumplimiento del Convenio. Reconocemos la voluntad del Gobierno del Uruguay por mejorar las relaciones obrero-patronales a través del diálogo tripartito. Valoramos los esfuerzos que realizan en procura de alcanzar un acuerdo social que satisfaga los intereses de los trabajadores y los empleadores. Uruguay es una de las democracias más longevas del continente con un amplio récord de respeto a los derechos humanos, al derecho internacional, al diálogo y a la solución pacífica de las controversias.

Recientemente en 2019, el Uruguay pasó por su examen periódico universal de derechos humanos y pudimos apreciar la existencia de políticas públicas y un marco jurídico e institucional que es propicio para la tutela de los derechos humanos incluyendo el derecho al trabajo y conocimos de las medidas más recientes para fortalecer la política social y al sector trabajador.

Confiamos en que el Gobierno del Uruguay continuará tomando acciones para fortalecer la implementación de sus normas internas, los principios que emanan del Convenio, así como de los preceptos de la OIT.

Miembro empleador, Chile — El caso del Uruguay es de interés de todos los constituyentes de la OIT, porque se refiere entre otros aspectos, a una materia que está en el corazón de esta importante Organización Internacional, el diálogo social.

Este Convenio es un convenio fundamental de la OIT que promueve y reconoce el valor del diálogo social; pero no de cualquier diálogo social, sino de aquél que se ejerce de manera colectiva, libre y voluntaria.

Desde el año 2010, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical le han venido requiriendo al Gobierno del Uruguay, lamentablemente, sin que esto ocurra, que revise la ley núm. 18566, de 2009, que establece los principios y derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva, y que tome medidas concretas a fin de poner la legislación y la práctica en plena conformidad con el Convenio, y en particular con lo previsto en su artículo 4.

En lo particular, sobre las potestades del Consejo Superior Tripartito en materia de nivel de la negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical le ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias, «para que el nivel de la negociación colectiva sea establecido por las partes y no sea objeto de votación en una entidad tripartita».

Por otra parte, y en lo que respecta a las competencias de los consejos de salarios en materia de remuneraciones y condiciones de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha señalado «recordando que corresponde a la autoridad legislativa la determinación de los mínimos legales en materia de condiciones de trabajo y que el artículo 4 del Convenio núm. 98 persigue la promoción de la negociación bipartita para la fijación de las condiciones de trabajo, el Comité espera que en aplicación de estos principios, todo convenio colectivo sobre fijación de condiciones de empleo sea fruto de un acuerdo entre las partes».

En los hechos, en el Uruguay se observa que los consejos de salarios se han transformado en una especie de arbitraje obligatorio, donde los representantes del Poder Ejecutivo definen las pautas de la negociación y realizan propuestas de condiciones de trabajo, quitando prácticamente todo espacio para la negociación libre y voluntaria de las partes.

En suma, las dos situaciones referidas claramente se apartan de los contenidos del Convenio, porque junto con

no promocionar las negociaciones voluntarias, libres y bipartitas de las partes, dejan la puerta abierta para injerencias indebidas de los gobiernos de turno.

Por último, nos sumamos al llamado que una vez más hace la Comisión de Expertos en su observación del año 2018, y respetuosamente solicitamos al Gobierno del Uruguay que remita al Parlamento un proyecto de ley que garantice la plena compatibilidad de la legislación y prácticas nacionales con las disposiciones previstas en el Convenio.

Miembro gubernamental, República Dominicana — La República Dominicana se adhiere a la declaración pronunciada por el GRULAC y manifiesta su apoyo al informe rendido por el Ministro de Trabajo del Uruguay. El Gobierno dominicano reconoce la voluntad y las acciones realizadas por el Gobierno del Uruguay en la persona de su Ministro de Trabajo, que evidencia de manera expresa el deber de su Gobierno de cumplir con las exposiciones previstas en los Convenios núms. 87 y 98.

Las informaciones suministradas demuestran el compromiso del Estado del Uruguay en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, por lo que reconocemos sus esfuerzos realizados a través de reformas de la legislación nacional y prácticas administrativas orientadas a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que fortalecen los derechos de los trabajadores en diferentes áreas, garantizando además la promoción del tripartismo conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Miembro empleadora, República Bolivariana de Venezuela — Celebramos la existencia en el Uruguay de diálogos y acuerdos tripartitos para atender propuestas de reformas legislativas, en este caso, en materia de ocupación de los lugares de trabajo y sobre el alcance de los consejos de salarios, así como también la aceptación del Gobierno de la asistencia técnica por parte de la oficina; situaciones que no vemos en la realidad venezolana.

No obstante, sí nos preocupa que mecanismos que deberían tener un objetivo sano y legítimo de diálogo tripartito, constructivo y efectivo, puedan llegar a ser utilizados como subterfugio para que el Gobierno, en exceso de sus competencias, termine interfiriendo la voluntad de las partes de la relación de trabajo y se desdibuje en una forma de arbitraje obligatorio marcando las pautas de la negociación o determinado en definitiva las condiciones de trabajo violación del Convenio.

El derecho de sindicación y la libre y voluntaria negociación colectiva deben ser privilegiados en cualquier intento de diálogo tripartito. Este no puede convertirse en una modalidad de autorización, homologación o interferencia por parte del ejecutivo, que enerve los legítimos acuerdos derivados de la negociación colectiva. El rol gubernamental debería promover, en primera instancia, el diálogo bipartito para la fijación de las condiciones de trabajo y facilitar el desarrollo armónico de las relaciones laborales, conforme al artículo 4 del Convenio. Si bien el Convenio, procura evitar la injerencia de las organizaciones empleadoras sobre las organizaciones de trabajadores en la adopción de los acuerdos, jamás podría buscar promover la injerencia o imposición del Gobierno respecto a las condiciones laborales. De modo que, el diálogo y los acuerdos tripartitos no pueden poner en riesgo la libre y voluntaria negociación colectiva.

Sería un grave despropósito que, bajo eventuales diálogos tripartitos o mecanismos arbitrales, el Gobierno imponga condiciones laborales máxime si llegan a ser excesivas para los empleadores, lo que finalmente ser revertería contra los trabajadores, porque este tipo de imposiciones no hace más que limitar la capacidad de los empleadores para ofrecer mejores, equitativas y permanentes condiciones laborales a sus trabajadores, o peor aún, si llegasen a afectar la sostenibilidad empresarial.

Ojalá que esto no se convierta en una práctica que sea replicada y que termine por distorsionar los mecanismos tripartitos y los transforme, en lugar de sanos recursos a los cuales acudir para garantizar el equilibrio de las decisiones en materia laboral, en creativas modalidades de interferencia gubernamental que debiliten o hagan ilusorio el verdadero ejercicio de la libertad sindical y el derecho a la libre y voluntaria convención colectiva.

Se reitera al Gobierno del Uruguay, la necesidad de un diálogo tripartito constructivo y efectivo, en el diseño de la legislación pero siempre en concordancia y absoluto respeto a la libertad sindical y a la voluntaria convención colectiva en conformidad con el Convenio.

Miembro gubernamental, Argentina —Agradecemos a todos los representantes y en especial al Gobierno del Uruguay por la información que nos ha brindado y a todos los gobiernos y sectores sociales que han hecho uso de la palabra. Queremos hacer dos consideraciones en nuestra reflexión y tiene que ver, por un lado y destacando la importancia del sistema de control de la OIT que apunta desde ya a guiar a los países a una adecuación a la aplicación normativa internacional; queremos destacar y adherir a lo dicho por el representante del GRULAC en cuanto al eventual desequilibrio geográfico en la conformación de la lista afectando en particular a nuestra región. Queremos también propiciar que se trabaje en el futuro en materia del método de elaboración de las listas a través del diálogo social tripartito, para que todas las oportunidades de mejora que haya en elaborar un método que garantice transparencia y objetividad, es un esfuerzo bien realizado por todos y que de allí podamos llevar indudablemente que la aplicación de estos criterios y esta metodología garantice que se traten los casos más urgentes, complejos y de importancia, lo que seguramente resulte más justo en su tratamiento.

Por otro lado, la segunda consideración que queremos hacer, y habiendo escuchado atentamente la intervención realizada por el Gobierno del Uruguay en donde se han detallado acciones implementadas donde se ha destacado incluso la representación de los trabajadores, también ha desarrollado un informe respecto al impacto positivo que ha tenido hasta aquí un modelo de negociación colectiva determinado y entendiendo, y además valorando el Gobierno de la Argentina el esfuerzo que ha realizado el Gobierno del Uruguay para estar en aquellos ámbitos de discusión y recomendación en atención a las consideraciones que la OIT ha hecho. Creemos que cualquier modificación debe tramitarse o debe realizarse en el marco del diálogo social tripartito como aquí se ha planteado, para poder sostener los aspectos positivos del modelo actual e indudablemente trabajar mediante esa metodología en todos aquellos cambios que se realicen y desde allí, alentamos al Gobierno del Uruguay a seguir trabajando mediante al formato que hasta aquí ha hecho.

Miembro empleadora, Argentina — La negociación colectiva es un pilar fundamental para el trabajo decente, habilita a crear confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y contribuye al mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas.

Nuestra intervención es sobre el plazo y la vigencia de los convenios colectivos, estos dos elementos son esenciales y deben ser objeto de acuerdo entre las partes contratantes. La voluntad construida en estos procesos tiene una especial legitimación y no debe, en ningún caso, verse desvirtuada mediante normas que impongan la ultraactividad de los contratos colectivos.

Hoy somos testigos de la rápida forma en que evolucionan las diversas formas de trabajo, esta realidad enfatiza la necesidad de contar con mecanismos de diálogo social eficaces para modernizar las relaciones de trabajo y asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales que custodia esta casa, sin menoscabar la creación de empleo vinculado con las nuevas tecnologías.

El Comité de Libertad Sindical ha recordado sobre este particular que, «la duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito». Las propuestas de revisión del artículo 17 de la ley núm. 18566 realizadas por el Gobierno uruguayo no son fruto del acuerdo tripartito y no resuelven las observaciones formuladas por los órganos de control, en tanto proponen que la ultraactividad sea objeto de negociación en cada convenio. Por el contrario, esto puede interpretarse como una nueva e indebida injerencia en la negociación colectiva.

Nuestro sector reivindica la regla general de la temporalidad de los convenios colectivos, estos contratos deben tener un plazo determinado, por tanto es uno de sus elementos esenciales. Como todo contrato, vencido el plazo acordado por las contratantes, se extinguen sus disposiciones, y las partes quedan en libertad de negociar un nuevo convenio colectivo.

En conclusión, esperamos que esta Comisión urja al Gobierno uruguayo a que revise la norma de referencia con participación de los actores sociales, y refleje los comentarios de los órganos de control, garantizando el respeto por la autonomía de las partes contratantes, así como el cumplimiento de los demás principios y derechos contenidos en el Convenio.

Miembro empleador, Honduras — Vemos con preocupación que nuevamente el Uruguay tenga que estar enfrentando denuncias por el incumplimiento del Gobierno de un convenio que forma parte de la esencia misma de la OIT, como es este Convenio, el cual establece las reglas y pautas para la negociación colectiva, para que sea confiable, viable y eficaz; estableciendo el principio de independencia y autonomía de las partes con el carácter de libre y voluntario en las negociaciones.

Luego de más de diez años de presentada la queja contra el Gobierno del Uruguay, ese caso vuelve nuevamente a su análisis, por la falta de compromiso del Gobierno del Uruguay. El motivo de esta queja es debido a que en el Uruguay la negociación de salarios por ramas de actividad económica, no responde a los principios del Convenio, ya que no existe la libertad de negociación, vulnerándose este derecho fundamental por parte del Gobierno que han usurpado el derecho a los empleadores y a los trabajadores de alcanzar acuerdos a través de negociación colectiva por medio de ellos y ésta ha sido asumida por la administración del trabajo.

Respecto de las consecuencias de los consejos de salarios en materia de remuneraciones y condiciones de trabajo, el Gobierno no ha propuesto ninguna modificación legislativa y sigue sin reconocer que las negociaciones tripartitas que se dan en el marco de los consejos de salarios equivalen en la práctica a una forma de arbitraje obligatorio, donde los delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, marcan y definen la práctica de la negociación.

El Gobierno no ha logrado alcanzar un acuerdo tripartito respecto a las reformas solicitadas desde hace ocho años por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos. Debe ahora cumplir con su obligación de enviar al Parlamento un proyecto de ley, que ponga fin al incumplimiento de los principios emanados a los convenios internacionales ratificados por el Gobierno del Uruguay en materia de negociación colectiva.

A pesar de las recomendaciones que la Comisión de Expertos ha hecho al Gobierno del Uruguay, éste sigue haciendo caso omiso y manteniendo en vigencia las normas cuestionadas; por lo que se solicita a esta Comisión: primero, que exhorte al Gobierno del Uruguay a que adopte a la mayor brevedad del caso, las medidas necesarias para que levante la observación de la Comisión de Expertos; segundo, que el Gobierno del Uruguay, realice las reuniones tripartitas que conlleven a un proyecto de ley, que garantice la plena compatibilidad de la legislación y las prácticas nacionales con el Convenio, y tercero, que el Gobierno del Uruguay informe de los avances del caso antes de la próxima reunión del Consejo de Administración de la OIT del mes de noviembre de 2019.

Miembro gubernamental, Federación de Rusia — Agradecemos al representante del Gobierno del Uruguay la información proporcionada relativa a las medidas para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio. Hemos escuchado con atención las explicaciones sobre las reformas laborales realizadas por el Uruguay durante muchos años. Las cifras hablan por sí solas. Se ha destinado una importante cantidad de trabajo al restablecimiento de los derechos de los trabajadores, al mejoramiento de la seguridad social y a la reducción del número de empleos en el sector informal. Tomamos nota con interés de la experiencia del Uruguay en la promoción de la negociación colectiva en los tres niveles en el Consejo Superior Tripartito, por ramas y niveles sectoriales y en los negocios individuales y empresas. Por lo que podemos entender, la legislación nacional del Uruguay garantiza el derecho a la negociación colectiva. Además, la celebración de dichas negociaciones bajo la forma de negociaciones colectivas parece ser una práctica tradicional en el país. Estamos de acuerdo con otras delegaciones en que en el examen de las cuestiones de cumplimiento con los convenios de la OIT deberíamos tener en cuenta la legislación y la práctica de un país y las características específicas del sistema legal de ese país.

Es importante que el Gobierno demuestre apertura y un enfoque constructivo de cooperación con la OIT y que esté trabajando a conciencia para llevar a cabo las recomendaciones efectuadas cuando este asunto fue estudiado la última vez. Esto es algo que deberíamos alentar. Instamos a que se continúe con los esfuerzos para fortalecer el diálogo social en el Uruguay mediante la cooperación con la OIT.

Miembro empleador, Estado Plurinacional de Bolivia — Debo empezar por señalar que no se trata de cuestionar ni objetar a la negociación colectiva, como una forma idónea de solución de conflictos; ello en razón a que, evidentemente, se tiene el convencimiento que el libre ejercicio de la voluntad en la capacidad de quienes están directamente involucrados en el conflicto, lógicamente debe facilitar el llegar a acuerdos sanos, apropiados y acordes a la realidad de cada empresa; situación a la que no es ajena ni extraña a la realidad uruguaya.

Sin embargo, llama la atención que en el caso del que hoy discutimos aparente e infelizmente se ha modificado el concepto de conciliación por el de imposición, aspecto que es grave, y que debería motivar la reflexión de todos, por cuanto, de ser esa la forma de llegar a acuerdos; ciertamente, se deja en un estado de indefensión al sector empleador, que además se ve susceptible y expuesto a ser objeto de diversos niveles de presión, a través de huelgas y otras medidas que lejos de facilitar el arribar a acuerdos, sólo motivan una afectación a la integralidad de la empresa y, por lo tanto, a las fuentes mismas de empleo.

El sector empleador boliviano, manifiesta su total empatía con el sector empleador del Uruguay, pues como ellos, también nosotros experimentamos cada año la imposición de firma de convenios colectivos con fechas límites, a fin de acordar incrementos sobre la base que fija el Gobierno nacional en forma anual; y, precisamente, por

esa desafortunada experiencia, es que conocemos los efectos de ser objetos de presión e incluso extorsión por parte de los representantes sindicales, que se alejan de la naturaleza jurídica que conlleva el concepto de negociación libre y voluntaria.

Es precisamente por ello que tenemos el convencimiento de que los gobiernos no pueden hacer abstracción del hecho que los empleadores son actores esenciales en toda relación laboral. En consecuencia, si bien es de conocimiento de todos que la normativa laboral es de carácter proteccionista, esto no debe inhibir a los gobiernos de brindar igualmente al sector empleador los márgenes de seguridad jurídica y certeza que se requiere para poder acordar libremente en los márgenes de cada legislación, puede establecer las condiciones y las de las relaciones laborales a través de la libre negociación.

El momento en que se impone las firmas de convenios mediante la vía de la coerción, incluso simulada, como es el sometimiento discrecional y unilateral a un arbitraje laboral, ciertamente, se desnaturaliza el objeto y finalidad del Convenio, siendo por tanto esencial que cualquier normativa deba ser adecuada y acorde a los aspectos que regula este instrumento, extremo que fue precisamente lo que ocasionó que ya desde el año 2010 hubiera existido de manera recurrente la observación por parte de la Comisión de Expertos, en el caso del Uruguay, sin que lamentablemente se hubiera realizado hasta la fecha, la valoración respectiva por el Gobierno, para la respectiva adecuación de su legislación.

Miembro gubernamental, Panamá — La delegación gubernamental de Panamá agradece las explicaciones realizadas por el representante gubernamental. Consideramos que el presente caso es un ejemplo que refleja respetuosamente una relación de selección que no es adecuada en cuanto a la equidad geográfica de selección de casos a tratar por esta Comisión. En efecto, la lista larga de casos a someter a la Comisión de Aplicación de Normas estaba integrada por cinco de 11 países de América del Sur, esto es casi del 50 por ciento, y tres de ellos quedaron finalmente comprendidos en la lista corta, esto es el 60 por cierto de los nominados. De la comparación con otras regiones, o subregiones, se advierte la sobrerrepresentación del área latinoamericana, o sudamericana. Tampoco se aprecian otros elementos de selección que lo identifique como un caso que merezca tratamiento inmediato debido a su gravedad. Asimismo, se destacan los esfuerzos realizados por el Gobierno respecto a promover la negociación colectiva, el diálogo social y en proyectar logros en materia de protección social.

Alentamos al Gobierno del Uruguay a continuar en la senda del tripartismo, la consulta y la utilización de otros mecanismos de diálogo.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia — El Estado Plurinacional de Bolivia agradece la información presentada por el Gobierno del Uruguay en relación al Convenio. Asimismo, saludamos los esfuerzos del Uruguay con miras a ampliar los derechos de los trabajadores en diferentes áreas, incluyendo así la libertad sindical, la negociación colectiva, las subcontrataciones, el proceso laboral, entre otros. Destacamos también el incremento ininterrumpido de los salarios reales de los trabajadores, así como la creación de empleos y las mejoras en materia de seguridad social. Estos importantes logros se reflejan en los reducidos niveles de pobreza que ha alcanzado el Uruguay.

A la luz de la información proporcionada por el Gobierno del Uruguay, consideramos injustificada la consideración de este caso en esta Comisión. Por tanto, alentamos al Gobierno del Uruguay a continuar las medidas a favor de la promoción y protección del derecho de sindicación y negociación colectiva en su país.

Representante gubernamental — Agradecemos la consideración que los distintos delegados han tenido acerca de este caso del Uruguay. En primer lugar, queremos volver a reafirmar, una vez más, como es la práctica, como es la convicción, como es la decisión política de nuestro Gobierno de reafirmar nuestra vocación al diálogo y a la negociación para hacer las modificaciones que sean convenientes, razonables, con consenso social como lo dicen los organismos de la OIT para más y mejor negociación colectiva, y para más y mejor prevención de conflictos.

Nosotros apoyamos y participamos escuchando, respondiendo y haciendo lo que informan los organismos de control de la OIT, como la Comisión de Expertos, como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Normas, y hemos actuado en consecuencia. Pero hemos detallado expresamente que para que haya consenso social, las partes deben estar de acuerdo, y en nuestra primera exposición mostramos como en las variadas propuestas que hizo nuestro Gobierno hemos tenido respuestas negativas que impidieron lograr ese consenso social para hacer las modificaciones. Pero como se ha señalado, hemos hecho en estos años propuestas de solución a cada una de las recomendaciones que hizo el Comité de Libertad Sindical en su informe de marzo de 2010, particularmente, en los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Queremos agradecer muy especialmente, porque no esperábamos, sinceramente, tener el apoyo tan importante que hemos tenido en esta reunión, de la casi unanimidad de los gobiernos de América Latina y del Caribe. Para nosotros es motivo de honor, de satisfacción y de orgullo que los gobiernos de nuestra región hayan apoyado nuestras posiciones y nuestras acciones.

Queremos agradecer, además, muy especialmente, porque tampoco lo esperábamos, lo recibimos con honor y con emoción, lo que ha significado el apoyo y las exposiciones de países de otra región, como el caso de España, como el caso de China, como el caso de la Federación de Rusia. Lo agradecemos muy especialmente que estos importantes países del mundo hayan destinado parte de su importante tiempo a este pequeño país, hoy en nuestra opinión, injustamente puesto en esta lista de casos a analizar, pero donde hemos venido con tranquilidad, con absoluta convicción, tranquilidad de conciencia y para aprovechar la oportunidad, para que se sepa, y se conozca, qué es lo que hemos hecho y lo que estamos haciendo en el Uruguay.

Queremos agradecer además, muy especialmente, el apoyo unánime de los trabajadores del mundo que han apoyado al Uruguay. Sinceramente, queridos trabajadores, muchísimas gracias porque ustedes están apoyando a un país que trata de seguir mejorando, aun con sus errores y aun con las cosas que nos faltan y que tendremos que seguir mejorando, apoyen el sistema de negociación colectiva, el sistema de protección laboral, el sistema de protección social, que estamos desarrollando en nuestro país y que hoy es injustamente atacado por algunos.

Queremos destacar además, y lo digo con absoluta convicción y sinceridad, la exposición que ha hecho la delegación empleadora del Uruguay. Creemos que la exposición de la delegación empleadora del Uruguay reabre expectativas para seguir adelante, y del mismo sentido y con la misma fuerza lamentamos y rechazamos exposiciones que han hecho otros representantes empleadores con desconocimiento de la realidad del Uruguay, diciendo cosas que no son ciertas, que no han leído los documentos que hemos presentado y que están simplemente basados en cuestiones ideológicas para atacar un sistema de protección social y de relaciones laborales que está dando y seguirá dando mejores condiciones para los trabajadores del Uruguay, y para las empresas del Uruguay como se ha demostrado.

Si este sistema de relaciones laborales hubiera fracasado, no hubiera aumentado en un 50 por ciento el registro de empresas a la seguridad social del Uruguay, no hubiéramos tenido dieciséis años seguidos de crecimiento económico por primera vez en la historia de nuestro país, por encima incluso en la mayoría de los años del crecimiento de América Latina.

En este camino queremos seguir. Estamos dispuestos porque sabemos que hay que hacer modificaciones, y hemos hecho modificaciones, y hemos hecho propuestas, y a veces se han trancado por un lado, y a veces se han trancado por otro. Acá se han dicho cosas que no son ciertas; por ejemplo, no es cierto que las condiciones de trabajo las impone el Gobierno, las condiciones de trabajo en el Uruguay solamente las pueden resolver los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Se ha dicho acá, y no es cierto, que el Gobierno impone en sus lineamientos los aumentos salariales. El Gobierno propone lineamientos que se discuten, se escucha previamente a las partes, y esos lineamientos no son obligatorios, ¿y saben cuál es la prueba de que esos lineamientos no son obligatorios? El resultado de la actual ronda de negociación colectiva y las anteriores. ¿Qué es lo que ha sucedido en la actual ronda de negociación colectiva? El 85 por ciento de los acuerdos son acuerdos entre empresarios y trabajadores, y eso es muy importante. Pero hagamos un análisis más fino de estos datos. Ese 85 por ciento se compone de un 47 por ciento de acuerdos tripartitos y de un 38 por ciento de acuerdos bipartitos donde, igualmente, empresarios y trabajadores quisieron ir a negociar tripartitamente sabiendo que el Gobierno iba a votar en contra o se iba abstener; esto demuestra la libertad de la negociación colectiva en el Uruguay.

En cuanto a la imparcialidad del Gobierno, cuando hemos tenido que votar con una, o con otra parte, también en esta ronda de negociación colectiva, casualmente, pero no por casualidad, en el 5 por ciento de los casos el Gobierno votó con los empleadores, y en el 5 por ciento de los casos el Gobierno votó con los trabajadores. Esta es la verdad de lo que sucede en el Uruguay.

Se ha hablado acá de presiones, no existe una sola denuncia de presión en todas las actas de los consejos de salarios y reuniones que haya recibido el sector empleador para acatar esto. Y hemos dicho, y consta, por ejemplo, en una declaración que han hecho los representantes empresariales uruguayos, declaración que mucho valoramos, por ejemplo, de marzo de 2018 donde dicen, «recibimos los lineamientos del Gobierno, pero nosotros vamos a discutir en los consejos de salarios si es así eso que dicen los empleadores es cierto y consta en el acta de la reunión del consejo superior de tripartito de consejo de salarios de marzo de 2018».

En este sentido, queremos destacar, por último, lo que significa lo que hemos propuesto. Hemos hecho propuestas permanentes para avanzar y las vamos a seguir haciendo, por eso celebramos lo que ha dicho el representante de los empleadores del Uruguay, de que están dispuestos nuevamente a que en consulta con los actores sociales promovamos nuevas medidas que modifiquen el sistema de negociación colectiva y de previsión de conflictos, reitero para más y mejor negociación colectiva y para más y mejor previsión de conflictos.

Nos alegramos también que aquí en el Uruguay, en esta Comisión, se quiera discutir el derecho de huelga porque sabemos que el sector empleador no quiere discutir el derecho de huelga en la OIT, no lo quiere reconocer. Y cuando hablan de las ocupaciones estamos hablando del derecho de huelga, así que celebramos también este hecho.

Por lo tanto, reiteramos, en el Uruguay, se privilegia la negociación bipartita, lo dice claramente la ley núm. 18566, lea los artículos. Y la prueba está que cuando nos reunimos allí se ve cómo esto funciona.

Por tanto, estamos y estaremos dispuestos, con el diálogo y la negociación, a modificar y a avanzar y así lo seguiremos haciendo, con la asistencia de la OIT, que mucho valoramos y apreciamos cuando ella sea necesaria y que para nosotros es fundamental, y respetando las realidades y la historia de nuestro país.

Miembros trabajadores — El Uruguay comparte con Noruega el cuarto lugar en el ranking de países miembros con mayor cantidad de convenios internacionales ratificados en la OIT y ha sido señalado en innumerables y numerosas ocasiones como ejemplo para otros cuando nos referimos a la práctica del diálogo social.

Entendemos que en el sistema vigente no existe imposición alguna por parte del Estado para negociar en los consejos de salarios, como tampoco el llamado arbitraje obligatorio; nos complace que en sus comentarios el Gobierno haya demostrado la prioridad y la importancia otorgada a la negociación colectiva bipartita y principalmente al Convenio. Además, se admite la posibilidad de que las partes negocien de manera bilateral fuera del ámbito del Consejo de Salarios y luego presenten ante este órgano ese acuerdo previamente firmado sin que la autoridad gubernamental pueda modificar su contenido. Asimismo, en el supuesto que los interlocutores resulten convocados por el consejo de salarios, los mismos tienen la facultad de rechazar tal convocatoria, expresando su voluntad de negociar colectivamente de manera bilateral o haciendo saber que se encuentran comprendidos por otro convenio colectivo que aún se encuentra vigente. Por lo demás, aunque hubiera sido emitida una convocatoria por el Consejo de Salarios, la sola falta de concurrencia de alguna de las partes inhibe al representante del Gobierno emitir su voto y haría imposible avivar una decisión sobre la unidad de negociación que fue objeto de ese llamamiento.

Este sistema, entre otros efectos, dio un notable impulso a la negociación colectiva en general, es decir, más allá de los consejos de salarios, multiplicó exponencialmente las unidades de negociación y los contenidos de los convenios colectivos y extendió ese goce, el derecho de negociación colectiva, a sectores que antes no tenían acceso a él, como ya dijimos y reiteramos por la importancia que tiene para el sector rural y el sector doméstico.

Como hemos oído desde la intervención del Gobierno, sí, también se generó el fortalecimiento del poder adquisitivo de las remuneraciones y de los salarios que, a su vez, por el sistema del Uruguay, incide favorablemente y hacia arriba, a la suba en el ajuste periódico de jubilaciones y pensiones y un notable aumento en el nivel de empleo y la formalización laboral con repercusiones totalmente positivas en la economía del país.

Las consideraciones precedentemente expresadas conducen al Grupo de los Trabajadores a solicitarle al Gobierno de la República del Uruguay a redoblar sus esfuerzos para fomentar estas consultas tripartitas con el objetivo de alcanzar un consenso, repito, alcanzar consenso; pero hemos escuchado del Gobierno en esta línea la actuación y el compromiso. El Grupo de los Trabajadores también observa que la Comisión de Expertos puede beneficiarse con explicaciones más detalladas sobre el funcionamiento de este sistema de negociación colectiva del Uruguay en la ley y en la práctica, por lo tanto, queremos alentar al Gobierno a presentar los datos que aquí se presentaron a la Comisión de Expertos y además, mantenerla informada de cualquier avance en los resultados de estas consultas tripartitas relativa a los posibles cambios legislativos.

Finalmente, tomamos nota con mucha atención de los comentarios del portavoz de los empleadores, que plantean cuestiones relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga regulado por la legislación nacional. En el momento en que lo han hecho, y está bien, los empleadores han ratificado que estas discusiones, estos asuntos, relacionados con el derecho de huelga son muy relevantes en

esta Comisión de Normas, pero vale que desde el sector de los trabajadores exprese nuestra posición que la huelga pacífica está protegida por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y comprende además a todas las otras medidas sindicales que en forma pacífica se ejerzan tales como la ocupación.

Miembros empleadores — Agradecemos enormemente a todos los intervinientes en este nutrido debate que no hace sino demostrar la importancia de este caso. Si fuera un asunto sencillo como ocurre con otros casos, pasa relativamente rápido. Las nutridas intervenciones muestran claramente el mensaje en relación con el cumplimiento de los convenios y el interés que tiene esta Comisión en que los gobiernos atiendan las recomendaciones que producen sus órganos de control.

Tal vez el distinguido señor Ministro, porque no viene habitualmente a estas sesiones, entenderá que cuando damos mensajes de esta naturaleza es porque tenemos la firme esperanza de que se vayan a efectuar cambios sustanciales.

Ya llevamos diez años, y no obstante, que nos manifiestan propósitos, no hay resultado. También quiero decirle señor Ministro que hay que interpretar a quienes no intervienen. Muchos representantes de gobiernos de otras latitudes no intervinieron, que suelen hacerlo en esta Comisión, y ese silencio también grita. Hay la necesidad de implementar los cambios porque llevamos mucho tiempo y no ha sido posible que no haya una mejora sustancial.

También hubiéramos nosotros querido del Gobierno del Uruguay, que nos dieran detalles particulares sobre cada uno de los asuntos que nosotros presentamos y no que nos presentaran simplemente estadísticas generales de los avances de su país, que no negamos, pero que no significa ello que tenga concordancia y cumplimiento con el Convenio. No se cumple el Convenio en el Uruguay, y esta Comisión debe en sus conclusiones enfatizar que se cumpla a la mayor brevedad.

De otro lado, también los lenguajes no son solamente verbales sino gestuales. Hemos identificado a través de este debate, que las miradas, que los mensajes que se leyeron al portavoz de la OIE, a través de la lectura de lo que expresó, fueron descalificadores, pero adicionalmente, en la respuesta del señor Ministro claramente nos calificó de mentirosos. Y yo quiero volver a reiterar que es preocupante para nuestros representados uruguayos en esta Comisión que vuelvan a su país y nosotros tengamos la percepción de que como tratan a nuestro vocero puedan tratarlos a ellos en su país. Claramente ese instrumento legislativo que tienen establecido no hace sino cohibir el diálogo social y el entendimiento. Los acuerdos que nos traen en estadísticas pueden tener el tufillo de un temor por los empresarios en el Uruguay de tener que acordar porque temen que haya represalias de otro tipo.

Por esa razón, nosotros reiteramos, cada una de las frases que el portavoz de la OIE manifestó. Hay un reiterado incumplimiento en el año del centenario que abarca ya un período de diez años. La regulación en la práctica de la negociación colectiva en el Uruguay, constituye un claro ejemplo de una actitud de interferencia, intromisión y acoso al sector empresarial.

Hay una interferencia que obliga a las organizaciones empresariales a secundar los dictados gubernamentales en la pérdida de determinación de salarios que deberían ser libremente negociados por las partes, como ocurre en todos los países que respetan plenamente las disposiciones de los principios y derechos fundamentales de la OIT, el derecho a la negociación colectiva, que es un convenio fundamental.

Por lo tanto, nosotros queremos de una manera amable, pero vehemente, solicitarle al Gobierno del Uruguay que tome actitudes claras y precisas. En este sentido instamos a que en las conclusiones de esta Comisión se urja al Gobierno a que con anterioridad a la celebración del próximo Consejo de Administración en noviembre de 2019, y previa consulta exhaustiva eficaz y de buena fe con los actores sociales más representativos, elabore y remita al parlamento del Uruguay un proyecto de ley que garantice la plena compatibilidad de la ley núm. 18566 y las prácticas nacionales con el Convenio y demás normas fundamentales, tomando integralmente en cuenta los pronunciamientos de los distintos órganos de control.

También instamos que con anterioridad al 1.º de septiembre de 2019 se envíe una memoria en la que dé cuenta de todas las acciones emprendidas, a fin de que la Comisión de Expertos pueda evaluar esta materia este año.

Nosotros tenemos el mejor propósito, y siempre una actitud al buen entendimiento, es lo que construye esta casa, el diálogo social, el diálogo social que se deriva finalmente en relaciones tranquilas y más pacíficas. Pero nos veremos obligados a defender los lineamientos que estamos pregonando en cualquier espacio futuro y bajo el instrumento que ello será indispensable bajo los lineamientos de la Constitución de esta casa, para que los organismos del sistema de supervisión de la OIT puedan lograr avances inmediatos como los hemos solicitado.

El tema de la huelga ya lo mencionaba yo, no está contenido en las normas de la OIT, no es que no exista el derecho de huelga. A nivel del Uruguay perfectamente podrán determinar lo que ellos quieran, pero esta Comisión no está para llamar sobre esta materia. Los empleadores reconocemos el derecho de huelga legislado a nivel de cada país, pero no reconocemos el derecho de huelga en el marco del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y tampoco del Convenio núm. 98. Nuestra posición no ha cambiado, y es compartida por la mayoría de los gobiernos que consideran que las modalidades y prácticas del ejercicio del derecho de huelga deben ser reguladas por cada jurisdicción. En ese sentido, lo que contenga esta ley en el Uruguay sobre esa materia, deberá ser objeto de un análisis interno en su país, pero no sujeto al sistema de supervisión por lo menos en la Comisión de Aplicación de Normas, y extendería yo, a la Comisión de Expertos.

Quiero concluir diciendo que nosotros no quisiéramos, pero nos vemos obligados por la actitud que ha tenido hoy el Gobierno del Uruguay con el Grupo de los Empleadores, a solicitar que las conclusiones de este caso sean incluidas en un párrafo especial.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y del debate que se celebró a continuación.

Teniendo en cuenta el debate que se realizó, la Comisión insta al Gobierno a:

- **iniciar medidas legislativas antes del 1.º de noviembre de 2019, previa consulta plena con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y tomando en consideración la recomendación de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, y**
- **preparar, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2019, informando detalladamente sobre las medidas adoptadas para realizar progresos en la plena aplicación del Convenio en la legislación y la práctica.**

Representante gubernamental — El Gobierno del Uruguay quiere agradecer a los interlocutores sociales el rico e interesante debate que se planteó en esta sala en relación a nuestro caso. Asimismo, en este mismo campo queremos

resaltar tres aspectos centrales. El primero, en este momento, nuestro país se encuentra en un proceso previo a elecciones nacionales lo cual supone algunas restricciones en cuanto a las fechas propuestas por el Parlamento. En el período en el que se plantea las elecciones tiene un receso parlamentario; por tanto, tal vez, después lo veremos, habrá alguna instancia que nos complique en relación con los tiempos que se están indicando o que se están solicitando en la medida, que insisto, el Parlamento Nacional frente al proceso de elecciones, tiene un período de receso, con lo cual resulta un poco complejo resolver ese tema.

En segundo lugar, quisiéramos informar a la Comisión que ya hemos convocado a la primera reunión, para proseguir con el diálogo social, para el día 26 del corriente mes, hemos convocado a los interlocutores de ambas partes. Finalmente, agradecemos a la Comisión el resultado.

YEMEN (ratificación: 2000)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — Queremos destacar que el Gobierno de Yemen ha proporcionado información sobre los esfuerzos que está realizando para abordar el problema del trabajo infantil. Hemos adoptado una serie de medidas en los últimos años.

En primer lugar, hemos implementado un plan de acción para poner término al trabajo infantil. Esto ha implicado la colaboración con la OIT y con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Hemos realizado una serie de programas destinados a retirar a los niños del mercado laboral. Lo hemos hecho buscando motivar a las escuelas para tener niños que asistan a las escuelas en lugar de trabajar, y también hemos capacitado a inspectores para garantizar que están informados de nuestras políticas y que ellos también están buscando terminar con el trabajo infantil.

Luego tenemos la Ley núm. 45 de 2002 sobre el Trabajo Infantil y también tenemos la ordenanza ministerial que prohíbe el empleo de los niños menores de 18 años. Se ha proporcionado información a los inspectores, a los funcionarios públicos y a los imanes en las mezquitas para asegurarse de que esta información llega al mayor número posible de personas. Además, hemos organizado talleres, un tipo de parlamento de los niños y tenemos autoridades locales que coinciden plenamente con esta política.

Otra tarea que hemos realizado es implementar un programa para los niños de la calle, para llevarlos a las escuelas y estamos analizando la información y los datos que tenemos sobre ellos. Reconocemos que esta situación ha empeorado en los últimos años porque la situación económica en nuestro país se ha vuelto más difícil y existe mayor pobreza.

También hemos efectuado una cantidad de estudios y encuestas para obtener información sobre la trata de personas y para abordar esta cuestión. Por otra parte, hemos hecho más para formar inspectores de modo que estén más conscientes de todos los problemas en este ámbito y de esta forma la sociedad como un todo es más consciente de los peligros del trabajo infantil y estamos tratando de movilizar a la gente para que lo combata en todas las regiones del país. Además, el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo está adoptando medidas para incorporar esta cuestión en la mayoría de las políticas promulgadas.

Sin embargo, seguimos afrontando una serie de desafíos. Uno de los desafíos es que vemos muchos niños abandonados. También hay un aumento de la mendicidad, en los niños que usan narcóticos y observamos que la sociedad civil se encuentra cada vez más débil en nuestra sociedad. Por dicha razón hemos adoptado un plan de acción para 2019-2026 destinado a poner fin al trabajo infantil en 2026 centrado especialmente en las peores formas de trabajo infantil con el objetivo de proteger a los niños y a sus familias. Nos hemos fijado ocho objetivos: 1) prevenir el trabajo infantil y proteger a los niños; 2) garantizar la protección social para los niños que acceden al mercado laboral; 3) asegurar que nuestros organismos de control están en mejores condiciones para intervenir en los casos de trabajo infantil; 4) adoptar medidas adicionales para terminar con el reclutamiento de los niños en las fuerzas armadas; 5) aumentar la formación profesional; 6) proporcionar información sobre el trabajo infantil; 7) emprender varios estudios sobre el fenómeno en nuestro país de modo que dispongamos de información precisa, y 8) adoptar un programa nacional de políticas para combatir este flagelo. Ayer se envió una copia de este programa a la OIT y permítanme subrayar que realmente esperamos que la OIT nos ayude en la aplicación de este plan para lograr todos los objetivos enumerados previamente.

Miembros trabajadores — Nuestra Comisión ya había tratado en 2014 el caso de Yemen sobre la conformidad de su situación con respecto al Convenio. Las discusiones que tuvimos aquel año testimoniaban de la gravedad de la situación para los niños en el terreno. Cinco años más tarde, volvemos ante nuestra Comisión para abordar la situación en el Yemen, situación que está lejos de haberse mejorado. Cómo no hacer un paralelo entre el caso de Yemen y el caso que tratamos ayer.

Estamos en efecto confrontados a incumplimientos similares. Nosotros lo vemos y es una constante, los niños son víctimas extremadamente vulnerables en tiempos de conflicto. La puesta en práctica de medidas destinadas a ejecutar las obligaciones contenidas en el Convenio podría mejorar de manera significativa la suerte de los niños durante este conflicto. Nosotros comprendemos el contexto difícil que atraviesa actualmente Yemen. Sin embargo, el Gobierno yemenita no puede renunciar a cumplir con sus obligaciones en virtud de este Convenio.

La Comisión de Expertos ha señalado en su Informe dificultades de tres tipos:

1) el reclutamiento obligatorio de los niños para su utilización en los conflictos armados;
2) la ausencia de acceso a una educación básica gratuita, y
3) la readaptación y la integración social de los niños soldados y de los niños ocupados en trabajos peligrosos.

Empezaré por el reclutamiento obligatorio en el contexto de los conflictos armados. Como lo establece el artículo 3, *a)* del Convenio, se trata de una de las peores formas de trabajo infantil. Un informe de la UNICEF de 2017 indica que más de 1 500 niños han sido reclutados en el marco del conflicto. Asimismo, este informe señala más de 1 500 niños muertos y más de 2 400 heridos. Otros informes indican un aumento enorme de esa cantidad como consecuencia de la persistencia e intensificación del conflicto. Se habla de una multiplicación por diez del número de niños reclutados en el conflicto hasta alcanzar a más de 15 000. Este aumento se atribuye a las milicias hutíes.

Aunque estas milicias no son milicias gubernamentales, las violaciones al Convenio que se le atribuyen deben ser consideradas por nuestra Comisión para evaluar la conformidad de la situación en Yemen con el Convenio. Es inquietante constatar que los niños tienen que participar activamente en el conflicto. En efecto, ellos son formados para la utilización de armas pesadas, la colocación de minas y de explosivos. Además, es profundamente chocante constatar que estos niños sirven realmente como carne de cañón al ser enviados en la primera línea y utilizados como escudos humanos. Para conseguirlo, estos niños son a menudo obligados a tomar estupefacientes y otras drogas, lo

que nos hace temer graves secuelas a largo plazo para ellos.

En la reunión de nuestra Comisión en 2014, el Gobierno indicó la elaboración de un plan de acción con la representante especial del Secretario General de la ONU sobre los niños y los conflictos armados. Este plan de acción tenía como objetivo poner término a la práctica del reclutamiento de niños en las fuerzas armadas. Según el Informe de la Comisión de Expertos hoy parece evidente que la aplicación de este plan se ha retrasado por la intensificación del conflicto en 2015. Es lamentable. Este plan contenía de hecho una serie de medidas concretas para luchar contra las peores formas de trabajo infantil. Por lo demás, retomaremos algunas de esas medidas en las recomendaciones que enviaremos al Gobierno en nuestros comentarios finales. El Informe señala la adopción en 2012 de un decreto presidencial que prohíbe el reclutamiento de niños en las fuerzas armadas. Cabe observar que este decreto no tiene ninguna aplicación efectiva en la práctica. En efecto, la utilización de niños en el conflicto armado en Yemen persiste y es especialmente alarmante.

Al igual que la Comisión de Expertos lamentamos los incumplimientos graves del artículo 3, *a)* del Convenio. De conformidad con el artículo 1 del Convenio, Yemen debe adoptar medidas inmediatas y eficaces para garantizar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, con carácter de urgencia. Es indispensable no dejar impunes a quienes reclutaron a niños menores de 18 años para su utilización en el conflicto armado. El Gobierno no puede hacer creer a quienes son culpables de tales actos que benefician de una firma en blanco. El Gobierno debe enviarles una señal muy clara. De conformidad con el artículo 7 del Convenio, el Gobierno garantizará la adopción de todas las medidas necesarias para asegurar la aplicación efectiva y el respeto de las disposiciones que dan efecto al presente Convenio, incluido el establecimiento y la aplicación de sanciones, penales u otras.

La segunda dificultad planteada por la Comisión de Expertos es el acceso a una educación básica gratuita. Ya lo hemos escuchado en varias ocasiones durante el curso de nuestras discusiones en otros casos: el acceso a la educación es sin duda alguna el medio más eficaz para preservar a los niños de las peores formas de trabajo. Por eso es que el artículo 7, párrafo 2, *c)*, del Convenio impone a los Estados Miembros asegurar, entre otros, el acceso a la educación básica gratuita.

Del informe se deduce que, según las estadísticas de la UNESCO que datan de 2011, la tasa neta de escolarización en la educación primaria era de 76 por ciento y en la educación secundaria de 40 por ciento. Estas tasas de escolarización deberían ser mejoradas: 24 por ciento de los niños en edad de ir a la escuela primaria, es decir casi uno sobre cinco no tienen acceso a la educación; este porcentaje asciende a 60 para la enseñanza secundaria. Tres niños sobre cinco no siguen la enseñanza secundaria. Probablemente cierto número de ellos todavía no ha alcanzado la edad mínima de admisión al empleo. Además del aumento de la tasa de escolarización en la enseñanza primaria, es fundamental trabajar para aumentar la tasa de escolarización en la enseñanza secundaria.

Por otra parte, la tasa de escolarización de las niñas es mucho menos elevada que la de los niños: mientras que es de 82 por ciento en la enseñanza primaria para los niños, sólo es de 69 por ciento para las niñas. En la enseñanza secundaria, la tasa de escolarización es de 48 por ciento para los niños y de 31 por ciento para las niñas. Las estadísticas de 2013 del UNICEF sobre una provincia de Yemen indican que el abandono escolar afecta principalmente a las niñas con un máximo de 78 por ciento de abandonos escolares.

Como puede verse, la diferencia entre la tasa de escolarización de los niños y las niñas es enorme. Esta diferencia se explica por las ideas preconcebidas bien enraizadas en el seno de la población, especialmente en el medio rural, según las cuales las niñas no deben ser instruidas. Es fundamental que el Gobierno establezca una política de igualdad de acceso a la educación para las niñas que no pueden verse privadas de este derecho humano básico que es el derecho a la educación.

La tercera dificultad destacada en el Informe de la Comisión de Expertos es la readaptación y la integración social de los niños soldados y de los niños ocupados en actividades peligrosas.

A este respecto, el informe menciona las iniciativas positivas adoptadas por el Gobierno. Dichas iniciativas consisten en talleres y campañas consagrados a la readaptación de los niños soldados dirigidos a la sociedad civil. También se han abierto centros de readaptación para los niños que han sido desmovilizados del conflicto armado. Se ha proporcionado asistencia médica a cientos de niños soldados liberados de las milicias.

Además, el Gobierno de Yemen ha asegurado la atención de 89 niños que habían participado en el conflicto armado, y 39 de ellos se han beneficiado de una readaptación y han podido volver a sus familias. Estas iniciativas son muy positivas. Las informaciones estadísticas en cuanto al número de niños que se han beneficiado de tales medidas indican que lamentablemente muchos niños reclutados en el conflicto armado todavía no pueden beneficiarse de estas iniciativas. La comunicación escrita por el Gobierno de informaciones estadísticas más detalladas podría ilustrar más a nuestra Comisión. Si las estadísticas que aparecen en el informe son exactas, es la señal de que todavía queda mucho por hacer en el terreno. Todavía hay demasiados niños que no pueden beneficiarse de estas medidas de readaptación que necesitan en forma urgente.

Al comienzo de mi intervención señalaba que ya habíamos abordado el caso de Yemen en 2014. Han transcurrido cinco años. Cinco años en la vida de un niño es el tercio de su infancia. Existen grandes posibilidades de que los niños ya reclutados en el conflicto en 2014, hoy día todavía no hayan salido del conflicto. La comunidad internacional no puede reconocer abiertamente su propia impotencia frente a esta situación indignante. Ya en 2014, nuestra Comisión había hecho un llamamiento a la comunidad internacional para ayudar al Yemen. Si el examen del caso del Yemen ante nuestra Comisión nos conducirá a formular recomendaciones al Gobierno yemenita, no podemos perder de vista que el mejoramiento de la suerte trágica de los niños en Yemen dependerá también y en gran parte, de la actitud del conjunto de los estados implicados directa o indirectamente en el conflicto del Yemen.

Miembros empleadores — Queremos agradecer a los representantes del Gobierno yemenita por su presencia y sus declaraciones. Como ustedes saben, este caso se refiere al Convenio núm. 182, que es un convenio fundamental destinado a proteger a los niños de las peores formas de trabajo, Yemen ratificó este Convenio en 2000 y se rige por sus disposiciones. Se discutió este caso por primera vez ante esta Comisión en 2014 y la Comisión de Expertos hizo observaciones posteriores en 2018. Las cuestiones principales se refieren a la incapacidad de Yemen para observar y cumplir sus obligaciones en conformidad con el Convenio. En sus observaciones anteriores, la Comisión de Expertos ha planteado las siguientes cuestiones con respecto al asunto que exponemos a continuación: incumplimiento para impedir el reclutamiento obligatorio de los niños para un conflicto armado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, *a);* incumplimiento para aplicar medidas con plazos determinados para proporcionar acceso a la educación básica gratuita, artículo 7, 2), *c);* incumplimiento para impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, así como para retirarlos de dicho trabajo y asegurarles su rehabilitación y la inserción social, en términos del artículo 7, 2), *a)* y *b)*.

En cuanto a los niños involucrados en el conflicto armado en el Yemen, en 2014, esta Comisión hizo notar, con el reconocimiento de los propios representantes gubernamentales, que existía una grave situación para los niños en su país, debido a la participación y al reclutamiento de los niños para el conflicto armado. En 2012, se adoptó un decreto presidencial que prohíbe el reclutamiento de niños en conflictos armados, pero no se ha informado si se ha implementado en forma adecuada. Tampoco hay constancia de que se haya consultado a las partes interesadas, los trabajadores y los empleadores, de conformidad con el artículo 5 de este Convenio. En esa época el Gobierno declaró que había firmado un plan de acción en 2014 con el representante especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los niños y los conflictos armados con el objeto de poner fin e impedir el reclutamiento de niños por fuerzas armadas. Es importante que el plan haya fijado los pasos concretos para liberar a todos los niños vinculados con las fuerzas de seguridad gubernamentales, reintegrarlos a sus comunidades e impedir nuevos reclutamientos. Tampoco hay información en cuanto a si esto ha sido llevado a la práctica.

La Comisión tomó nota además de que según la memoria del Gobierno el Jefe del Estado Mayor General de las Fuerzas Armadas y el Primer Ministro han reiterado su compromiso de aplicar las medidas convenidas en el plan de acción a fin de poner término al reclutamiento ilegal de niños por parte de las fuerzas armadas. No obstante, según el informe del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo de Seguridad en mayo de 2014, las Naciones Unidas han documentado 106 casos de reclutamiento de niños con edades comprendidas entre los seis y 17 años, el asesinato de 36 niños y la mutilación de 154 niños. La Comisión señaló que en la memoria del Gobierno el plan de acción para poner término al reclutamiento y a la utilización de los niños por parte de las fuerzas armadas se concluyó en 2014. Sin embargo, no existe evidencia sobre si este plan ha sido formulado en consulta con las partes interesadas — es decir, los empleadores y los trabajadores. Lo que sí se sabe es que ha habido una agravación del conflicto armado desde 2015.

El informe de la UNICEF titulado: *Falling through the cracks – Children from Yemen (Caer en el olvido: los niños del Yemen),* publicado en marzo de 2015, informó que al menos 1 572 niños fueron reclutados y utilizados en el conflicto, 1546 fueron asesinados y 2 458 quedaron mutilados. Éstas son cifras impresionantes. Un informe del Ministerio de Derechos Humanos en 2018 especificaba el número creciente de niños reclutados por las milicias hutíes y sus métodos para movilizarlos para que luchen en el frente de batalla. Según este informe el porcentaje de niños reclutados por las milicias hutíes se ha multiplicado por diez desde 2016. El número de niños soldados en este grupo ha alcanzado a más de 15 000 lo que es alarmante por decir lo menos. El informe indica, además, como también lo mencionara previamente mi colega de los trabajadores, que los niños reclutados por este grupo son obligados a utilizar sustancias psicotrópicas y drogas y han sido utilizados para penetrar las fronteras de Arabia Saudita. Asimismo, han sido utilizados como escudos humanos y entrenados para colocar minas y explosivos.

El Comité de los Derechos del Niño, en sus observaciones finales sobre el informe sometido por el Gobierno del Yemen en virtud del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de los niños en un conflicto armado en 2014, expresó su profunda preocupación por la presencia de niños en las fuerzas armadas y por el reclutamiento de niños, incluidas niñas, por las milicias tribales progubernamentales y en relación con el reclutamiento y la utilización continuos de niños en los enfrentamientos por parte de los grupos armados no estatales.

Es difícil evaluar si se han logrado algunos progresos desde 2015 debido a la ausencia de información más reciente. El Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que adopte medidas urgentes y transparentes para acelerar el cumplimiento de sus obligaciones de conformidad con el Convenio. Si bien reconocemos la complejidad de la situación imperante en el terreno y la presencia de grupos armados y de un conflicto armado en el país, sin embargo, nos hacemos eco del llamamiento de esta Comisión e instamos firmemente al Gobierno a tomar medidas utilizando todos los medios disponibles a su alcance a fin de garantizar la plena e inmediata desmovilización de todos los niños y para poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso o voluntario de los menores de 18 años en grupos armados y su utilización en el conflicto.

También nos hacemos eco del llamamiento de esta Comisión para instar al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y efectivas para garantizar que se llevarán a cabo investigaciones en profundidad y enjuiciamientos firmes de todas las personas que reclutan por la fuerza a menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados, y que se impongan en la práctica, sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias como una medida de prohibición. Asimismo, nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión al Gobierno para que proporcione información sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados y de condenas dictadas en relación con estas personas.

En lo que se refiere a las cuestiones relativas a la educación, los temas relacionados con la educación también son motivo de gran preocupación. El conflicto generalizado y el riesgo de ataques a las escuelas, así como el reclutamiento o el secuestro de niños con fines militares desempeñan un papel importante en la separación del niño de su derecho a la educación básica gratuita libre de toda interferencia o peligro. El cuarto informe periódico del Gobierno al Comité de los Derechos del Niño en 2012 proporcionó información sobre algunas políticas y la aplicación de medidas que debería adoptar para reducir la brecha de género. Sin embargo, según el informe del Instituto de Estadística de la UNESCO, la tasa neta de matriculación era baja con un 76 por ciento en la educación primaria y 40 por ciento en la educación secundaria, de este modo surgen dudas en cuanto a la aplicación efectiva de este programa.

Teniendo en cuenta que la educación es la llave para impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, el Grupo de los Empleadores se hace eco del llamamiento de esta Comisión al Gobierno para que intensifique sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo en el país y a facilitar el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños, especialmente a las niñas. Esto debería hacerse incrementando las tasas de matriculación en la enseñanza primaria y secundaria y reduciendo las tasas de deserción escolar.

El Grupo de los Empleadores también se hace eco del llamamiento de la Comisión de Expertos y pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas y los resultados logrados con arreglo a los términos del artículo 7, 2), *a)* y *b),* para impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil retirándolos de dicho trabajo y garantizando su rehabilitación e integración social.

En lo que se refiere a la reintegración, la Comisión de Expertos tomó nota de que, según el informe del Ministerio de Derechos Humanos, de 2018, se están realizando talleres y campañas dirigidas a la sociedad civil sobre la rehabilitación de los niños soldados y se han abierto centros de rehabilitación para los niños retirados del conflicto armado. Cientos de niños soldados reclutados por la milicia han sido liberados y han recibido atención médica.

En este informe también se indica que el Gobierno del Yemen, en cooperación con la coalición árabe y el Comité

Internacional de la Cruz Roja y la UNICEF, liberó a 89 niños soldados que habían sido reclutados por la milicia hutí y desplegados en las fronteras, de los cuales 39 fueron rehabilitados y devueltos a sus familias. El Grupo de los Empleadores es de la opinión que éste es un paso en la dirección correcta y que debe alentarse/fomentarse.

Asimismo, sería igualmente importante informar sobre estos avances a la Comisión de Expertos. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha señalado el incumplimiento de informar nuevamente en 2018, y ha observado la persistente falta de información por parte del Gobierno en este tema. Si bien tenemos empatía con el Gobierno del Yemen, considerando la situación actual del país, el Grupo de los Empleadores se hace eco del llamado a la acción de la Comisión de Expertos y las medidas solicitadas no deberían limitarse a los menores de 18 años, puesto que la explotación sexual y el abuso no sólo constituyen una violación del Convenio sino que también de otras numerosas normas fundamentales del trabajo y de los derechos humanos.

Por consiguiente, una vez más el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno que proporcione información precisa a la Comisión de Expertos para su evaluación.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (PSI) — Yemen no está cumpliendo con el Convenio. Cuando leemos el informe vemos una lista de violaciones del Convenio y vemos que las mujeres y los niños en Yemen son víctimas de dichas violaciones. También vemos que en los últimos cinco años la delegación de trabajadores del Yemen ha estado ausente de las actividades de la OIT. De hecho, éste ha sido el caso desde que el actual Gobierno asumió el poder.

Por consiguiente, quisiéramos dirigirnos a la OIT y a la ONU aquí en Ginebra y llamar la atención sobre la necesidad de abordar la cuestión de la crisis de los salarios en Yemen. De hecho, hay personas que no han recibido salario durante más de tres años. Cómo podemos hablar del derecho a la negociación colectiva a la vez que vemos que las oficinas de las organizaciones de trabajadores del Yemen han sido ocupadas por los hutíes quienes presionan a los sindicalistas y les impiden gozar de la libertad sindical. También vemos que las mujeres y los niños en Yemen son víctimas de una opresión similar. Por consiguiente, hacemos un llamamiento en nombre de los niños del Yemen cuyas vidas están en peligro y su integridad física se encuentra amenazada. Ellos son asesinados, humillados y arrastrados al conflicto militar.

Más de 5 000 niños han sido reclutados para las fuerzas armadas. Las niñas se casan muy jóvenes y en muchos casos se trata de matrimonios forzados. Hoy en día en el Yemen más de 1 millón de niños están desnutridos. Un niño muere cada diez minutos y por razones que podrían haberse evitado. Por consiguiente, creemos que se deben intensificar los programas de asistencia. Queda mucho más por hacer y estos programas necesitan difundirse en forma equitativa a lo largo del país porque en la actualidad sólo algunas regiones son capaces de aprovechar de este beneficio y esto ocurre en las regiones controladas por los hutíes.

Miembro trabajadora, Suecia — Hablo en nombre de los sindicatos nórdicos de Suecia, Finlandia, Noruega, Dinamarca e Islandia. Yemen es un país en el que la sociedad está siendo desgarrada por un conflicto armado. Los primeros perjudicados por cualquier conflicto armado son siempre los niños y su derecho a la infancia. Pero incluso en tiempos de guerra, el Convenio debe aplicarse. Éste no es el caso en el Yemen. Los niños de ambos lados del conflicto son reclutados como soldados. Los niños reciben entrenamiento militar y sirven como soldados. Se trata de niños que deberían asistir a la escuela y aprender el alfabeto y no a disparar una ametralladora.

Conforme al artículo 7 del Convenio, el Gobierno del Yemen debe adoptar medidas para evitar el reclutamiento de niños como soldados. El Gobierno del Yemen ha fracasado estrepitosamente en esta tarea y de esta forma ha abandonado a sus ciudadanos más vulnerables. Un informe del UNICEF, de 2017, señala que al menos 1 572 niños fueron reclutados y utilizados como soldados. Los sindicatos nórdicos piden al Gobierno del Yemen que haga de la abolición de los niños soldados una de sus prioridades y que enjuicie a los adultos que reclutan niños como soldados.

Según el artículo 7, el Gobierno del Yemen también debe sacar de la vida militar a los niños ya reclutados como soldados y reintegrarlos a la sociedad. Un enfoque basado en la comunidad para la reintegración en cooperación con la familia del ex niño soldado también puede impedir que se le vuelva a movilizar, así como la movilización inicial para otros niños. La educación es otro elemento clave en la reintegración de los antiguos niños soldados. El artículo 7 afirma también que se proporcionará educación básica gratuita para todos. El Yemen tiene una tasa de matrícula baja, especialmente para las niñas. La educación por sí sola puede impedir tanto la movilización inicial como que se vuelva a movilizar a un niño. Los sindicatos nórdicos instan al Gobierno del Yemen a mejorar su sistema educativo y a facilitar el acceso a la educación, especialmente para las niñas. No necesito recordar a la Comisión que la educación de las niñas también evita los matrimonios de niños y los embarazos precoces.

Quisiera terminar haciendo hincapié en que los sindicatos nórdicos no toman partido en el conflicto actual en el Yemen. Estamos del lado de los niños yemenitas que también merecen una infancia.

Miembro gubernamental, Suiza — Suiza lamenta el hecho de que nuevamente debamos discutir del cumplimiento de este Convenio, un Convenio fundamental para el Yemen. La participación de los niños en los conflictos armados es un fenómeno muy inquietante y Suiza se preocupa al ver que la práctica del reclutamiento de niños perdura en las fuerzas armadas gubernamentales y en los grupos armados. Lamentamos que se haya retardado el plan de acción destinado a poner término a la práctica del reclutamiento de los niños en las fuerzas armadas, a devolver la libertad a todos los niños vinculados a las fuerzas armadas gubernamentales, a reintegrarlos a su medio y a impedir un nuevo reclutamiento. Reconociendo las circunstancias complejas, muy complejas en el país, Suiza llama al Gobierno del Yemen a no retardar más la aplicación de las medidas previstas en el plan de acción de 2014 con el fin de intentar no privar a estos niños de un futuro mejor.

También deberían formar parte de estas medidas asegurar el buen funcionamiento del sistema educativo y un mayor acceso a la educación básica para todos los niños, incluidas las niñas.

Finalmente, deben imponerse sanciones eficaces y disuasivas en la práctica para castigar el hecho de asociar a los niños a un conflicto. En este sentido, si bien reconocemos algunos avances positivos, tales como los mencionados en el informe del Ministerio de Derechos Humanos, de 2018, Suiza apoya las conclusiones y las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Marruecos — He pedido la palabra, ante todo para expresar mi solidaridad con el pueblo del Yemen, que está viviendo circunstancias trágicas debido a un conflicto que devasta al país.

En dichas circunstancias, las primeras víctimas del conflicto son los niños. Hoy día, una organización internacional como lo es la OIT, tiene que ser muy realista al hablar sobre el sufrimiento de los niños del Yemen. Tenemos que condenar toda la explotación inhumana que están enfrentando los niños. Vemos violaciones del Convenio y se trata de violaciones reiteradas y flagrantes.

El Gobierno del Yemen ha ratificado el Convenio, pero a pesar de ello, dichas violaciones continúan. Esto es algo que debemos condenar. Conocemos la situación política en Yemen pero condenamos a todas las partes del conflicto y a todos sus partidarios internos como externos. Ellos deben asumir su responsabilidad histórica. Ha llegado el momento de poner término a los crímenes perpetrados contra niños inocentes reclutados por las fuerzas armadas. El Gobierno debe asumir su responsabilidad y así también debe hacerlo la OIT. La situación es desesperada y no podemos ignorarla.

Representante gubernamental — Quiero agradecer a los distinguidos oradores por sus comentarios y tomamos debida nota de ellos. Como es de su conocimiento, una situación de conflicto prevalece en Yemen, desde 2015, junto con una situación humanitaria desgarradora que ha tenido su impacto negativo en todos los aspectos del país, incluidos los niños.

Desde el primer año del conflicto, el Gobierno del Yemen pidió a la comunidad internacional junto con las agencias de las Naciones Unidas que ejercieran presión adicional sobre las milicias para dejar de reclutar a niños en el conflicto actual. Dicho reclutamiento afecta de sobremanera a los niños y los expone a diferentes tipos de peligro, y por desgracia a diferentes tipos de abusos y violaciones de los derechos humanos

Para concluir, el conflicto actual tiene un impacto en las capacidades de las instituciones gubernamentales. Por lo tanto, esperamos que la OIT junto con las instituciones donantes relacionadas puedan apoyar al Gobierno del Yemen en sus esfuerzos para proteger a los niños y también para aplicar el plan 2019-2026 sobre el trabajo infantil.

Miembros empleadores — La esencia de este caso es la captación y utilización de niños en el combate que constituye una de las situaciones más peligrosas en las que puede encontrarse un niño. Los niños representan el futuro de cualquier país y su protección mediante la utilización de los recursos que sean necesarios debe constituir una prioridad y debería ser el objetivo de todos los gobiernos, incluido el Gobierno del Yemen y por ello instamos a dicho Gobierno para que así lo haga.

No cabe duda que esta situación entra en el ámbito de las peores formas de trabajo como se describe en el artículo 3, *a)*. Dadas las circunstancias, el Grupo de los Empleadores insta al Gobierno del Yemen a seguir un plan de acción que recomendamos:

— Aplicar el plan de acción adoptado en 2014 que incluye armonizar la legislación nacional con las normas internacionales que prohíben el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados. Este proceso debería comprender a todos los asociados, incluidos los empleadores y los trabajadores.
— Dictar y difundir órdenes militares en las que se prohíba el reclutamiento independientemente de que sea voluntario o involuntario en relación con la utilización de niños en el conflicto armado.
— Investigar los alegatos de reclutamiento y utilización de niños menores de 18 años por parte de las fuerzas armadas del Gobierno del Yemen o de sus aliados, independientemente de si es voluntario o involuntario, lo que debe efectuarse de inmediato.
— Garantizar que se obliga a dar cuenta de sus actos a las personas responsables también es una necesidad urgente por lo que respecta a los empleadores y a esta Comisión.
— Facilitar el acceso a las Naciones Unidas para que controlen los progresos y el cumplimiento del Plan de acción, así como para las organizaciones tales como la OIT, Esto también debería considerarse como una prioridad.
— Garantizar que los niños involucrados involuntariamente con los grupos armados independientemente de su afiliación sean tratados de manera justa y equitativa y aplicar un plan de acción que asegure su reintegración en la sociedad con una rehabilitación adecuada.

También esperamos que el Gobierno del Yemen recopile y transmita sin tardanza información y estadísticas relativas al número de niños involucrados en el conflicto armado; el número de niños liberados y enviados a rehabilitación e integración. Asimismo, también se deberá proporcionar información con respecto a las investigaciones y procesamientos de los responsables de cometer estos graves delitos.

También instamos al Gobierno del Yemen a desarrollar políticas y planes de acción para garantizar la igualdad de acceso a la educación básica gratuita para todos los niños en edad escolar.

Asimismo, invitamos al Gobierno del Yemen a que aproveche la asistencia técnica con carácter de urgente y para asegurar el cumplimiento de la legislación y la práctica ajustadas al Convenio. A este respecto, escuchamos que el Gobierno del Yemen ha aplicado ciertos programas o medidas junto con la OIT, y quisiéramos solicitar a la Oficina que proporcione información a la Comisión de Expertos sobre dichas intervenciones de manera que podamos evaluar lo que se ha realizado. También invitamos al Gobierno del Yemen a que informe exhaustivamente sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos en 2019.

Miembros trabajadores — Agradecemos al representante del Gobierno del Yemen por las informaciones proporcionadas durante el curso de la discusión. Agradecemos igualmente a los participantes por su contribución. La lucha contra la explotación económica de los niños es una parte esencial del mandato de la OIT. La eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil es una exigencia a la cual han suscrito la casi totalidad de los Estados Miembros de la OIT al ratificar el Convenio.

Estamos sólo a una ratificación de la ratificación universal de este Convenio. Es una señal fuerte de la comunidad internacional y es una prueba del amplio consenso que existe sobre la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

Lamentablemente debemos constatar que en la práctica muchos niños siguen ocupados en las peores formas de trabajo infantil. Este es particularmente el caso del Yemen.

Como ya lo habíamos señalado en los comentarios iniciales, estamos convencidos de que el mejoramiento de la trágica situación de los niños del Yemen depende del conjunto de las naciones involucradas directa o indirectamente en el conflicto armado. Por lo tanto, les invitamos a cumplir con el consenso internacional que existe sobre la abolición de las peores formas de trabajo infantil trabajando por una solución pacífica del conflicto en el Yemen.

Podemos dirigir un cierto número de recomendaciones al Gobierno con el objeto de mejorar la suerte de los niños del Yemen y de esta manera mejorar el cumplimiento del Convenio. Insistimos en que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar la desmovilización completa e inmediata de todos los niños actualmente reclutados y para que ponga término a la práctica del reclutamiento forzoso de los niños menores de 18 años en las fuerzas armadas como en los grupos armados no gubernamentales.

El representante gubernamental ha mencionado la adopción de un Plan de acción 2019-2026. Habría sido útil transmitir esta información antes del examen del caso por cuanto nos habría permitido tenerlo plenamente en cuenta en el curso de nuestras discusiones. Esperamos que no se trate de una mera declaración y que este plan será efectivamente aplicado. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que tenga a bien transmitir estas informaciones a la Comisión

de Expertos y que aplique efectivamente las medidas contenidas en ese plan.

Junto a ese nuevo plan, el Gobierno velará al mismo tiempo por la aplicación urgente de las medidas previstas por el plan concluido en 2014 con la representante especial del Secretario General de las Naciones sobre los niños y los conflictos armados, a saber:

1) armonizar la legislación nacional con las normas y reglas internacionales que prohíben el reclutamiento y la utilización de los niños en un conflicto armado;
2) promulgar y difundir las órdenes de la autoridad militar que prohíben todo reclutamiento y toda utilización de niños menores de 18 años;
3) investigar los alegatos de reclutamiento y de utilización de los niños por las fuerzas armadas del Gobierno del Yemen y garantizar que se obliga a rendir cuentas de sus actos a las personas responsables.

Invitamos al Gobierno a proporcionar información sobre el grado de avance de la puesta en práctica del plan.

Además, el Gobierno adoptará medidas inmediatas y eficaces destinadas a abrir investigaciones rigurosas y a iniciar procesamientos respecto de quienes hayan reclutado a niños menores de 18 años con el objeto de utilizarlos en el conflicto armado y que se impongan sanciones eficaces y disuasorias en la práctica.

Con este fin, el Gobierno procurará reforzar las capacidades de los servicios de inspección.

La educación es esencial para proteger a los niños de las peores formas de trabajo. Nos sumamos a la Comisión de Expertos pidiendo al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo en el país.

El Gobierno deberá facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, especialmente para las niñas. Se esforzará para lograr que la tasa de escolarización en el sector primario y secundario progrese y que, al mismo tiempo, la tasa de abandono escolar retroceda.

El Gobierno transmitirá toda la información pertinente sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos.

Hemos visto que se han tomado iniciativas para trabajar en la readaptación de los niños reclutados en el conflicto armado, así como para los niños ocupados en trabajos peligrosos. Insistimos para que el Gobierno siga tomando medidas en un plazo determinado a fin de garantizar que los niños reclutados en las fuerzas armadas y en las fuerzas no gubernamentales son desmovilizados y que los niños ocupados en trabajos peligrosos pongan fin a dichas actividades.

El Gobierno deberá garantizar que estos niños se beneficien de una asistencia adecuada para su readaptación y su reintegración social.

El Gobierno comunicará la información actualizada sobre todas las medidas adoptadas a este respecto y los resultados obtenidos.

Para llevar a la práctica la totalidad de estas recomendaciones, pedimos al Gobierno del Yemen que solicite la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el representante del Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión insta al Gobierno a:

- **aplicar el Plan de Acción que fue adoptado en 2014;**
- **asegurar que los niños que participan en grupos armados, independientemente de su afiliación, reciban un trato justo y aplicar medidas para garantizar que esos niños se reintegren en la sociedad con medidas de rehabilitación adecuadas;**
- **preparar un informe en el que figure información y estadísticas sobre el número de niños que participan en conflictos armados, el número de los que han sido liberados y enviados a rehabilitación y reintegración, así como la investigación y el enjuiciamiento de los responsables del reclutamiento de niños en conflictos armados, y**
- **tomar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de acceso a la educación básica gratuita de todos los niños en edad escolar.**

La Comisión alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento de la legislación y la práctica de conformidad con el Convenio núm. 182. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos en 2019.

Representante gubernamental — Expresamos nuestro agradecimiento a esta distinguida Comisión. Por otra parte, tomamos nota de las conclusiones. Queremos reiterar que el Yemen atraviesa un conflicto devastador desde 2015, que tiene repercusiones en absolutamente todos los aspectos, incluida la capacidad de las instituciones gubernamentales. Por lo tanto, deseamos que la distinguida Comisión tenga en cuenta este factor en su próximo informe. Entre tanto, esperamos que la OIT, junto con las instituciones donantes, puedan respaldar al Gobierno del Yemen en sus esfuerzos por proteger a los niños y poner en práctica su Plan para 2019-2026.

ZIMBABWE (ratificación: 2003)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

1. Términos de la inclusión en la lista

El Gobierno de Zimbabwe ha sido incluido en la lista de los que han de aparecer en la Comisión de Aplicación de Normas en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que ratificó en 2003. La Comisión se interesa en el seguimiento de aspectos discutidos en la 105.ª reunión de 2016, que constituyen un seguimiento de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2009 sobre Zimbabwe designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.

2. Cuestiones que figuran en el Informe de la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones y medidas adoptadas por el Gobierno de Zimbabwe

2.1. Derechos sindicales y libertades civiles

2.1.1. Presunto ataque por militares contra el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) y su personal el 1.º de agosto de 2018

Debe observarse que las manifestaciones en cuestión fueron organizadas por elementos políticos que alegaban demoras en la publicación de los resultados electorales de las elecciones generales de 2018 y que posteriormente dieron lugar a actividades violentas cuyo objetivo eran las oficinas de la Comisión Electoral de Zimbabwe (ZEC), que están situadas cerca de las oficinas del ZCTU. El Gobierno tuvo que intervenir obedeciendo a su deber constitucional de proteger a las personas y las propiedades, dado que las manifestaciones cobraron violencia y produjeron lesiones a personas y la destrucción indiscriminada de propiedades. Es lamentable que edificios y personas que se encontraban cerca del centro de las violentas protestas se vieran involuntariamente afectados en el proceso de intentar mantener la paz y el orden.

Poco después de las manifestaciones el Gobierno de Zimbabwe designó una Comisión de Encuesta encabezada por el anterior Jefe de Estado de Sudáfrica, Su Excelencia Sr. Kgalema Motlanthe, y entre cuyos miembros figuraban, entre otras personalidades eminentes, el Jefe, Sr. Emeka Anyaoku, ex Secretario General del Commonwealth de Nigeria, Sr. Rodney Dixon, QC Reino Unido, y el General Davis Mwamunyange, ex Jefe de las Fuerzas Populares de Defensa de Tanzanía. La Comisión realizó audiencias públicas abiertas y televisadas en las que los afectados, incluidos los mencionados dirigentes del ZCTU, prestaron testimonio abiertamente. Desde entonces, la Comisión formuló recomendaciones sobre sus conclusiones, que el Gobierno de Zimbabwe está aplicando en la actualidad.

Por tanto, es nuestra considerada opinión que el Gobierno ya ha cumplido la solicitud formulada por la Comisión de Expertos.

2.1.2. Presunta prohibición de acciones de huelga

Como parte de las medidas preventivas para proteger a las personas y a las empresas durante la violenta manifestación del 1.º de agosto de 2018, el Gobierno apeló a los ciudadanos para que no organizaran manifestaciones ni emprendieran acciones conexas susceptibles de ser aprovechadas por personas con otros motivos.

2.1.3. Denegación y retraso en el registro de sindicatos

Sólo se planteó una cuestión relativa a la impugnación del registro de dos sindicatos, uno de los cuales ya ha sido registrado desde entonces. El otro aún debe pasarse por la oficina del registrador de sindicatos, según lo establecido por el Tribunal del Trabajo (se hace referencia al caso núm. 3128 del Comité de Libertad Sindical).

2.2. Ley de Orden Público y Seguridad (POSA)

El Gobierno de Zimbabwe, en línea con su programa de reforma, ha puesto en marcha el proceso de derogar la POSA. Se promulgará una nueva legislación, cuyas disposiciones se ajustarán a los principios de libertad sindical consagrados en la Constitución de Zimbabwe. Ya se ha redactado y publicado esta nueva legislación, el proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden, que ahora está siendo objeto de consultas públicas por el Parlamento. Tenemos la esperanza de que los interlocutores sociales, como de costumbre, contribuyan durante las consultas públicas a hacer sus aportaciones al proceso de elaboración de la ley en cuestión.

2.3. Reforma y armonización de la legislación laboral. Ley del Trabajo

La reforma de la legislación laboral está en marcha y los proyectos han sido comunicados en todo momento a los interlocutores sociales. El reciente proyecto que elaboró el Fiscal General el 11 de junio de 2019 también fue comunicado a los interlocutores sociales y a la Oficina. El Gobierno está a la espera de las aportaciones y las observaciones de los interlocutores sociales para la finalización y ulterior promulgación de la nueva Ley del Trabajo.

Con la promulgación de la Ley del Foro de Negociación Tripartita (TNF) en mayo de 2019, la comunicación de información pertinente entre el Gobierno y los interlocutores sociales pasará a ser un asunto que ha de prescribir el reglamento que se elaborará en los términos de dicha Ley. La Ley del TNF obliga a que toda la legislación del trabajo se tramite a través del TNF. El TNF legislado fue encargado por el Presidente el 5 de junio de 2019. El TNF gira en torno al diálogo social significativo y continuo sobre cuestiones socioeconómicas entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

2.4. Ley de la Administración Pública

Los principios de la Ley de la Administración Pública fueron aprobados por el Consejo de Ministros el 2 de mayo de 2019 y el Fiscal General ha elaborado el primer proyecto de ley. Está previsto que las consultas con los interlocutores sociales sobre el proyecto de ley comiencen en serio una vez que las asociaciones de la administración pública, el ZCTU y otras federaciones, incluida la Confederación de Empleadores de Zimbabwe, tengan en sus manos el proyecto de ley.

Se espera que en la reforma de la Ley de la Administración Pública se tenga en cuenta la situación de la secretaría de la Comisión de la Administración Pública.

El Gobierno tomó nota de las observaciones de la Comisión de Expertos relativas al registro de asociaciones de la administración pública. El proyecto de Ley de la Administración Pública armonizará conformemente el proceso de registro ajustándose a las correspondientes disposiciones de la Ley del Trabajo.

La recién adoptada Ley del TNF hace obligatoria la consulta y la negociación de las leyes laborales de Zimbabwe en consonancia con la Constitución y con las mejores prácticas internacionales en el seno del TNF. Por consiguiente, se consultará a los interlocutores sociales sobre el nuevo proyecto de Ley de la Administración Pública en consonancia con la Ley del TNF.

2.5. Ley de Servicios de Salud

Está previsto que la Ley de Servicios de Salud se examine igual que la Ley de la Administración Pública y la Ley del Trabajo, a fin de ponerlas en armonía con la Constitución de Zimbabwe adoptada en 2013, que contempla la libertad de asociación y el derecho de huelga en su artículo 65, y con el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

2.6. Foro de Negociación Tripartita

El Gobierno y los interlocutores sociales han venido trabajando para elaborar el marco jurídico para la institución del diálogo social de Zimbabwe, el Foro de Negociación Tripartita. La Ley del TNF fue promulgada y puesta en marcha el 5 de junio en un acontecimiento al que asistieron todos los interlocutores sociales. Hay acuerdo entre los interlocutores sociales en que este acontecimiento histórico dará paso a una nueva era de diálogo social en Zimbabwe. Se espera que la Ley del TNF dé lugar en Zimbabwe a un diálogo auténtico, efectivo y sostenido. Teniendo en cuenta estos antecedentes, existe la convicción de que la mayoría de los temas de preocupación entre los interlocutores sociales serán tratados de manera eficaz en el marco del TNF reformado.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — La Comisión de Expertos planteó algunas cuestiones relacionadas con la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2009 sobre la observancia por Zimbabwe, tanto en la legislación como en la práctica del Convenio núm. 87, ratificado en 2003, y del Convenio núm. 98, ratificado a comienzos de 1998.

En su Informe de 2019, la Comisión de Expertos planteó cuestiones legislativas que tienen que ver principalmente con reformas de las leyes laborales y de otra ley que está relacionada con el mercado laboral, esto es, la POSA. Quiero comenzar abordando las cuestiones legislativas. La Comisión de Expertos expresó su preocupación acerca de la aplicación de la POSA. Me es grato informar a la Comisión que este texto legislativo será derogado. Un nuevo texto legislativo, la ley de mantenimiento de la paz y el orden, cuyo proyecto de ley está en la actualidad en con-

sideración por el Parlamento, abordará los asuntos relativos a la paz y el orden. El Parlamento lleva a cabo actualmente consultas públicas en torno al proyecto de ley. Se espera que las organizaciones de empleadores y los sindicatos participen en las consultas públicas.

La Comisión de Expertos también quiere saber hasta dónde ha llegado Zimbabwe en la revisión de la Ley del Trabajo (capítulo 28:01). Me es grato informar a la Comisión que nos encontramos en una fase avanzada de revisión de la Ley del Trabajo. Contamos ahora con un proyecto de ley de enmienda del trabajo que el Gobierno ha compartido con los interlocutores sociales en marzo de 2019. El Gobierno recibió comentarios de los interlocutores sociales en abril de 2019. Los comentarios han sido incorporados desde entonces en el proyecto de ley. Ahora estamos esperando que la Oficina del Fiscal General nos proporcione el proyecto de ley revisado que será sometido a la consideración del Gobierno y de los interlocutores sociales.

Además, la Comisión de Expertos, solicitó una actualización de la revisión de la Ley de la Administración Pública (capítulo 16:04). Respecto de esta ley, deseo informar a la Comisión que los principios para la enmienda de la Ley de la Administración Pública fueron aprobados por el Gabinete el 2 de mayo de 2019, sujetos a la aprobación del Fiscal General realizada para elaborar el anteproyecto de ley el 5 de junio de 2019. El proyecto de ley será nuevamente objeto de consultas con los interlocutores sociales a su debido tiempo. En este momento, se están realizando los trámites para compartir el proyecto de ley con las partes interesadas correspondientes antes de las consultas proyectadas. La revisión de la Ley de la Administración Pública, tendrá en cuenta las cuestiones específicas planteadas por la Comisión de Expertos en relación con la situación de la secretaría de la Comisión de la Administración Pública y la inscripción en el registro de las asociaciones de la administración pública.

La Comisión de Expertos también quiere saber lo que ha hecho el Gobierno de Zimbabwe en términos de la revisión de la Ley de Servicios de Salud. Deseo informar a la Comisión que las partes en la Ley de Servicios de Salud, han concluido recientemente negociaciones sobre los principios relativos a la enmienda de la ley. Los principios serán considerados muy pronto por el Gabinete, con el fin de allanar el camino para la elaboración del proyecto de ley. Esencialmente, la Ley de Servicios de Salud revisada estará en sintonía con la nueva Ley de la Administración Pública, por cuanto ambas cubren a los funcionarios públicos.

Antes de concluir con las cuestiones legislativas, quiero informar a esta augusta casa que Zimbabwe está revisando sus leyes, no sólo para que estén de conformidad con los convenios ratificados de la OIT, sino, sobre todo, para que estos textos legislativos estén en sintonía con nuestra nueva Constitución.

Por ejemplo, los derechos laborales y el derecho de acción laboral colectiva están previstos en los términos del artículo 65 de la Constitución de Zimbabwe. A tal fin, el Gobierno tiene la obligación de revisar varios textos legislativos que no son coherentes con la nueva Constitución y éstos también incluyen las leyes laborales. Señor Presidente, permítame pasar ahora a la cuestión planteada en el Informe de la Comisión de Expertos correspondiente a las quejas presentadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y por el ZCTU, respecto de las lesiones sufridas por el personal del ZCTU durante los disturbios del 1.º de agosto de 2018. Será conveniente discutir esta cuestión en su propio contexto. Desafortunadamente, el Informe de la Comisión de Expertos no proporciona los detalles necesarios sobre el contexto. Sin embargo, permítame, ante todo, aportarle detalles del contexto. Tras las elecciones generales del 30 de julio de 2018 en Zimbabwe, el principal partido de la oposición organizó manifestaciones el 1.º de agosto de 2018, alegando retrasos en la publicación de los resultados de las elecciones, dado que la Ley Electoral dispone que los resultados de cualquier plebiscito deberán publicarse en el plazo de cinco días. Los manifestantes se volvieron violentos y atacaron las oficinas de la ZEC y otros bienes cercanos. El Gobierno tuvo que intervenir en consonancia con su deber constitucional de proteger a los ciudadanos y a los bienes, por cuanto las manifestaciones se tornaron violentas, dando como resultado personas heridas y la destrucción gratuita de bienes. Desafortunadamente, los edificios y las personas que se encontraban cerca del centro de las violentas protestas fueron afectados involuntariamente. Sería engañoso informar que los soldados tuvieron como blanco las oficinas del ZCTU y su personal en el tumulto posterior que llevó a un enfrentamiento de los manifestantes violentos contra los agentes responsables del cumplimiento de la ley y los manifestantes. Ocurre que las oficinas del ZCTU están situadas cerca de las oficinas de la ZEC, que fue el objetivo de los manifestantes violentos. Esta cuestión está adecuadamente abordada en el informe de la Comisión de Encuesta. Esta Comisión fue establecida por Su Excelencia el Presidente de la República de Zimbabwe, camarada Emmerson D. Mnangagwa. La Comisión de Encuesta fue dirigida por el ex Jefe de Estado de Sudáfrica, Su Excelencia Sr. Kgalema Motlanthe e incluyó, entre otras, a personas eminentes como el Jefe, Sr. Emeka Anyaoku, ex Secretario General de la Commonwealth de Nigeria. También fueron incluidos el Sr. Rodney Dixon, QC del Reino Unido, y el General Davis Mwamunyange, ex Jefe de las Fuerzas de Defensa del Pueblo de Tanzanía. La Comisión llevó a cabo audiencias públicas abiertas y televisadas en las cuales las personas afectadas, incluidos los miembros del ZCTU, testimoniaron abiertamente. Desde entonces, la Comisión ha aportado recomendaciones sobre sus conclusiones que el Gobierno de Zimbabwe está aplicando en la actualidad. Es, por tanto, un hecho que el Gobierno ya está cumpliendo con las solicitudes presentadas por la Comisión de Expertos sobre las cuestiones relativas a los daños de los edificios del ZCTU y a las lesiones infligidas a su personal. Respecto de la supuesta prohibición a los manifestantes, como parte de las medidas de precaución dirigidas a proteger a las personas y a las empresas, durante la violenta manifestación del 1.º de agosto de 2018, el Gobierno pidió a los ciudadanos que no realizaran manifestaciones o acometerían acciones relacionadas que pudieran ser probablemente aprovechadas por personas con otros motivos. Me es grato confirmar que este llamamiento fue en general bien acogido y atendido por la mayoría de ciudadanos de Zimbabwe.

En cuanto a la supuesta negación o registro tardío de los sindicatos, quiero informar que hay una sola cuestión relativa a los registros impugnados de dos sindicatos, uno de los cuales se registró desde entonces. El otro, aún no se ha acercado a la oficina de registro de sindicatos, según lo indicado por el Tribunal del Trabajo. Mi Gobierno, ya ha presentado esta información al Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 3128.

Quiero concluir insistiendo en el importante desarrollo de nuestro país que modificará el paisaje del diálogo social en Zimbabwe y que ayudará a que siga adelante la generación de confianza entre el Gobierno y los interlocutores sociales. El 24 de mayo de 2019, el Parlamento de Zimbabwe aprobó la Ley del Foro de Negociación Tripartita, conocido como el TNF en su forma breve. El TNF legislado se estableció el 5 de junio de 2019. Éste fue lanzado por el Jefe de Estado, Su Excelencia Sr. Emmerson D. Mnangagwa, en una sesión a la que asistieron los dirigentes de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores, algunos de los cuales se encuentran hoy en la sala. Durante el lanzamiento, todos

nosotros, Gobierno, empresarios y trabajadores, reafirmamos nuestro compromiso de abordar las cuestiones socioeconómicas, incluidas las relacionadas con el trabajo, mediante un diálogo social sostenido.

En el lanzamiento, estuvo representado el Director de País de la OIT. El Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, pudo enviar un representante al lanzamiento del TNF, en Zimbabwe, el 5 de junio de 2019. El TNF prevé consultas y negociaciones en torno a la legislación laboral de Zimbabwe. En consecuencia, el Gobierno de Zimbabwe revisará la legislación laboral y la pondrá de conformidad con la Constitución. Por consiguiente, los interlocutores sociales serán consultados sobre el nuevo proyecto de Ley de la Administración Pública, con arreglo al TNF. Es nuestra opinión fundamentada que el Gobierno de Zimbabwe ha demostrado pleno respeto por los comentarios y las observaciones de los órganos de control de la OIT y por las preocupaciones de los interlocutores sociales y sus muy diversas opiniones sobre variadas cuestiones de interés.

Quisiera, por tanto, garantizar a la Comisión que es compromiso del Gobierno de Zimbabwe agilizar la reforma de la legislación laboral y la generación del diálogo social, por cuanto ayuda a la recuperación y al crecimiento de nuestra economía nacional. Así, además de cumplir con las expectativas de la Comisión, ponemos en práctica todas estas reformas para nuestro beneficio nacional.

Espero con interés un compromiso productivo con los distinguidos miembros de esta Comisión en la exploración de nuevas posibilidades para el fortalecimiento de la observancia de las normas internacionales del trabajo en Zimbabwe, incluido el Convenio núm. 87.

Miembros empleadores — Me gustaría empezar agradeciendo al distinguido delegado gubernamental de Zimbabwe su exhaustiva presentación de hoy y, en especial, por el tono constructivo y abierto con el que realizó esa presentación, cosa que valoramos enormemente. Como saben los miembros de nuestra Comisión, el Convenio núm. 87 es un convenio fundamental que aborda la libertad sindical, que Zimbabwe ratificó en 2003 y que ha venido siendo debatido desde 2006, en cinco ocasiones, en esta Comisión. Me complace mucho estar aquí en el momento en que se presenta este caso, cuando parece que existen progresos muy positivos sobre los que informar.

Recordando que nuestra discusión de 2006 se centró en la POSA y los elementos de esa ley que no cumplían con las obligaciones de Zimbabwe en virtud del Convenio, y teniendo en cuenta que la Misión de Asistencia Técnica de Alto Nivel de 2017, que tuvo lugar en Zimbabwe, señaló que seguía existiendo en aquel momento una divergencia entre el alcance de la POSA y su aplicación a las actividades legítimas de los sindicatos, nos sentimos muy complacidos en tomar nota hoy de manera positiva de la indicación del Gobierno de que la POSA será derogada y de la información del distinguido delegado gubernamental, en el sentido de que el Parlamento celebra en la actualidad consultas con los interlocutores sociales sobre la potencial legislación que sustituirá a la POSA.

Claramente y, como se trata de un asunto de larga data en cuanto al cumplimiento del Convenio por parte de Zimbabwe, nos sentimos alentados al escuchar estas medidas e incentivamos al Gobierno a que comunique información adicional sobre estas medidas en su memoria a la Comisión de Expertos en su próxima reunión.

En lo que se refiere a la reforma de la legislación laboral y a la Ley del Trabajo, los empleadores señalan que la Comisión de Expertos y esta Comisión solicitaron con anterioridad al Gobierno que comunicara información sobre los progresos logrados en la conformidad de la legislación laboral y de la administración pública con el Convenio.

Teniendo en cuenta las conclusiones de la Comisión de Encuesta, los empleadores también acogen favorablemente los comentarios realizados respecto de las medidas adoptadas en este sentido. Por tanto, solicitamos que el Gobierno comunique una información que constituya una actualización de la situación en sus esfuerzos por enmendar la Ley del Trabajo ante la Comisión de Expertos, incluidas las medidas específicas abordadas hoy.

Más específicamente, en relación con la Ley de la Administración Pública, la Comisión recordará que la Comisión de Expertos tomó nota de que el Fiscal General estaba trabajando en el proyecto de una enmienda de la Ley de la Administración Pública, a efectos de tener en cuenta la capacidad de los funcionarios públicos de constituir organizaciones de trabajadores y de afiliarse a las mismas, sin la obligación de una autorización previa.

El Grupo de los Empleadores señala que hoy en la presentación del Gobierno, los principios a este respecto fueron aprobados el 2 de mayo de 2019, que el Fiscal General ha elaborado un primer proyecto de ley en junio de 2019 y que tendrían lugar consultas con los interlocutores sociales, incluida la participación en el anteproyecto de ley.

También se nos informó que la Ley de Servicios de Salud será revisada de modo que esté en sintonía con la Ley de la Administración Pública y animamos vivamente al Gobierno a este respecto, en particular en sus esfuerzos dirigidos a la consulta con los interlocutores sociales en relación con esta modificación legislativa. El Grupo de los Empleadores también solicitó al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos un informe sobre la situación en que se encuentra este proceso y una copia del anteproyecto de ley a la Comisión de Expertos para su reunión de 2019.

El Grupo de los Empleadores no abordará las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a los casos en los que se prohíben las acciones de huelga o se regulan de otra manera y reiteraremos nuestra conocida posición de que en nuestra opinión, esto no se sitúa dentro del ámbito de aplicación del Convenio y, por consiguiente, nuestra discusión en las conclusiones no tratará esas cuestiones.

Volviendo a los asuntos relativos a las libertades civiles, si bien se ha tomado nota de los alegatos del ZCTU sobre las lesiones y los ataques a los afiliados sindicales, el 1.º de agosto de 2018, los empleadores deben hacer propicia esta ocasión para indicar su profunda preocupación respecto de cualquier posible uso de la violencia para gestionar las manifestaciones que, en nuestra opinión, constituyen una respuesta inaceptable. Los empleadores toman nota de la información adicional comunicada hoy por el Gobierno y del contexto adicional que se aportó.

Si bien entendemos que estas circunstancias pueden ser difíciles, realmente hacemos propicia esta oportunidad para fortalecer nuestra opinión sobre la importancia de garantizar que los funcionarios públicos se abstengan de recurrir a la violencia como una reacción a tales cuestiones.

En relación a los alegatos del ZCTU de denegación o retraso en el registro de los sindicatos, los empleadores solicitaron al Gobierno que comunicara a la Comisión de Expertos para su próxima reunión, información específica en respuesta a estas cuestiones, para su próxima reunión, de modo que esta cuestión pueda ser revisada más pormenorizadamente.

Por último, el Grupo de los Empleadores acoge con beneplácito el foco de que pone Zimbabwe en el restablecimiento del diálogo social en el país, incluido el lanzamiento del foro contemplado en el TNF. El Grupo de los Empleadores se siente animado por esta evolución y alienta al Gobierno a que formule un sólido compromiso con el proceso de diálogo social con los interlocutores sociales, dentro del TNF, y también a que comunique información adicional sobre el proceso de diálogo entablado en relación con el TNF en su presentación de memorias a la Comisión de Expertos.

En general, pensamos que existen avances muy importantes en este caso y esperamos con interés seguir en este camino.

Miembros trabajadores — Nos encontramos una vez más examinando la aplicación de un convenio fundamental en Zimbabwe. A pesar de las recomendaciones exhaustivas presentadas por la Comisión de Encuesta de 2009 y la Misión de Alto Nivel de 2017 de la OIT, el Gobierno viola de manera sistemática los principios fundamentales de la libertad sindical.

Nos preocupan enormemente el nivel de brutalidad en el aplastamiento del ejercicio de los derechos civiles y las graves sanciones penales contra los activistas. La ausencia de verdaderas reformas en la última década sigue permitiendo graves violaciones, denegando a los trabajadores el libre ejercicio de sus derechos en virtud del Convenio.

Justamente en enero de este año, hemos sido testigos de unas medidas drásticas masivas en respuesta a una protesta pacífica. Cuando el Gobierno anunció un aumento extraordinario del 100 por ciento en los precios de los combustibles, se produjo una enérgica reacción de la población. El ZCTU hizo un llamamiento a los trabajadores para que permanecieran en sus casas, a efectos de demostrar que ese drástico aumento en los precios de los combustibles tendría repercusiones en su movilidad y en el acceso al empleo.

Esta forma pacífica de protesta ocasionó una violenta respuesta del Gobierno. Se informó que el país se encontraba en una situación de aislamiento virtual. El Gobierno bloqueó Internet y los medios de comunicación social durante algunos días, para impedir el acceso a la información y a la libertad de expresión. Las fuerzas de seguridad, la policía, el ejército y otros fueron desplegados en las calles, atacando violentamente a los pacíficos manifestantes. Golpearon a los manifestantes y les dispararon. Asaltaron arbitrariamente a las personas en las calles y, en algunos casos, ingresaron en sus domicilios para sacar y golpear a gente inocente en medio de alegatos de violencia sexual, que incluyen violaciones. Hubo muertos, heridos y más de 200 detenidos. En lugar de investigar y perseguir a los responsables de la brutal violencia, el Gobierno responsabilizó a los dirigentes del ZCTU, con graves acusaciones penales que podían llevarlo a la cárcel durante décadas e infundir temor en los afiliados sindicales.

El Gobierno intenta justificar su violenta y excesiva respuesta, argumentando que el llamamiento para mantenerse alejados se convirtió en protestas y disturbios en las calles. Sin embargo, recordamos al Gobierno que las intervenciones policiales haciendo uso de la fuerza deben ser proporcionales y no deberían, en ninguna circunstancia, dar lugar a una excesiva violencia desatada sobre manifestantes inocentes. Los trabajadores de Zimbabwe ya hacen frente a enormes dificultades, debido a la crisis económica y al impago de sus salarios. Además, ese razonamiento parece tolerar la violencia arbitraria perpetrada por la policía y las fuerzas de seguridad, contribuyendo a una atmósfera de temor en la sociedad.

También es notable que éste no sea un incidente aislado. En octubre de 2018, la policía impidió que el ZCTU llevara a cabo una manifestación pacífica organizada contra las medidas económicas anunciadas por el Gobierno. El ZCTU informó a las autoridades de su intención de realizar una manifestación pacífica que incluía la entrega de una petición de los trabajadores al Ministro de Hacienda, a pesar de que este aviso no era requerido por la POSA. La policía irrumpió en los locales del ZCTU y bloqueó de manera flagrante las protestas con camiones, cañones de agua y golpes. El presidente del ZCTU, Sr. Peter Mutasa, y su secretario general, Sr. Japhet Moyo, así como otras 39 personas fueron posteriormente arrestadas. La detención del Sr. Peter Mutasa desencadenó una reacción inmediata de acciones de solidaridad de los sindicatos en todo el mundo.

Claramente, el Gobierno utiliza estas tácticas agresivas y violentas con miras a intimidar a los sindicatos y a sus afiliados para que no puedan llevar a cabo sus actividades con plena libertad. A este respecto, merece la pena reiterar el comentario del Comité de Libertad Sindical. Los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sólo pueden ejercerse en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de los derechos humanos fundamentales, incluido el derecho de reunión y de libertad de opinión y expresión.

La Comisión de Encuesta, así como las conclusiones anteriores de la Comisión, exigen reformas orientadas a permitir que los sindicatos ejerzan plenamente sus derechos. Una de éstas es la reforma de la cultura institucional de las fuerzas de seguridad y de cumplimiento de la ley. El Gobierno declara que ha tomado medidas para formar a la policía y que ha adoptado un programa para impartir esta formación de forma continua, si bien es evidente que las acciones de la policía no dan muestras de que exista tal formación en materia de libertades civiles y normas internacionales del trabajo. La represión ejercida por la policía es más elocuente que el resultado esperado de tal formación. La policía de la República de Zimbabwe debe hacer más que adoptar un programa. Debe adoptar los principios de libertades civiles y de libertad sindical, como parte de sus directivas operativas, y un código de conducta. Debe desalentar los comportamientos inaceptables, investigando y castigando las conductas erróneas de aquellos que actúan violando las directivas y el código. Hacemos un llamamiento al Gobierno de Zimbabwe para que realice una investigación completa sobre la excesiva violencia utilizada por la policía contra los trabajadores y para que presente una memoria a la Comisión de Expertos con pruebas de las sanciones impuestas a quienes se identificó como responsables.

En segundo término, estamos sumamente preocupados por el hecho de que el proyecto de ley de enmienda de la Ley de la Administración Pública requiera una autorización antes de que las asociaciones de administración pública y los sindicatos puedan ser registrados. El proyecto de ley también deniega al personal de la Comisión de la Administración Pública el derecho de sindicación, en contravención del artículo 2 del Convenio. Todos los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, sujeto sólo a las normas de la organización interesada. El Estado no puede condicionar el ejercicio de este derecho o administrarlo en circunstancias equivalentes a una autorización previa. Los únicos grupos de trabajadores con derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, puede limitarse a la policía y al ejército.

El Convenio núm. 87 no contiene una disposición que excluya a los funcionarios públicos o al personal de la administración pública de su campo de aplicación. Claramente, constituye una violación del Convenio el hecho de que la Ley de la Administración Pública y el nuevo proyecto de ley propuesto denieguen al personal de la Comisión de la Administración Pública el derecho de sindicación y condicionen el registro de las asociaciones de la administración pública y de los sindicatos al asesoramiento previo de la Comisión de la Administración Pública. El asesoramiento previo de la Comisión a este respecto funciona como una autorización anterior y viola el Convenio en ese sentido. La Ley de Servicios de Salud también deniega este derecho a los trabajadores del servicio de salud. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que enmiende el proyecto de ley, a efectos de cumplir con el Convenio y

con los principios constitucionales de la OIT, para que enmiende en consecuencia la Ley de Servicios de Salud.

Mostramos también nuestra preocupación por la falta de progresos en la enmienda de la Ley del Trabajo, que es objeto de reiteradas críticas de los órganos de control y de la Comisión de Encuesta. Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos e instamos al Gobierno a que entable inmediatamente consultas completas, francas y exhaustivas con los interlocutores sociales para que se revise el proyecto de la Ley del Trabajo y el nuevo anteproyecto de Ley del Orden Público.

Por último, manifestamos nuestra profunda preocupación por la definición sumamente amplia de los servicios esenciales que continúan funcionando para controlar y limitar las actividades legítimas de los sindicatos. Con arreglo al principio 11.3, los servicios esenciales incluyen todos los servicios cuya interrupción pueda poner en peligro los derechos contenidos de la Constitución.

Señalamos, de acuerdo con la Comisión de Expertos, que la definición es tan amplia que restringe el ejercicio legítimo de los derechos estipulados en el artículo 3 en general y el derecho de huelga en particular. Los servicios esenciales deben ser definidos de manera estricta y deberían limitarse a los servicios cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población. Por tanto, esta disposición constituye un obstáculo para los trabajadores que buscan ejercer sus derechos en virtud del Convenio y debe ser revisada.

Este caso merece específicamente nuestra atención. Las cuestiones que discutimos hoy están pendientes desde hace más de una década. Si bien la ausencia de progresos es suficientemente preocupante, existen nuevos y muy graves ejemplos de derechos en virtud del Convenio que han sido violados por las autoridades públicas. Queremos considerar seriamente los compromisos adquiridos por los Gobiernos en relación con la aplicación del Convenio. Para ser creíble, el Gobierno debe ponerlos en vigor en el país y no sólo en nuestras discusiones en la Comisión.

Realmente esperábamos que con este nuevo Gobierno, la situación en Zimbabwe mejoraría para la población trabajadora. Sin embargo, la situación de hecho ha empeorado. Hacemos un llamamiento a esta Comisión para que denuncie la inaceptable situación por la que tienen que atravesar cada día los trabajadores de Zimbabwe.

Miembro empleadora, Zimbabwe — Hago uso de la palabra en nombre de la Confederación de Empleadores de Zimbabwe para contribuir a las cuestiones que son objeto de discusión. Agradecemos al Gobierno, especialmente su respuesta a las cuestiones y actividades que tratamos como interlocutores tripartitos, habida cuenta de que todos trabajamos en favor de la mejora de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en Zimbabwe. Como empleadores, hemos sido testigos, tras la ratificación del Convenio, de la multiplicidad de sindicatos y de asociaciones de empleadores que han recibido la garantía de la libertad sindical consagrada en el artículo 65 de la Constitución de Zimbabwe. Seguimos implicados como interlocutores sociales y somos periódicamente consultados en relación con las reformas legislativas. Esperamos facilitar la finalización de este proceso, de modo que puedan concluirse las reformas largamente esperadas. Hago aquí referencia a la Ley del Trabajo, la Ley de la Administración Pública, la Ley de Servicios de Salud y la POSA. En la actualidad, mientras hablamos, se han compartido enmiendas a la Ley del Trabajo y somos consultados como interlocutores sociales. Permítanme también mencionar que la libertad sindical en nuestro país está institucionalizada, por cuanto empleadores y trabajadores pueden entablar una negociación colectiva a nivel nacional, sectorial y de lugar de trabajo. El TNF está ahora legislado, tras la promulgación de la Ley del Foro de Negociación Tripartita a comienzos de este mes. Es nuestra opinión como empleadores que esta medida fortalecerá el diálogo social, dado que los interlocutores sociales serán considerados responsables de sus decisiones y acciones. Sostenemos también la opinión de que cualquier asunto pendiente elaborado aquí, será debatido y resuelto por los interlocutores sociales en el TNF. Esperamos con interés un diálogo social significativo y para que ello se concrete, deben existir confianza y respeto mutuos, dado que las partes se reúnen en la mesa del TNF. Deben existir relaciones cordiales y las negociaciones deben realizarse de buena fe. Como interlocutores sociales, apuntamos a compromisos significativos que se traduzcan en ganancias mutuas. Nunca se insistirá lo suficiente en la necesidad de desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales para la adquisición de la capacidad de negociación requerida. No puede sobrevalorarse la necesidad de desarrollar las capacidades de los interlocutores sociales con las habilidades de negociación requeridas. Las partes el TNF requieren un desarrollo de sus capacidades, con el fin de que el proceso de negociación sea tomado en serio. Los acontecimientos relacionados con las manifestaciones del 1.º de agosto de 2018 en Zimbabwe, que se pusieron aquí de manifiesto pudieron haberse evitado. En nuestra opinión, esto pudo haberse evitado si las partes implicadas hubieran debatido las cuestiones en torno a la mesa, en la forma del TNF. No prevemos una repetición de lo mismo en un futuro cercano, debido a que estamos preparados para seguir adelante con compromisos significativos con nuestros interlocutores sociales y a que ahora contamos con un TNF legislado.

Miembro trabajador, Zimbabwe — Permítanme comenzar agradeciendo a su Comisión por los esfuerzos en la búsqueda del restablecimiento de la dignidad, la seguridad y la prosperidad de la población trabajadora y de las familias trabajadoras de Zimbabwe. En nombre de los sufridos trabajadores de Zimbabwe, quisiera señalar a su atención las graves violaciones de los derechos humanos y laborales, especialmente por su relación con las violaciones de los principios y disposiciones del Convenio. Las violaciones tienen tal gravedad que, si la Comisión no adopta medidas enérgicas contra el Gobierno de Zimbabwe, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil desaparecerán pronto de Zimbabwe o serán ineficaces a la hora de pedir cuentas al Gobierno. Esto es así porque existe un plan deliberado y siniestro que está siendo aplicado para reducir los espacios de participación democrática.

Las violaciones se refieren a asesinatos de ciudadanos, detenciones masivas, tortura, acoso, intimidación, encarcelamiento, discriminación contra los sindicatos, la obstrucción de los derechos de los ciudadanos, mediante el uso de la fuerza y municiones activas. La nuestra se parece a una zona de guerra en un país que no está en guerra. Esto ocurre generalmente una vez que se comunica que existe una acción de protesta y una verdadera realización de la misma contra políticas perjudiciales del Gobierno para los intereses socioeconómicos de las personas.

En noviembre de 2017, Zimbabwe tuvo un nuevo Gobierno a raíz de la caída del Sr. Robert Mugabe, cuyo historial en el Gobierno de violaciones de derechos humanos y laborales conoce bien esta Comisión y que está bien documentado por la Comisión de Encuesta de 2009. El cambio de Gobierno trajo alguna esperanza a la población de Zimbabwe, por cuanto el nuevo régimen prometió respetar los derechos humanos. Sin embargo, lo que hemos visto hasta ahora, ha determinado que constituya un delito haber sido optimistas. El supuesto libertador se ha vuelto más peligroso que su antecesor y ahora vivimos con temor, esperando que se encuentre en la actualidad una rápida fase de retirada.

Los graves acontecimientos del 1.º de agosto de 2018, durante el período de elecciones, pusieron nuestros temores en perspectiva. En la mencionada fecha, un grupo de

personas se manifestó en las calles de Harare pidiendo la publicación de los resultados de las elecciones. En respuesta a las acciones de protesta, el Gobierno de Zimbabwe movilizó al ejército para dispersar a los manifestantes. El ejército y la policía dispararon balas de manera indiscriminada en el distrito del centro comercial de Harare. Varias personas sufrieron heridas y seis personas fueron asesinadas.

Durante este incidente, las oficinas del ZCTU fueron elegidas deliberadamente como objetivo y nuestra oficina principal de Harare se cubrió de balas que dañaron nuestro edificio, rompiéndose cristales y lesionando al consejero jurídico del ZCTU, Sr. Zakeyo Mtimtema, y al funcionario de seguridad, Sr. Joseph Chuma. Los pormenores de este incidente se encuentran en un Informe de la Comisión titulado «Informe de la Comisión de Encuesta sobre la violencia postelectoral del 1.º de agosto de 2018». Esta Comisión fue presidida por el ex Presidente de Sudáfrica, Sr. Kgalema Motlanthe. La Comisión tomó nota con preocupación, entre otras cosas, del uso de municiones activas contra ciudadanos indefensos y recomendó una compensación a las víctimas. Desafortunadamente, hasta la fecha no se ha pagado ninguna compensación.

Como si este incidente no hubiera sido suficiente, el uso de municiones activas se volvió a repetir del 14 al 16 de enero de 2019, durante las acciones de protesta contra el aumento del costo de vida, incluido el aumento del precio de los combustibles. El incidente se saldó con 17 fallecidos, 81 heridos y tratados por heridas de bala y 1 055 detenidos y encarcelados, incluidos 12 jóvenes. Estuvieron sujetos a juicios masivos y a 995 se les denegó la libertad bajo fianza.

El secretario general del ZCTU, Sr. Japhet Moyo, y el presidente, Sr. Peter Mutasa, fueron también detenidos el 21 y 26 de enero, respectivamente, y fueron encarcelados dos semanas, obteniendo su libertad sólo por mandato judicial mediante condiciones estrictas de fianza que incluían la presentación diaria y de dos veces a la semana, en el caso del Sr. Mutasa. Las enérgicas medidas se extendieron a los líderes de la sociedad civil y a los defensores de los derechos humanos. Fueron acusados en virtud del artículo 22, 2), *a),* iii), de la Ley Penal (codificación y reforma), capítulo 9.23, por subversión contra el Gobierno constitucional o bien por incitar a la violencia pública en virtud del artículo 36, 1), *a),* de la misma ley. Se enfrentan a una pena de cárcel de veinte años, en caso de ser condenados. Es un caso de Estado que constituye un delito convocar acciones de protesta contra las políticas del Gobierno, aun cuando tales políticas tengan una capacidad directa para atentar contra los derechos económicos y sociales y el bienestar de las personas. Además, el argumento del Gobierno es una salida directa y un menosprecio de las disposiciones claras de nuestra Constitución, que garantizan la libertad de manifestación y de petición establecida en el artículo 59.

Somos conscientes de que nuestro Gobierno discrepa de las cifras de personas asesinadas, que llegan a 12, pero no ha hecho nada para verificarlo, ni ha pagado ninguna compensación a las personas afectadas o a sus familias. Nuestro Gobierno justifica sus asesinatos, alegando que las protestas fueron violentas y los bienes fueron saqueados. Por el contrario, fueron las fuerzas de seguridad las que respondieron con violencia a las protestas, atacando a los manifestantes. Por otra parte, el ZCTU les había informado de las protestas previstas y las reglas para gestionarlas indican que las fuerzas de seguridad adoptaron las medidas adecuadas para proteger a los manifestantes y a sus bienes. Por el contrario, las fuerzas de seguridad simplemente utilizaron la fuerza bruta contra los manifestantes legítimos, con el pretexto de que la protesta fue usada para perpetrar saqueos. Durante el período de protestas, el Gobierno nos denegó el derecho a la información, debido a que desconectaron los servicios de Internet y el acceso a los medios de comunicación social, en un intento de ocultar las atrocidades cometidas contra los manifestantes por las fuerzas de seguridad que seguían a las personas a sus casas y los castigaban con brutalidad y se informó sobre violaciones de algunas mujeres. Estas conclusiones fueron validadas por la Comisión de Derechos Humanos de Zimbabwe (ZHRC), órgano constitucional que observó que miembros uniformados del ejército nacional de Zimbabwe y de la policía de la República de Zimbabwe, instigaron torturas sistemáticas a civiles, presentándose en sus domicilios por la noche.

El Gobierno utiliza los medios de comunicación del Estado para incitar el discurso del odio y proferir amenazas contra el ZCTU, con la intención de que el público chantajee a nuestra organización y encuentre pretextos para ataques gratuitos del Estado contra nosotros. En cuanto a las reformas de la legislación laboral, la estrategia del Gobierno es comprometer al ZCTU de una manera deliberadamente aleatoria, incluido el recurso al envío en el último minuto de documentos con los resultados del proceso.

Acabamos de recibir una copia oficial del nuevo proyecto de Ley del Trabajo aquí en Ginebra y del proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden, para derogar y sustituir la POSA, que se encuentran en su proceso preliminar. No hemos sido consultados en absoluto a este respecto.

Además, un total de 169 sindicalistas, incluidos el presidente y el secretario general del ZCTU, fueron detenidos el 11 de octubre de 2018, por haber convocado una acción de protesta contra el aumento del impuesto sobre las transacciones de cinco céntimos al 2 por ciento por transacción. El aumento del impuesto es una estafa a los ingresos de los trabajadores que luchan por llegar a fin de mes, haciendo frente a nefastas condiciones económicas. Todos los dirigentes y afiliados del ZCTU han sido absueltos por el Tribunal competente en este asunto después de varios juicios que agotaron los recursos financieros del ZCTU y que supusieran una pérdida de tiempo.

A pesar de todos estos desafíos, seguimos haciendo un llamamiento para un compromiso con nuestro Gobierno. No somos una organización violenta como se nos ha catalogado, nuestros registros dan testimonio de ello. En la víspera de esta Conferencia Internacional del Trabajo, el 5 de junio de 2019, nuestro Gobierno respondió parcialmente a nuestro llamamiento para el diálogo y lanzamos juntos el TNF. Éste es un paso en la dirección correcta. Sin embargo, seguimos detenidos y nos preguntamos cómo participaremos en las negociaciones cuando nos enfrentamos a penas de cárcel. Se nos enjuiciará pronto, tras la clausura de esta Conferencia, y no tendremos la libertad de viajar, debido a las condiciones de la fianza impuesta.

Permítanme concluir reiterando los principios establecidos de la libertad sindical. Debo indicar que con el arresto y la detención del presidente, del secretario general del ZCTU y de los dirigentes de las organizaciones docentes, el Gobierno de Zimbabwe violó el artículo 3, 1), 2), del Convenio, que dispone que «Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.».

El mecanismo de control de la OIT ha establecido, a lo largo de los años, que los alegatos de conducta delictiva no deben ser utilizados para acosar a los sindicalistas en razón de su afiliación o de sus actividades sindicales. Además, deberían adoptarse todas las medidas necesarias para garantizar que, independientemente de la afiliación a los

sindicatos, los derechos sindicales puedan ser ejercidos en condiciones normales con respecto a los derechos básicos y en un clima libre de violencia, presión, temor y amenazas de cualquier tipo.

El ZCTU insta a la honorable Comisión a que desapruebe el uso excesivo y desproporcionado de municiones activas contra personas indefensas por parte del Gobierno de Zimbabwe. En lugar de perseguir a los trabajadores, el Gobierno debe dedicar su tiempo a abordar los males económicos que han empobrecido a los trabajadores de Zimbabwe.

Miembro gubernamental, Rumania — Hago uso de la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y de sus Estados miembros. Los países candidatos, República de Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, así como Noruega, país miembro del Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), se alinean con esta declaración. Estamos comprometidos con la promoción de la ratificación y la aplicación universales de los ocho convenios fundamentales, como parte de nuestro Marco estratégico sobre derechos humanos. Hacemos un llamamiento a todos los países para que protejan, promuevan y respeten todos los derechos humanos y laborales, dando la mayor importancia a la libertad sindical y al derecho de sindicación. A este respecto, es esencial el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98.

Las relaciones Zimbabwe-UE se rigen por el Acuerdo de Cotonou, que es el marco de cooperación con la UE. Este acuerdo se basa en el compromiso de respeto de los derechos humanos, de los principios democráticos y del Estado de derecho. El 5 de junio, el Gobierno de Zimbabwe y la UE dieron inicio a un proceso de diálogo político formal, de conformidad con el Acuerdo de Cotonou, que allana el camino para una cooperación más estrecha.

Zimbabwe se encuentra asimismo entre los países signatarios de la región de África Oriental y Meridional (AOM) y del Acuerdo de Asociación Económica (AAE) provisional, que se está aplicando desde 2012. Además, Zimbabwe, junto con los demás miembros de la región de la AOM y del AAE, solicitaron que se profundizara este acuerdo, a lo que la UE respondió positivamente. Las negociaciones al respecto, abarcarán todas las cuestiones relativas al comercio, incluido el desarrollo comercial y sostenible y los órganos consultivos de la sociedad civil.

No es la primera vez que los mecanismos de control de la OIT discuten el caso de Zimbabwe, en relación con la libertad sindical y el derecho de sindicación. En 2009, se nombró una Comisión de Encuesta para examinar la observancia de los Convenios núms. 87 y 98, y en 2016, esta Comisión discutió el cumplimiento del Convenio núm. 98 y de la recomendación de la Comisión de Encuesta sobre la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98.

Queremos reafirmar que un entorno propicio para el diálogo social y la confianza entre empleadores, trabajadores y gobiernos, es esencial para la estabilidad social y económica. Tomamos nota con interés de la adopción por el Gobierno de un proyecto de Ley del Foro de Negociación Tripartita. Esperamos que esto constituya el primer paso hacia la institucionalización del diálogo tripartito en el país.

También tomamos nota, como se recomendaba en las conclusiones del taller de capacitación de formadores para los miembros de la policía de la República de Zimbabwe, con la asistencia de la OIT, de que se ha desarrollado un programa de formación que es en la actualidad parte del material que se enseña a todos los miembros de la policía durante su período de adaptación y en los cursos de perfeccionamiento. Esto contribuye a una mejor comprensión de las leyes laborales nacionales, de los derechos laborales y del cometido de la policía, y puede contribuir a un clima libre de violencia contra los sindicatos.

Sin embargo, expresamos nuestra profunda preocupación por los recientes actos de represión contra trabajadores en manifestaciones, incluidos los alegatos de las heridas sufridas por el personal del ZCTU en la manifestación del 1.º de agosto de 2018, así como, a principios de este año, por los casos de huelgas, manifestaciones prohibidas o criminalizadas y por la denegación o el retraso del registro de sindicatos. Esperamos y destacamos la importancia que reviste que todos los actos de violencia y de represión sean debidamente investigados y perseguidos.

Recordamos que la necesidad de garantizar el orden público y la seguridad no debería utilizarse como argumento para limitar los derechos de los sindicatos y prohibir las acciones de protesta. En este contexto, la Misión de Alto Nivel de la OIT sugirió al Gobierno que examinara la aplicación de la POSA, para garantizar con mayor claridad que las actividades sindicales se situaran fuera de su ámbito de aplicación. Nos complace oír del Ministro que derogará la POSA y hacemos un llamamiento al Gobierno para que examine la aplicación de la POSA, en consulta con los interlocutores sociales.

También lamentamos que, a pesar de las numerosas solicitudes de la Comisión, no se hayan realizado progresos en la armonización de la legislación del trabajo y de la administración pública con el Convenio. En consecuencia, instamos al Gobierno a que enmiende sin retrasos la Ley del Trabajo y en plena consulta con los interlocutores sociales.

Recordamos el derecho que tienen todos los funcionarios públicos de sindicarse y de afiliarse a los sindicatos que estimen convenientes, y alentamos al Gobierno a que incluya el derecho del personal de la Comisión de Administración Pública de constituir organizaciones profesionales en el proyecto de Ley de Enmienda de la Administración Pública, y de afiliarse a las mismas.

También solicitamos al Gobierno que garantice que las disposiciones legislativas que tratan del registro de organizaciones de funcionarios públicos sean suficientemente claras, con el fin de que no se dé lugar a una posible interpretación de la ley, como conceder facultades discrecionales a la Comisión de la Administración Pública para denegar el registro de cualquier organización.

En base a estas consideraciones, alentamos al Gobierno a que consulte plena y sistemáticamente con los interlocutores sociales sobre la revisión de la legislación de la administración pública y otras cuestiones laborales. La UE y sus Estados miembros seguirán apoyando a Zimbabwe en sus esfuerzos.

Miembro gubernamental, Egipto — Hemos escuchado la declaración formulada por el Gobierno de Zimbabwe, que nos aportó una valiosa información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para garantizar la aplicación del Convenio. En particular, tomamos nota de lo que expresó el Gobierno acerca de la nueva legislación sobre los sindicatos y de lo que declaró en torno a la Constitución de Zimbabwe. Vemos que el Gobierno ha completado en la actualidad sus preparativos para la adopción de esta nueva legislación y ha consultado con los interlocutores sociales.

También se realizaron esfuerzos para enmendar algunos textos legislativos que se relacionan con este Convenio. En particular, tomamos nota de lo que se expresó acerca de la POSA. También debería tomarse nota de la Ley sobre Algunos Servicios Médicos. Todo esto pone de manifiesto que el Gobierno está tratando realmente de garantizar la aplicación de este Convenio.

Felicitamos al Gobierno de Zimbabwe por todo lo que ha hecho al tratar de permitir que la libertad sindical y el derecho de sindicación sean ejercidos verdaderamente en su país. También lo felicitamos por la promoción del diálogo con los interlocutores sociales. Apoyamos al Gobierno por todo lo realizado, esforzándose en garantizar la aplicación del Convenio, en la legislación y en la práctica.

Miembro trabajador, Kenya — Hablo en nombre de la Confederación Sindical de África Oriental (EATUC) sobre esta cuestión de Zimbabwe. El ataque del Gobierno de Zimbabwe a los derechos sindicales y a las libertades civiles tiene una historia que esta Comisión conoce bien y de la que ha llegado a cansarse. Que la Comisión esté discutiendo este año el caso de Zimbabwe por la 14.ª vez, es una clara señal de la seria falta de respeto de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2009 y de la serie de conclusiones de esta Comisión.

Como se recordará, en 2016, esta Comisión abordó el caso de Zimbabwe en cuanto a la discriminación contra los sindicatos y recomendó poner fin a tales prácticas. Es lamentable informar a esta Comisión que ocho dirigentes sindicales afiliados al Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía de Zimbabwe (ESWUZ) y otro afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Energía (NEWUZ), se enfrentan a acusaciones penales por participación en una acción de protesta contra una empresa gubernamental, la Autoridad de Suministro Eléctrico de Zimbabwe. Su delito fue exigir la puesta en práctica del convenio de negociación colectiva y denunciar la corrupción. Se les acusa de una presunta participación en una acción colectiva ilegal, de una violación de la confidencialidad y de una insubordinación. Estos cargos son nuevos eufemismos para el acoso oficial.

Está también el caso del presidente del Sindicato Unificado de Profesores Rurales de Zimbabwe, Sr. Masaraure Obert, que fue secuestrado en su domicilio por sospechosos agentes de seguridad del Estado, en otro ejemplo de intento deliberado de socavar los preceptos de la libertad sindical. El Sr. Masaraure fue objeto de un brutal ataque y fue arrojado al monte, por haber estado defendiendo una acción de protesta laboral a efectos de exigir mejores condiciones de trabajo para los maestros, necesarias para un mejor servicio educativo. Esta agresión fue tan alevosa, que la UE solicitó una investigación rápida, exhaustiva y transparente por las autoridades competentes, al tiempo que se exigía el respeto de los derechos cívicos y constitucionales de los ciudadanos.

En otra nota, el segundo vicepresidente del ZCTU, Sr. John Chirenda, fue despedido por la Dirección de Ingresos de Zimbabwe, el 10 de abril de 2019, por razones nada claras, como no fuera por el hecho de haber expresado que insistía en que la administración debería dialogar con los trabajadores, a través del sindicato. Los simulacros de la administración de hablar directamente con los trabajadores constituyen una acción directa para debilitar a los sindicatos.

Esta Comisión debe haberse cansado de hacer lo necesario para posicionarse del lado de las libertades civiles, especialmente en lo que respecta a estas violaciones inaceptables. Se debe solicitar a Zimbabwe que cumpla con las disposiciones del Convenio núm. 87.

Miembro gubernamental, Argelia — Argelia agradece a Zimbabwe la presentación de su informe y toma nota con satisfacción de las reformas legislativas emprendidas, en particular de reforma de la armonización del derecho de trabajo y de la Ley sobre la Administración Pública, en el marco de un diálogo social constructivo y sostenido entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

La delegación argelina también toma nota positivamente de que Zimbabwe sigue adherido a los principios encaminados a fortalecer la libertad sindical y está convencida de que su compromiso se mantendrá a tenor de la información comunicada por el Gobierno de Zimbabwe, con arreglo a la cual un proyecto de ley sobre el mantenimiento de la paz y el orden, es actualmente motivo de consulta, con el objetivo de armonizar la legislación con el Convenio núm. 87, cuyas disposiciones estarán en conformidad con los principios de la libertad sindical y de las libertades civiles consagrados en la Constitución de Zimbabwe.

Argelia se felicita asimismo por la adopción de las medidas destinadas a la plena puesta en práctica de las recomendaciones de la Comisión de Expertos, especialmente las medidas necesarias para asegurar la protección y garantizar la seguridad de los dirigentes y de los afiliados de organizaciones sindicales, llevando a cabo una encuesta completa e independiente sobre los alegatos de actos de intimidación, de amenazas y de los obstáculos a la libertad sindical, lo que demuestra con pruebas lo bien fundamentado que está el nuevo enfoque del Gobierno de Zimbabwe, que ganaría en más profundidad, a la luz de sus obligaciones derivadas del Convenio.

Dicho esto, convendrán con nosotros en que estos progresos son frágiles, en razón de la situación coyuntural, y deben mantenerse y consolidarse imperativamente mediante la asistencia de la OIT, tanto más cuanto que se anuncian nuevos desafíos que requerirán otros enfoques. Esto justifica el compromiso de Zimbabwe de trabajar para la plena aplicación del Convenio y proseguir los esfuerzos realizados para mejorar el diálogo tripartito y favorecer las reformas legislativas en el respeto de los principios constitucionales que garantizan el respeto del Estado de derecho y de las libertades fundamentales.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) — Éste es uno de esos casos en los que el paciente ha dejado de tomar los antibióticos antes de tiempo, por lo que recae o nunca se cura totalmente. Han pasado diez años desde la Comisión de Encuesta y, a pesar de los esfuerzos realizados, no hemos podido lograr que el Gobierno de Zimbabwe dé cumplimiento a sus recomendaciones y adopte las medidas necesarias para enmendar su legislación laboral y otras legislaciones que interfieren con el ejercicio de la libertad sindical o, lo que es aún peor, el Gobierno adopta en la actualidad una nueva legislación, violando esos principios.

Tal vez lo que sea más frustrante es que nuevamente visitamos esta casa — en su centenario — y descubrimos que estamos luchando por estas mismas viejas cuestiones con un nuevo Gobierno, el mismo Gobierno que no hace mucho prometía un cambio, pero que hoy nos presenta las mismas viejas excusas para no dar cumplimiento a las observaciones de la Comisión de Expertos y a las conclusiones de esta Comisión.

Contrariamente a la corriente de pensamiento actual de esta institución, deberíamos encontrar métodos que fortalecieran los mecanismos de control y la capacidad de la OIT de asegurar que los Estados Miembros cumplan con sus compromisos y con los tratados internacionales que ratificaron. Mientras tanto, reiteraremos nuestras solicitudes y las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, con la esperanza de que veamos alguna mejora en un futuro próximo.

Por ejemplo:

- El principio 4.4 de la Ley de la Administración Pública de Zimbabwe debe derogarse o enmendarse para otorgar al personal de la Comisión de la Administración Pública el derecho de sindicación, independientemente de si está adscrito a la administración del Estado o de si son funcionarios de organismos que suministran servicios públicos importantes.
- El principio 9.2 de la Ley de la Administración Pública debe derogarse o enmendarse para garantizar que las disposiciones legislativas adoptadas en base a este principio, no impongan en la práctica un requisito de «autorización previa», en violación del artículo 2 de este Convenio.
- El principio 11.3 de la Ley de la Administración Pública, que prevé una definición muy amplia de servicios esenciales, deberá ser enmendado para asegurar

que los trabajadores gocen plenamente de los derechos garantizados por el Convenio.

- Y lo más importante, el proceso de enmiendas y la adopción de la legislación que da cumplimiento al Convenio, deben realizarse en plena consulta con los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Malawi — Malawi tomó nota de los comentarios realizados por la Comisión de Expertos, en referencia a Zimbabwe, sobre la aplicación del Convenio núm. 87. También hemos oído la presentación de Zimbabwe. Malawi valora las medidas adoptadas por Zimbabwe, que garantizan que se protejan y respeten los derechos sindicales y los recursos civiles en consonancia con el Convenio. Malawi también valora al Gobierno de Zimbabwe en lo relativo a la aplicación de la recomendación formulada por la Comisión de Encuesta de Alto Nivel, dirigida por Su Excelencia Sr. Kgalema Motlanthe, ex Presidente de Sudáfrica.

Malawi aplaude asimismo las medidas positivas adoptadas por el Gobierno de Zimbabwe en sus reformas legislativas, para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio. El Gobierno de Malawi quiere alentar a los interlocutores sociales a que continúen la cooperación y a que aporten sus contribuciones al proceso en curso de revisión y desarrollo de los cometidos. En este sentido, el Gobierno de Malawi espera que se compartan con la Comisión de Expertos las copias finales y adoptadas de los textos legislativos revisados.

Miembro trabajador, Países Bajos — Como representante de la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) y de un grupo amplio de sus miembros activistas que ya hicieron a lo largo de más de veinte años una campaña por la justicia y el respeto de los derechos sindicales en Zimbabwe, queremos expresar nuestra gran preocupación por las recientes violaciones graves y reiteradas del Convenio por el Gobierno de Zimbabwe.

En su Informe de 2018, la Comisión de Expertos tomó nota con preocupación de los alegatos presentados por la CSI y el ZCTU, sobre las lesiones sufridas por el personal del ZCTU, cuando la oficina del sindicato fue atacada por soldados, durante la manifestación del 1.º de agosto de 2018.

De fecha más reciente es la violenta reacción del Gobierno cuando el ZCTU convocó a una inasistencia pacífica de tres días, del 14 al 16 de enero de 2019, exigiendo el final de la crisis económica que afrontaba el país y la eliminación del aumento de los precios de los combustibles en más del 150 por ciento anunciado por el Gobierno.

Las fuerzas policiales y de seguridad atacaron a los manifestantes pacíficos, abriendo fuego e hiriendo a muchos. Contamos con informes de 17 muertos y más de 1 055 detenidos. Oímos que se había producido una enérgica represión con informes de una importante presencia militar y policial en las calles y unas fuerzas de seguridad que agredieron de manera arbitraria a los ciudadanos, incluso siguiéndolos a sus domicilios.

El 21 de enero, nos enteramos de que el secretario general del ZCTU, Sr. Japhet Moyo, había sido detenido en el aeropuerto al regresar del extranjero. Fue procesado en el Departamento Central de Policía con la acusación de subvertir al Gobierno elegido constitucionalmente. Siguió luego la detención del presidente del ZCTU, Sr. Peter Mutasa, el 26 de enero de 2019, con acusaciones de incitar a la violencia y de subvertir al Gobierno constitucional. Su casa fue reiteradamente allanada por la policía, habiendo golpeado gravemente a su hermano, mientras escapaba de un secuestro.

Queremos destacar que la libertad de sindicación significa que los trabajadores tienen el derecho de expresar sus opiniones sobre un programa económico del Gobierno, incluso a través de manifestaciones pacíficas, en una atmósfera libre de miedo, intimidación y represión. Instamos al Gobierno de Zimbabwe a que haga todo lo posible para reestablecer un clima social libre de violencia, con miras a garantizar la seguridad de los sindicalistas cuando realizan sus acciones legales y pacíficas. Junto al ZCTU, también solicitamos una investigación judicial independiente de la excesiva violencia ejercida contra los manifestantes en la represión de enero, que debería instituirse sin retrasos, a efectos de castigar a las partes culpables e impedir la repetición.

Hacemos un llamamiento al Gobierno de Zimbabwe para que respete los derechos sindicales que fueron vulnerados por haber realizado protestas pacíficas y para que aborde los problemas económicos que afectan al país, en lugar de atacar a los sindicalistas.

Miembro gubernamental, Senegal — El Senegal, por mi intermedio, agradece a la delegación de Zimbabwe las informaciones que ha tenido a bien llevar a conocimiento de la Comisión.

El Gobierno de Zimbabwe nos informó de los progresos realizados en lo que respecta a la reforma de las diferentes leyes para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, lo que viene a demostrar su voluntad de cooperar con los órganos de control de la OIT y de velar por el respeto del Convenio. La promulgación de la legislación destinada a orientar el diálogo social y el compromiso tripartito en Zimbabwe, brinda posibilidades que el Gobierno y los interlocutores sociales deberían aprovechar para encontrar soluciones comunes a los problemas a los que se enfrentan.

Dicho esto, el Gobierno del Senegal insta a la Oficina a que brinde su apoyo a las partes interesadas para que privilegien, a nivel nacional, un diálogo social inclusivo y un tripartismo productivo que preserve el interés superior del país.

Miembro trabajador, Estados Unidos — Durante años, Zimbabwe ha incumplido sistemáticamente, en la ley y en la práctica, el respeto y la protección del derecho de reunión. Los sindicatos y sus aliados que protestan de manera pacífica para expresar sus opiniones al Gobierno, pagan un alto precio. El Gobierno suprime de manera sistemática este derecho, a través de un patrón de amenazas, acoso, abuso físico y uso de la fuerza, así como de detenciones y arrestos arbitrarios, centrados específicamente en los dirigentes y afiliados sindicales y en sus aliados locales.

El derecho de libertad de reunión es un derecho humano fundamental. El artículo 58 de la Constitución de Zimbabwe garantiza, de manera específica, el derecho de reunión y asociación pacíficas. Sin embargo, la POSA exige que los organizadores notifiquen a la policía los planes de celebración de una reunión pública de tan sólo 15 personas con siete días de antelación, excepto supuestamente cuando se trata de reuniones públicas celebradas por un sindicato registrado. El no hacerlo puede derivar en un enjuiciamiento penal y en una responsabilidad civil. Como se indica en el informe de la Comisión de Encuesta de la OIT de 2009, por cortesía el ZCTU avisa de las reuniones a la policía.

Es frecuente que las autoridades no respondan o denieguen las solicitudes de los sindicatos, de la sociedad civil, de grupos religiosos y de partidos políticos distintos de la Unión Nacional Africana de Zimbabwe-Frente Patriótico (ZANU-PF) de realizar actos públicos, si la agenda entra en conflicto con la política del Gobierno. Esta ley es a menudo utilizada para prohibir las protestas de los sindicatos. Los responsables de la formulación de políticas deben introducir verdaderos cambios en la ley para dar cumplimiento a la Constitución y al Convenio. Hasta entonces, el Gobierno debe dejar de utilizar la ley para atacar a los sindicatos y a sus aliados. En una democracia, los sindicatos no pueden cumplir con sus funciones básicas sin el ejercicio de este derecho.

En la actualidad, la gente soporta las penurias provocadas por una política que ha venido siendo fallida a lo largo de muchos años, incluido el desempleo masivo, la deuda pública, una aguda escasez de divisas y unas infraestructuras en ruinas. Mientras que las élites están ampliamente protegidas, aquellos que viven en situación de pobreza o cercana a ésta, se enfrentan a importantes aumentos de precios, a políticas monetarias restrictivas y a medidas fiscales regresivas.

En octubre de 2018, la policía detuvo al Sr. Peter Mutasa, presidente del ZCTU, a 35 sindicalistas y a otros en Harare y otras ciudades, mientras esperaban una decisión judicial sobre una manifestación prevista. La policía había denegado anteriormente al ZCTU la solicitud de un permiso, y un magistrado desestimó la impugnación de la prohibición por parte del ZCTU.

En respuesta a esta crisis persistente, el 11 de enero de 2019 el ZCTU notificó al Gobierno los planes de realizar acciones de protesta, si el Gobierno no abordaba en siete días las preocupaciones de sus afiliados. Al día siguiente, el Gobierno anunció un aumento masivo del costo de los combustibles en más del doble de los precios de los combustibles para los trabajadores que ya habían tenido dificultades para ir al trabajo. El ZCTU pidió que no se asistiera al trabajo tres días, en protesta por los aumentos. En los días siguientes, mientras los afiliados estaban en huelga, los grupos de personas no organizados por el ZCTU, participaron en manifestaciones públicas. Los militares reprimieron brutalmente a los manifestantes. Los dirigentes sindicales, el secretario general y el presidente del ZCTU aún hacen frente a cargos que podrían dar lugar a una sentencia de veinte años de cárcel. Todos los cargos deben ser retirados ahora.

El Gobierno también tiene como objetivo a los líderes de la sociedad civil, criminalizando a los defensores de los derechos humanos en Zimbabwe. Entre los detenidos, se encuentran los miembros de la Coalición Crisis en Zimbabwe, los miembros del Parlamento del Movimiento para el Cambio Democrático y el presidente del Sindicato Unificado de Maestros Rurales de Zimbabwe.

El Gobierno debe emprender una reforma seria para cumplir con sus obligaciones relativas a la libertad de reunión, tal y como establece su Constitución, y para garantizar la libertad sindical, como exige el Convenio.

Miembro gubernamental, Cuba — Mi delegación desea reafirmar la importancia de continuar promoviendo el tripartismo y el diálogo social en cada país para resolver las diferencias que se suscitan en el mundo del trabajo, y favorecer una mayor protección de los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales, lo cual debe ser un objetivo permanente para todos.

En este caso, el Gobierno de Zimbabwe ha informado de las medidas adoptadas en cumplimiento de sus compromisos con la OIT, lo que pone de manifiesto su buena voluntad de continuar avanzando. Ha citado expresamente las medidas que con fines legislativos viene realizando. Por ello, reconocemos los esfuerzos que realiza el Gobierno de Zimbabwe y lo alentamos a que continúe prosiguiendo con los pasos subsiguientes.

Hacemos énfasis también en la necesidad de continuar fomentando, en el marco de la OIT, las medidas y programas que fomenten la asistencia técnica a los países y den espacio a los gobiernos para que emprendan acciones dirigidas a resolver los desafíos que enfrentan en un ambiente de cooperación e intercambio.

Observador, Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA) — Hablo en nombre de la OTUWA, que abarca 16 países. Algunos de estos trabajadores que proceden de países que han pasado por una experiencia militar, saben y aprecian los valores de una sociedad democrática y el papel que la participación de los ciudadanos puede desempeñar en su consolidación y formación. Es por ello que estamos sumamente preocupados por la creciente burla a la democracia y por el desprecio a los ciudadanos y a los derechos humanos y civiles en Zimbabwe.

Los ciudadanos de Zimbabwe experimentan el cambio de poder de una persona a otra por primera vez, después de 37 años de lucha por la liberación. Desafortunadamente, queda por ver si serán testigos de los verdaderos dividendos de la democracia y del beneficio del cambio de poder. Más bien, las personas y los trabajadores siguen recibiendo botas, paños y balas, en lugar de pan, rosas y libertad. Éste es exactamente el caso de los ataques implacables y en serie a los que están sujetos el ZCTU y sus aliados, en claro menosprecio de las disposiciones de este muy importante Convenio.

Los ataques contra el ZCTU han sido catalogados por algunas de las intervenciones que hemos escuchado hasta ahora. Tampoco se han salvado los visitantes y aliados internacionales del ZCTU, la mayoría de los cuales realizaron visitas como gesto de solidaridad. En el caso del representante de la CSI de la región de África, Sr. Kwasi Adu-Amankwah, un ciudadano de Ghana, que fue detenido el 26 de febrero de 2019, una hora después de registrarse en su habitación de hotel en Harare. Fue detenido en el Aeropuerto Internacional de Harare durante once horas, siendo procesado para su deportación. Sólo fue liberado después de un aluvión de acciones. El ZCTU peticionó ante el Tribunal Supremo; tuvo lugar una protesta internacional coordinada y una intervención de su propio Gobierno. Además, del 12 al 14 de marzo de 2019, los directivos del Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC), incluidos los Sres. Cosmas Mukuka, Austin Muneku, Hahongora Kavihuha y la Sra. Angie, fueron también detenidos en el aeropuerto de Harare por visitar el ZCTU.

El Gobierno de Zimbabwe aludirá a su genuina disposición para facilitar el diálogo social y la responsabilidad, destacando la adopción del TNF y la composición de un panel de personas eminentes, bajo la dirección del ex Presidente de Sudáfrica, Sr. Kgalema Motlanthe, para investigar la gestión de la protesta del 1.º de agosto de 2018. En consecuencia, preguntamos: ¿cómo pueden comprometerse los interlocutores sociales en un diálogo social significativo en una atmósfera de acoso permanente, destinada a socavar su derecho a la libre sindicación? Se publicó el informe del panel de encuesta de la protesta del 1.º de agosto de 2018, que recomienda la compensación a las víctimas de la brutalidad de los agentes de seguridad. ¿Cuándo se pondrán en práctica las recomendaciones?

Esta Comisión debe nuevamente solicitar que el Gobierno de Zimbabwe adopte medidas genuinas en un plazo determinado para mejorar el diálogo social, desistiendo del acoso y la persecución de los dirigentes, de los afiliados y de los aliados del ZCTU. Los cargos contra los dirigentes del ZCTU deben ser retirados.

Miembro gubernamental, Zambia — Zambia hace uso de la palabra en apoyo a la declaración formulada por el Gobierno de Zimbabwe. Zambia toma nota de los esfuerzos que Zimbabwe ha realizado al abordar la cuestión del presunto ataque a la oficina y al personal del ZCTU por soldados, el 1.º de agosto de 2018, nombrando una Comisión de Encuesta. También toma nota de las revisiones de los diversos textos legislativos, incluidas la reforma de la legislación laboral y la armonización de la Ley del Trabajo.

Zambia valora los esfuerzos y el compromiso de Zimbabwe para tratar algunas de las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y, por tanto, aconseja que se dé al país la oportunidad de finalizar sus revisiones. Además, Zambia quiere alentar a los interlocutores tripartitos de Zimbabwe a comprometerse plenamente en diversas cuestiones que afectan al sector del empleo y del trabajo, así como en otras zonas del país.

Miembro trabajador, República de Corea — La República de Corea y Zimbabwe han venido compitiendo el uno con el otro en términos del número de ratificaciones de los Convenios de la OIT, dado que Zimbabwe se encuentra un paso adelante respecto de mi país, al haber ratificado el Convenio sobre la libertad sindical. Así, la aplicación efectiva del Convenio ratificado por el Gobierno es siempre objeto de preocupación.

El Informe de la Comisión de Expertos pone de manifiesto que no se ha producido mejora alguna en los procesos unilaterales y clandestinos de cara a las enmiendas de las leyes del trabajo. Lamento que el nuevo proyecto para la revisión de la Ley del Trabajo fuera entregado al ZTUC en esta Conferencia, no antes del 12 de junio a las 13.55 horas. El proyecto de ley aún no tiene en cuenta los comentarios de los órganos de control y el principio tripartito acordado, que el Gobierno conoce bien. Por ejemplo, la enmienda del artículo 5 sobre la discriminación, aún excluye los motivos de discriminación de razones sociales, instrucción nacional, y discriminación directa e indirecta, que recomendó la Comisión de Expertos.

En segundo término, el artículo 34, *a),* introduce nuevas disposiciones que requieren que las organizaciones de trabajadores y de empleadores comuniquen al Registrador un informe de auditoría, la lista de afiliados y los titulares de los cargos, y le otorga poderes para anular la certificación, si no contiene ningún mecanismo de recurso. Ésta constituye una clara violación del principio de libertad sindical.

En tercer término, el artículo 55, *a),* introduce nuevos poderes al Registrador para interferir en la disputa interna de las organizaciones de trabajadores y de empleadores respecto de la gestión cotidiana, lo que debería ser resuelto por las propias organizaciones, o por un tribunal judicial independiente, y no por una autoridad administrativa.

La enmienda del artículo 63, no aborda la injerencia en un consejo voluntario bipartito de empleo. La enmienda del artículo 74 excluye parte del principio acordado núm. 2 sobre la negociación colectiva para incluir la adopción de factores que han de considerarse en la fijación de los salarios mínimos prevista en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

La enmienda del artículo 98 excluye otros elementos acordados del principio núm. 3, que aborda las cuestiones relativas al cumplimiento de los acuerdos de conciliación, estableciendo plazos para la conclusión del proceso de arbitraje y de revisión del poder del Tribunal del Trabajo. El anteproyecto de ley no aborda la observación reiterada de la Comisión de Expertos sobre la declaración de los servicios esenciales y las sanciones excesivas por las huelgas ilícitas, que estipula el capítulo 107 de la ley, la injerencia del Ministro en los sindicatos, la discriminación antisindical y la protección de los representantes de los trabajadores. Quisiera concluir instando al Gobierno a enmendar la Ley del Trabajo, de modo que esté de conformidad con el Convenio, debiendo realizarse sin más atrasos la revisión, en plena consulta con los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Namibia — En su condición de presidente actual de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC) Sector del Empleo y del Desarrollo (ELS) de Namibia, quisiera informar a la Comisión que las cuestiones relativas al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, son fundamentales para nuestro mecanismo de diálogo tripartito como Comunidad Económica Regional. Los Estados miembros de la SADC y los interlocutores sociales se comprometieron a abordar colectivamente las cuestiones relativas a la plena aplicación de los convenios en los niveles regional y nacional, incluyendo en particular los Convenios núms. 87 y 98. En nuestra última reunión regional celebrada en marzo de 2019, el bloque regional discutió los informes de los interlocutores sociales que detallaban algunas de las cuestiones puestas a consideración de esta augusta casa en el caso de Zimbabwe. Como es nuestra tradición, los debates se llevaron a cabo con un verdadero espíritu de diálogo social y de compromiso tripartito, y confiamos en que tal mecanismo único, como el que hemos establecido en la región, llegará muy lejos en la promoción del cumplimiento de las normas del trabajo, no sólo en Zimbabwe sino también en toda la región. Como presidente de la SADC-ELS, tomo nota de los esfuerzos continuos del Gobierno de Zimbabwe para abordar los desafíos socioeconómicos, transformar la economía, especialmente mediante el Programa de estabilización transicional de Zimbabwe (2018-2020), y consolidar la unidad y la paz en el país. Tomamos también nota de que se han puesto en práctica varias iniciativas para promover el diálogo, a efectos de abordar una amplia variedad de cuestiones, incluido el TNF que recientemente se ha visto muy reforzado tras la promulgación de la Ley del TNF. Tomamos nota especialmente de la demostración de una voluntad política al más alto nivel hacia el propósito del Foro de dar una mayor objetividad al Presidente, Su Excelencia Sr. Emmerson Mnangagwa, que presidió personalmente el lanzamiento del TNF el 5 de junio de 2019. Se pide a la Comisión que considere esto como una evolución pertinente e importante de las discusiones. Por consiguiente, hacemos un llamamiento a todos los interlocutores tripartitos del TNF para que trabajen honestamente hacia el pleno funcionamiento del Foro, priorizando el diálogo con miras a un entendimiento común sobre la aplicación de los convenios ratificados en la ley y en la práctica. De hecho, queremos solicitar especialmente a la Comisión que tenga en cuenta que el nuevo TNF representa una importante plataforma para que el Gobierno de Zimbabwe y sus interlocutores sociales aborden colectivamente las cuestiones planteadas por los trabajadores. En consecuencia, pedimos a la Oficina que priorice el apoyo de cara al pleno funcionamiento del foro, con el objetivo de acelerar los progresos, tal y como requirieran las partes.

Miembro trabajadora, Noruega — Hablaré en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Una vez más, nos encontramos aquí para debatir la violación del Convenio por parte del Gobierno de Zimbabwe. A lo largo de los años, el Gobierno hizo promesas para mejorar la situación, pero las palabras siguen sin corresponderse con los hechos.

Una Misión de Alto Nivel de la OIT visitó Zimbabwe en 2017, en seguimiento de las conclusiones de esta Comisión. Anteriormente, en 2009, una Comisión de Encuesta visitó Zimbabwe y elaboró un informe con recomendaciones sobre:

- la interrupción de la persecución de los sindicalistas, permitiendo el libre funcionamiento de los sindicatos, y
- la enmienda de las leyes y la creación de un entorno propicio para el diálogo social.

Aunque el Gobierno aceptó las recomendaciones, como en el pasado, no es mucho lo que se ha hecho. Todas las leyes que el Informe pedía reformar siguen intactas, por ejemplo, la Ley de la Administración Pública y la famosa POSA, que entiendo ha cambiado ahora de nombre por la MOPA (ley de mantenimiento de la paz y el orden). Aún queda por ver si el contenido de esta ley también ha cambiado.

Sin embargo, nos complace tomar nota de que la Ley del Foro de Negociación Tripartita fue firmada la semana pasada. Realmente esperamos que ésta constituya un importante paso adelante para el establecimiento de un diálogo social funcional que permita a los tres interlocutores sociales un espacio para articular su agenda.

En los países nórdicos, contamos con un sistema de diálogo social muy activo y eficaz entre los tres interlocutores sociales. Muchas leyes y reglamentos fueron formulados mediante el diálogo social. Aunque no siempre estábamos de acuerdo, se llevaron a cabo las consultas. Tanto los em-

pleadores como los trabajadores siguen las normas y reglamentos en relación con los derechos de sindicación, de huelga y de negociación, tal y como se establece en el acuerdo básico entre las partes. Esta cooperación ha tenido, en última instancia, un impacto positivo en nuestras economías.

Esperamos que Zimbabwe se beneficie de la experiencia de la OIT para garantizar que el diálogo social contribuya al crecimiento económico del país. El Gobierno debe asegurar que se acuerde el establecimiento de una Hoja de ruta para consultas continuas y que el diálogo social se base en la confianza mutua.

Como conclusión, quisiéramos instar al Gobierno a que evite las reformas cosméticas y a que se comprometa en un genuino diálogo social con los interlocutores sociales en cuanto al camino a seguir. Algunos de nosotros estamos cansados de ver a Zimbabwe en el orden del día de esta Comisión año tras año y esperamos ver a este país el próximo año en la lista de los países progresistas.

Miembro gubernamental, Botswana — Botswana quiere apoyar al Gobierno de Zimbabwe en sus esfuerzos por abordar las deficiencias en el cumplimiento del Convenio. Sabemos que el Gobierno de Zimbabwe ha acometido lo siguiente:

1) La derogación de la POSA, que sería sustituida por el proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden.
2) La promulgación de la Ley del TNF en mayo de 2019. Consultas con los interlocutores sociales sobre el anteproyecto de la Ley de la Administración Pública. La próxima revisión de la Ley de Servicios de Salud y de la Ley del Trabajo para armonizarlas con la Constitución de Zimbabwe, adoptada en 2013, que prevé la libertad sindical y el derecho de huelga.

Sin embargo, también tomamos nota de que las reformas que prevé llevar a cabo el Gobierno de Zimbabwe son legislativas por naturaleza, de modo que, valiéndose de nuestra propia experiencia, todas las partes implicadas deberían tener paciencia, dado que las reformas legislativas tienden a llevar más tiempo porque en general son muchos los organismos que participan en un proceso que incluye: el gabinete, las estructuras tripartitas y la asamblea nacional. Esperamos que Zimbabwe recurra a la asistencia técnica de la OIT para agilizar la reforma en curso de la Ley del Trabajo.

Los hechos que tuvieron lugar el 1.º de agosto de 2018, y que culminaron con violencia, fueron lamentables, pese a lo cual, tomamos nota con satisfacción de que Zimbabwe se encuentra en el camino de la recuperación. Queremos elogiar al Gobierno de Zimbabwe por involucrar rápidamente a Su Excelencia Sr. Kgalema Motlantle y a su comisión para investigar los incidentes ocurridos ese día y nos complace que el Gobierno aplique en la actualidad las recomendaciones de la Comisión.

Miembro trabajadora, Sudáfrica — Hablo en nombre del Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC). Arrestando y deteniendo a los dirigentes de la sociedad civil, el Gobierno de Zimbabwe sigue demostrando su capacidad en serie para violar los principios de libertad sindical de los trabajadores, con la intención de infundirles miedo y denegarles el derecho de afiliarse al ZCTU.

El mecanismo de control de la OIT se pronunció claramente en el sentido de que un sistema democrático es fundamental para el libre ejercicio de los derechos sindicales y de que los derechos sindicales sólo pueden ejercerse en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de otros derechos fundamentales, incluido el derecho de sindicación y de reunión. El mecanismo de control se pronunció asimismo en el sentido de que un movimiento sindical libre sólo puede funcionar en un régimen que garantice los derechos fundamentales, incluido el derecho de los sindicalistas de reunirse en los locales sindicales, el derecho de libre opinión verbal y escrita, y el derecho de los sindicalistas detenidos de gozar de las garantías de un procedimiento judicial regular incoado lo antes posible. Sin embargo, el Gobierno de Zimbabwe sigue violando todos estos principios, a través de sus acciones de ataque a sindicalistas, sometiéndolos a largos procesos judiciales equivalentes a una atadura de sus dirigentes y violando el derecho de libertad de movimientos en el país y en el exterior. Esta honorable Comisión ha venido destacando a lo largo de los años el respeto de los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Además, el Gobierno de Zimbabwe violó su propia Constitución que, en su artículo 48, prevé el derecho a la vida; en su artículo 49, el derecho a la libertad personal; en su artículo 53, la protección contra la tortura y otros tratos o daños crueles, inhumanos o degradantes; en su artículo 57, el derecho a la privacidad; en el artículo 58, la libertad de reunión y de asociación; en su artículo 59, la libertad de manifestarse paras peticionar; en su artículo 61, la libertad de expresión y la libertad de los medios de comunicación; en el artículo 62, el acceso a la información; en el artículo 65, los derechos laborales, y en el artículo 66, la libertad de movimientos. El SATUCC solicita a la honorable Comisión que insista ante el Gobierno de Zimbabwe para que ponga fin a sus acciones militares contra civiles y para que adopte medidas policiales humanitarias, en consonancia con sus obligaciones internacionales. El Gobierno de Zimbabwe debe retirar todas las acusaciones penales contra dirigentes sindicales, dirigentes de la sociedad civil y ciudadanos detenidos arbitrariamente. Asimismo, debe decirse al Gobierno de Zimbabwe sin ambigüedades, en términos inequívocos, que permita que los sindicatos participen en acciones de protestas pacíficas, en consonancia con su Constitución y sus obligaciones internacionales relativas la libertad sindical, de reunión y de expresión.

Miembro gubernamental, Mozambique — El Gobierno de Mozambique quisiera agradecer al representante gubernamental y a su delegación la actualización que dio a esta Comisión. De hecho, el Gobierno de Zimbabwe ha realizado progresos significativos a la hora de abordar las lagunas legislativas. Elogiamos los esfuerzos realizados por Zimbabwe en la revisión de la Ley del Trabajo y de la Ley de la Administración Pública y, lo que es más importante, mi Gobierno se complace en observar que el Gobierno de Zimbabwe, que trabaja con los interlocutores sociales, promulgó la Ley del Foro de Negociación Tripartita. Esta ley es la clave para un diálogo social sostenido en Zimbabwe.

Mi Gobierno insta al Gobierno de Zimbabwe y a sus interlocutores sociales a que trate todas las cuestiones socioeconómicas de acuerdo con lo que se dispone en la Ley del TNF. Por último, quiero finalizar solicitando a la OIT que apoye al Gobierno de Zimbabwe y a sus interlocutores sociales en el fortalecimiento de la estructura del diálogo social.

Miembro trabajadora, Alemania — En su Informe, la Comisión de Expertos insta al Gobierno a que revise la aplicación de la POSA en consulta con los interlocutores sociales. Se abusa sistemáticamente de esta ley, con el fin de violar los derechos garantizados por el Convenio. El Parlamento Europeo también condena, en una resolución de febrero de 2019, el uso indebido y la naturaleza restrictiva de esta ley.

A finales de 2018, el Tribunal Constitucional de Zimbabwe declaró inconstitucional el artículo 27 de la POSA. El artículo 27 confiere a la policía unas facultades de gran alcance para prohibir las manifestaciones en determinadas zonas por un período de hasta un mes.

Como hemos oído, el Gobierno de Zimbabwe presentó un proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden, para sustituir a la POSA.

Sin embargo, este proyecto de ley sólo contiene correcciones cosméticas y, en gran medida, adopta el reglamento de la POSA en sus disposiciones. Además, una manifestación debe registrarse con siete días de antelación, y una reunión pública, con cinco días de antelación. La ley no da cabida a reuniones espontáneas, que constituyen el núcleo de la libertad de reunión, también protegida por la Constitución de Zimbabwe. En caso de incumplimiento de esta obligación, el convocante de la reunión — al igual que en virtud de la ley —, será personalmente responsable de todo daño y perjuicio ocasionado. Es más que evidente el efecto disuasorio que se deriva de las consecuencias financieras potencialmente elevadas de este régimen.

Además, la ley de mantenimiento de la paz y el orden sigue incluyendo la obligación de aportar a la policía listas con los nombres de los participantes en reuniones no públicas. Es intolerable esta injerencia en la libertad personal de reunión y en la privacidad.

Por último, el proyecto de ley sigue confiriendo amplios poderes a la policía para limitar la libertad de reunión que, debido a la amplia discrecionalidad y a la imprecisión de la redacción de la ley, constituye una puerta de entrada a una injerencia desproporcionada. Esto es simplemente la POSA con un traje nuevo. Citando al Comité de Libertad Sindical: «La libertad de reunión y la libertad de expresión son indispensables para el ejercicio de la libertad sindical.».

En consecuencia, instamos al Gobierno de Zimbabwe a que, en cooperación con los interlocutores sociales, enmiende el proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden, de tal manera que dé cumplimiento a la libertad de reunión y de expresión y, de este modo, al derecho de los sindicatos, en virtud del artículo 3 del Convenio, de organizar sus actividades libremente. Además, instamos al Gobierno a que garantice que también la aplicación de la ley dé cumplimiento a estas disposiciones.

Miembro gubernamental, Kenya — La delegación de Kenya agradece al representante del Gobierno de Zimbabwe la detallada respuesta a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos sobre el cumplimiento por el Gobierno de algunas disposiciones del Convenio.

Después de estudiar detenidamente el Informe de la Comisión de Expertos y las respuestas del Gobierno, es evidente que los temas que se discuten en este caso han sido objeto de un compromiso constructivo entre el Gobierno de Zimbabwe y la OIT, a través de una Misión de Alto Nivel llevada a cabo en 2017, a raíz de las conclusiones de esta Comisión en la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, a través de la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2009.

Y, como se señala en la memoria del Gobierno, los resultados de estos compromisos se encuentran actualmente en diversas etapas de aplicación. Las reformas legales relativas a la POSA, la Ley del Trabajo y la Ley de los Servicios de Salud, comenzaron con miras a armonizarlas con las disposiciones de este convenio fundamental. Estas medidas representan pasos importantes hacia su pleno cumplimiento y deberían alentarse.

La delegación de Kenya acoge con agrado el compromiso del Gobierno de consultar plenamente con los interlocutores sociales en el proceso de aplicación de reformas jurídicas y políticas, y hace un llamamiento a los interlocutores sociales para que aprovechen esas iniciativas para dar respuesta a sus preocupaciones. En cuanto a la cuestión relativa a la presunta violación de los derechos sindicales y de las libertades civiles que ocasionaron lesiones a personas y destrucción de bienes, tomamos nota de la explicación del Gobierno de que se trató de un desafortunado incidente que una Comisión de Encuesta independiente viene investigando desde entonces y cuyas conclusiones se implementan en la actualidad. Seguimos esperando que se haga justicia a todos los que se vieron afectados por estos desafortunados actos.

Por último, opinamos que, dado que Zimbabwe sigue siendo un Estado Miembro de la OIT, esta Comisión tal vez quiera dar al Gobierno más tiempo para completar las reformas en curso, al tiempo que sigue supervisando los progresos realizados en el marco de los mecanismos de presentación de memorias vigentes.

Miembro trabajador, Etiopía — Hablo en nombre de la Asociación de Maestros de Etiopía, de la Internacional de la Educación (IE) y de los Sindicatos de la Educación de Zimbabwe. Un sistema de educación pública de calidad debe respetar a los maestros como un valor fundamental. La Asociación de Docentes de Zimbabwe (ZIMTA) y el Sindicato de Maestros Progresistas de Zimbabwe (PTUZ), se unieron recientemente a la solicitud al Gobierno de que dote de una adecuada financiación de educación básica y de unas condiciones de trabajo dignas a los maestros. Exigen que el Gobierno rinda cuentas para que cumpla con su compromiso de reformar la legislación laboral y de la administración pública.

Ahora bien, ¿de qué progresos podemos informar a esta Comisión? ¿Qué medidas adoptó el Gobierno que siguió al de Mugabe? ¿Nos encontramos ante una voluntad política real? Desafortunadamente, no podemos informar de algo así. A lo largo de más de diez años, sólo ha habido interminables retrasos.

A pesar de la adopción de una nueva Constitución que tiene en cuenta las disposiciones de los convenios de la OIT, el capítulo 16.04 de la Ley de la Administración Pública, el reglamento de la administración pública y el reglamento del Consejo de Negociación Paritaria de la Administración Pública núm. 141/97, no se enmendaron en consecuencia.

Instamos al Fiscal General a que enmiende la Ley del Trabajo y la Ley de la Administración Pública para armonizarlas con el Convenio. Las enmiendas deberían someterse a la consideración de los interlocutores sociales y luego al Parlamento. Estas enmiendas deberían prever que los empleados de la administración pública gocen del derecho de negociación colectiva y de acciones laborales colectivas. Deberían también definir qué se entiende por servicios esenciales, de conformidad con el Convenio. Para que conste, insistimos en que el Comité de Libertad Sindical de la OIT excluya a la profesión docente de cualquier definición de servicio esencial.

La ZIMTA y el PTUZ tratan de encontrar, de manera proactiva, formas constructivas de avanzar. El 3 de junio, los sindicatos convinieron en una «indaba», reunión en la que, en la cultura tradicional africana, la gente se reúne para resolver los problemas que afectan a todos. Los dirigentes sindicales celebraron una reunión de un día de duración con miembros del Comité parlamentario de proyectos sobre la administración pública y el bienestar laboral social. Ésta es una oportunidad para discutir cómo se sigue adelante. Los sindicatos docentes de Zimbabwe también están movilizando a la profesión docente, a través de una campaña de firmas en la que se insta al Gobierno a cumplir sus compromisos internacionales.

Los sindicatos docentes seguirán movilizándose para el derecho de sindicación y para la negociación colectiva. De ahí que hoy solicitemos que esta Comisión asista a los sindicatos en su trabajo.

Miembro gubernamental, Eswatini — Al escuchar las presentaciones del representante del Gobierno de Zimbabwe sobre los progresos realizados hasta la fecha respecto de la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y del posterior Informe de la Comisión de Expertos, tomamos nota de los avances logrados hasta ahora.

Somos conscientes del desafío que representa la causa común de que en la mayoría de los gobiernos, los procedimientos orientados a las reformas legislativas son habitualmente prolongados y, por tanto, no es fácil completarlos dentro del plazo más corto posible. Hacemos un llamamiento a la Comisión para que acepte el compromiso ya expresado por el Gobierno de Zimbabwe de completar su trayecto, sin verse agobiado por nuevas condiciones y recomendaciones, más allá del programa que el Gobierno ha establecido para tal fin.

Felicitamos al Gobierno de Zimbabwe y a sus interlocutores sociales por haber puesto en práctica con éxito el TNF el 5 de junio de 2019, tras la promulgación de la Ley del TNF. Con un espíritu de avance hacia un sólido tripartismo y a la inclusividad, como ya se demostró en la declaración presentada por la delegación gubernamental de Zimbabwe, el Gobierno debería ser alentado y apoyado para que continuara sus esfuerzos de trabajo junto con los interlocutores sociales en la promoción del desarrollo de la legislación laboral nacional, de los derechos laborales individuales y colectivos y de otras actividades que impulsen el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Eswatini quiere persuadir a la Comisión de que cuente con la demostración práctica de una voluntad política y con el compromiso del Gobierno de Zimbabwe en relación con la garantía del ejercicio y del goce del derecho a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. En el caso de Zimbabwe, aún pueden realizarse nuevos progresos de manera conveniente, a escala nacional, a través de un enfoque tripartito.

Miembro trabajador, Zambia — Hablo en nombre del movimiento de los trabajadores en Zambia. Esta Comisión ha señalado reiteradamente que los trabajadores tienen el derecho de utilizar su organización y beneficiarse de la sindicación para conseguir la protección de sus derechos socioeconómicos. En consecuencia, es desde este punto de vista que quisiéramos llamar la atención de esta Comisión sobre los problemas económicos a los que hacen frente los trabajadores de Zimbabwe. Estos problemas se encuentran en el origen de las acciones de protesta y, si no son abordados, Zimbabwe aparecerá nuevamente en esta Comisión en un futuro próximo.

En 2009, Zimbabwe eliminó su propia moneda, debido a la hiperinflación, y adoptó una cesta de monedas de otros países, dominada por el dólar de los Estados Unidos. Desde 2009 hasta 2015, los salarios fueron pagados en dólares de los Estados Unidos. En 2016, Zimbabwe introdujo una moneda sustitutiva llamada «pagaré» y estableció por ley que era equivalente al dólar de los Estados Unidos. De esto, se derivó que los salarios de los trabajadores se pagarían con pagarés. En febrero de 2019, Zimbabwe introdujo otra moneda electrónica llamada dólar RTGS. En la actualidad, Zimbabwe ha aceptado que su pagaré y el dólar RTGS no son equivalentes al dólar de los Estados Unidos. Como consecuencia, los bienes y servicios están ahora vinculados con el dólar de los Estados Unidos, mientras que los salarios se pagan en la moneda local. Los bienes pagados en la moneda local cuestan ocho veces más que los que se pagan en dólares de los Estados Unidos.

Mientras que los precios de los bienes cambian cada día, los salarios permanecen estáticos en un promedio de 300 dólares RTGS, frente a una línea de pobreza del consumo total de 873 dólares RTGS para una familia de cinco personas, en abril de 2019.

El Comité de Libertad Sindical ha dado a conocer los siguientes principios relativos a las protestas, en los párrafos 716 a 718 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 2018: «La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales.».

«El Comité recuerda en primer lugar que la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas — incluidas las manifestaciones pacíficas — en defensa de sus intereses profesionales. Toda disposición que restrinja los derechos sería incompatible con el Convenio.»

Ruego al Gobierno de Zimbabwe que cese la represión contra los trabajadores y aborde los problemas económicos.

Miembro gubernamental, Etiopía — Mi delegación toma nota de las observaciones de la Comisión de Expertos en cuanto a la aplicación del Convenio, en la legislación y en la práctica, sobre la que se solicita información al Gobierno de Zimbabwe. Hemos escuchado atentamente la información comunicada por el Gobierno de Zimbabwe relativa a las medidas adoptadas en respuesta a las observaciones de la Comisión. Más concretamente, el Gobierno de Zimbabwe indicó en su memoria que en la actualidad aplica las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y lleva a cabo reformas legislativas para armonizarlas con el Convenio. Además, hemos escuchado, en las intervenciones del Gobierno de Zimbabwe, que las autoridades competentes aprobaron una Ley del Foro de Negociación Tripartita al que se dio inicio en junio, que en nuestra opinión constituye un acontecimiento bienvenido.

El artículo 2 del Convenio estipula claramente que los trabajadores tendrán el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. A tal efecto, la responsabilidad última para garantizar el respeto del principio de libertad sindical, recae en el Gobierno.

En base a la información y a las explicaciones comunicadas por el Gobierno de Zimbabwe, es alentador conocer la evolución que se produce en el país en cuanto al cumplimiento de las observaciones de la Comisión.

Por último, animamos al Gobierno de Zimbabwe a acelerar sus esfuerzos en consulta con los interlocutores sociales, para abordar los casos que puedan estar pendientes y esperamos que la Comisión también tome en consideración los progresos realizados en Zimbabwe, al tiempo que extraen sus conclusiones.

Miembro trabajador, Reino Unido — En 2009, se convocó a una Comisión de Encuesta de la OIT para discutir los graves alegatos en relación con las violaciones de las libertades civiles básicas, incluidos los arrestos, el acoso y la intimidación de los sindicalistas por haber ejercido sus legítimas actividades sindicales. Su Informe de 164 páginas pone de relieve las medidas que debe adoptar el país para cumplir con el Convenio, y destaca que: «Sólo si el acuerdo es aplicado de buena fe por todos, podría ayudarse a guiar a Zimbabwe en una nueva carrera hacia la estabilidad y el progreso, en interés de sus ciudadanos, y allanar el camino para una democracia genuina.».

Su opinión es que las reformas podrían y deberían llevarse a cabo sin más dilación. Estas reformas incluyen: la Ley del Trabajo y la POSA que deberían armonizarse con el Convenio; deberían cesar todas las prácticas contra los sindicatos y se debería impartir formación a la policía y a las fuerzas de seguridad para la comprensión de la libertad sindical.

Entramos ahora en una década de oportunidades perdidas. En 2010, la Comisión de Expertos expresó la firme esperanza de que la Ley del Trabajo fuese armonizada con el Convenio. En 2011, la Comisión escuchó que los progresos se habían retrasado y que la formación sobre el cumplimiento de la ley acababa de comenzar. La Comisión reiteró que la POSA debería ser enmendada para cumplir con el Convenio y reitere que los cargos contra los

sindicalistas procesados en virtud de la POSA, deberían ser retirados, expresando la esperanza de que esto ocurriera en un futuro muy cercano. En 2012, la Comisión solicitó nuevamente una revisión de la POSA con los interlocutores sociales. La retirada de los procesamientos parecía no haber ocurrido. En 2013, se conocieron algunas buenas noticias: se acordó elaborar un manual y un código de conducta para los organismos competentes en el cumplimiento de la ley. Dos años más tarde, en 2015, la Comisión instó al Gobierno a que tomara las medidas necesarias para la pronta adopción y aplicación efectiva del manual y del código de conducta mencionados. Entretanto, el Gobierno anuncia enmiendas a las leyes laborales que aún no están de conformidad con el Convenio. En 2016, siete años después de la primera solicitud, la cuestión relativa a los procesamientos en virtud de la POSA, parece finalmente haberse resuelto. Pero han pasado diez años. Los organismos competentes en el cumplimiento de la ley todavía actúan como si los sindicatos estuvieran sujetos a la POSA. La POSA aún no está de conformidad con el Convenio; tampoco está la Ley del Trabajo. Una Comisión de Encuesta de la OIT está realizando una seria investigación. Se comprende que los Estados estén interesados en evitar el oprobio de tal investigación de alto nivel sobre el incumplimiento de los derechos laborales fundamentales. Pero la mayor vergüenza la encontramos en los Estados, que, muchos años después de esa Comisión, proceden a paso de tortuga, o a veces ni siquiera eso, en la aplicación de las recomendaciones.

¿Cómo puede ser que después de diez años la Ley del Trabajo haya sido enmendada en varias ocasiones y que el Gobierno no pueda, o no vaya a poder, realizar los cambios correctos para armonizarla con el Convenio? Recordando que están en juego las libertades democráticas vitales y a menudo la seguridad personal, diez años es un tiempo de espera inaceptable para resolver estas cuestiones.

Miembro gubernamental, Uganda — La delegación de Uganda agradece al Gobierno de Zimbabwe la presentación realizada a la Comisión. Mi delegación opina que las medidas adoptadas por el Gobierno con miras a poner en práctica un marco para el diálogo social y la adopción de decisiones colectivas en materia de relaciones laborales, mediante el establecimiento del TNF, abordarán en gran medida las cuestiones planteadas por la Comisión

En segundo lugar, los procesos iniciados para la revisión de las leyes nacionales son fundamentales y mejorarán enormemente el entorno propicio, al proporcionar el marco jurídico e institucional necesario para la aplicación de las recomendaciones correspondientes de la Comisión. En consecuencia, solicitamos a Zimbabwe que siga en ese camino y pedimos a la Comisión que tome nota de los progresos realizados en la aplicación de estas recomendaciones.

Miembro gubernamental, República Unida de Tanzanía — La República Unida de Tanzanía agradece a la delegación de Zimbabwe la explicación dada y el compromiso constructivo en el proceso de revisión. Tanzanía acoge con beneplácito los diversos esfuerzos del Gobierno de Zimbabwe para cumplir con sus obligaciones y con los convenios de la OIT, a pesar de todos los grandes desafíos económicos que el país sigue afrontando.

Tanzanía toma nota con gratitud de los progresos realizados por el Gobierno de Zimbabwe en la aplicación de las recomendaciones, incluidos los avances en las medidas legislativas y administrativas. Felicitamos asimismo al Gobierno de Zimbabwe y a sus interlocutores sociales por la promulgación de la TNF, en mayo de 2019.

Por último, Tanzanía quisiera alentar al Gobierno de Zimbabwe para que continúe colaborando con los interlocutores sociales en el cumplimiento de sus obligaciones internacionales y solicitamos a la OIT que siga prestado todo el apoyo necesario a los esfuerzos que está realizando el Gobierno de Zimbabwe.

Miembro gubernamental, Sudán — El Gobierno de Sudán expresa al representante gubernamental su deseo de que se actualicen a la Comisión los progresos realizados por Zimbabwe para dar efecto a las recomendaciones de la Comisión de Expertos. El Gobierno de Zimbabwe debería ser elogiado por el paso que ha dado en la revisión de todos los textos legislativos fundamentales del trabajo. Sudán toma nota del renovado compromiso del Gobierno y de sus interlocutores sociales con el diálogo social. Éste es un paso alentador y debería ser apoyado.

Representante gubernamental — Permítanme agradecer a todos los delegados que han contribuido a la discusión relativa a mi país. Hemos tomado nota de las diversas ideas constructivas generadas durante el debate. Queremos agradecer y valorar en particular las intervenciones que han reconocido los grandes avances que están realizando mi Gobierno y los interlocutores sociales para abordar las observaciones y los comentarios de los órganos de control de la OIT y para modernizar la legislación laboral en Zimbabwe en general.

Permítanme también hacer propicia la oportunidad para responder a algunas de las cuestiones planteadas durante el debate. Algunos delegados hicieron referencia a asuntos que no son parte del Informe de la Comisión de Expertos. Estos asuntos corresponden intrínsecamente al terreno político. En mi discurso inicial a esta augusta casa hice referencia a la Comisión de Encuesta establecida por Su Excelencia el Presidente de Zimbabwe, Sr. E. D. Mnangagwa, para tratar los disturbios violentos, la destrucción injustificada de bienes y las lesiones de ciudadanos, incluidos los que no participaban en la manifestación.

También fui más lejos al indicar que mi Gobierno aceptó las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y ya está aplicándolas. Además, quiero informar a la Comisión que, de acuerdo con la agenda de reformas del Gobierno y con las recomendaciones de la Comisión de Encuesta en consideración, la policía de la República de Zimbabwe experimenta en la actualidad una transformación integral.

Observo una vez más que mis compatriotas plantearon cuestiones en torno a los disturbios violentos de enero de 2019. Estos disturbios no son parte del Informe de la Comisión de Expertos. Sin embargo, permítanme señalar en mi respuesta que es responsabilidad primordial de cualquier gobierno garantizar la seguridad de todos los ciudadanos y que puedan ejercer plenamente sus derechos, incluido el derecho de manifestarse, como prevé y protege el artículo 59 de la Constitución de Zimbabwe. Si bien reconocemos el derecho a manifestarse, lo que ocurrió en forma de disturbios violentos del 14 al 16 de enero de 2019, no es lo que se contempla en los principios del Convenio. Lo que sucedió del 14 al 16 de enero de 2019 no fue una falta de asistencia habitual. Al igual que todos los observadores imparciales e incluso nuestros compatriotas del ZCTU, reconocerán ustedes que las protestas que tuvieron lugar en algunas partes de Zimbabwe del 14 al 16 de enero no fueron civiles, ni pacíficas, sino que se caracterizaron por una violencia gratuita y por una destrucción de los bienes privados y públicos.

También quiero formular algunas preguntas al interlocutor que aportó a esta reunión una lista de lo que escuchó acerca de los sucesos de enero de 2019. Quiero preguntar si también escuchó que las manifestaciones no violentas que mencionó implicaron golpes a los ciudadanos que intentaban cruzar las barricadas erigidas por los manifestantes o si también escuchó algo acerca de la destrucción de puestos de venta y de mercancías. ¿Escuchó también algo sobre la quema de vehículos de propiedad privada, la golpiza y el asesinato de un policía? ¿Escuchó también algo sobre la alegría de los trabajadores cuando el Gobierno les facilitó el regreso al trabajo, proporcionándoles autobuses,

y cuando la gente pidió protección contra los brutales ataques de los llamados manifestantes pacíficos?

También quiero tomar nota de lo que expresó el compatriota, Sr. Mutasa. Indicó que fue detenido, lo cual es cierto, pero quisiéramos destacar que existe una separación de poderes entre el Ejecutivo y el Judicial. El Gobierno negoció con los tribunales que el Sr. Mutasa estuviese aquí y, según él mismo reconoció, «sólo fui liberado por los tribunales». Tomamos esto como un honesto reconocimiento por parte del Sr. Mutasa de la separación de poderes entre el Ejecutivo y el Judicial.

Para que el TNF funcione en Zimbabwe, se requiere confianza mutua y buena voluntad. Cuando dimos inicio al TNF el 5 de junio, se hizo de manera colaborativa y amistosa. No estoy de acuerdo con el presidente del ZCTU, cuando expresó: «Vivimos con miedo, estamos en una zona de guerra en un país que no está en guerra.», ya que fue en una atmósfera colaborativa y amistosa que lanzamos el TNF y no en un clima de guerra.

Quiero asimismo mencionar que, respecto de uno de los oradores que hizo alusión al proyecto de Ley del Trabajo, nosotros señalamos que el proyecto de legislación sobre el proyecto de Ley del Trabajo, está siendo aún criticado internamente. No se ha compartido o no debería haberse compartido aún con los interlocutores externos. Estamos sorprendidos de que se haya discutido esto aquí. Sin detenerme en los matices políticos, como hicieron algunos de los delegados en su intervención, permítanme decir que mi Gobierno respeta la libertad sindical y de expresión de todos los habitantes de Zimbabwe, incluidos los trabajadores, como consagra el proyecto de ley sobre los derechos de nuestra Constitución. No obstante, debería también valorarse que el Gobierno tenga el deber de hacer cumplir el Estado de derecho y de proteger a los ciudadanos y a los bienes, cuando los manifestantes se vuelven violentos, como ocurrió en enero de 2019.

Habiendo establecido el TNF, mi Gobierno espera ahora con interés que se actualice de manera constante una relación beneficiosa con nuestros interlocutores sociales. Estoy convencido de que la mayoría de las cuestiones planteadas se tratarán en relación con nuestros compromisos en el ámbito de competencia del TNF, ya establecido. Existe un renovado compromiso entre los interlocutores sociales.

Por último, quisiera señalar que somos un nuevo Gobierno, un Gobierno de transición, en proceso de reforma. Solicitamos la asistencia técnica para lograr lo que se necesita lograr. También quisiera señalar que, a pesar de lo que expresó el orador anterior acerca de vivir con miedo, es importante que, por primera vez en la historia, Su Excelencia el Presidente de Zimbabwe haya podido reunirse con los sindicatos y los empresarios en una sala. Los sindicalistas compartieron sus preocupaciones con el Presidente y este les aseguró que serán abordadas.

Esperamos que los responsables de los ataques en serie en Zimbabwe tengan a bien cesar y desistir durante un tiempo suficiente para reconocer la muy positiva evolución encabezada por el Gobierno de Zimbabwe. Para terminar, me gustaría asegurar a esta Comisión el compromiso que contrae Zimbabwe y también expresar que Zimbabwe se encuentra en la actualidad en la cúspide de un cambio radical en nuestras relaciones laborales. Estamos avanzando hacia la realización de la Visión 2030 para hacer de Zimbabwe una economía de renta media-alta. Para poder conseguirlo, valoramos el compromiso de nuestros interlocutores sociales en asegurar el logro de una visión nacional compartida.

Miembros trabajadores — El Gobierno de Zimbabwe debe hacer coincidir sus expresas intenciones de dar cumplimiento a sus obligaciones internacionales con sus acciones en el terreno. Mientras hablamos, el Gobierno está involucrado en una campaña de hostigamiento fiscal y judicial del presidente y del secretario general del ZCTU. Se atrevieron a impugnar la política económica y la dirección del Gobierno, por lo cual se enfrentan a acusaciones de subversión. Es el cometido de los dirigentes sindicales rechazar políticas que entrañen dificultades para sus afiliados y buscar el diálogo sobre soluciones alternativas. La criminalización de los sindicatos está en contradicción con las obligaciones que tiene el Gobierno en virtud de este Convenio. Zimbabwe debe retirar inmediata e incondicionalmente las acusaciones contra los dirigentes y afiliados sindicales por las actividades pacíficas realizadas para defender y proteger los derechos e intereses de los trabajadores. Instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de quienes han hablado hoy aquí, al regresar a Zimbabwe. Hacemos un llamamiento al Gobierno de Zimbabwe para que investigue y persiga enérgicamente estos casos de graves alegatos de brutalidades perpetradas por las fuerzas de seguridad y, de hecho, el Informe de la Comisión de Expertos no menciona la violencia que tuvo lugar en enero. ¿Cómo es posible que lo hayan hecho? El Gobierno debe dar inicio a un proceso inclusivo, a un diálogo nacional dirigido a resolver los desafíos económicos y políticos que afronta el país. Este es el camino para la estabilidad y el progreso. Sin paz social y una estabilidad basadas en la inclusión, el tripartismo y el respeto de las libertades y los derechos civiles, el Gobierno no podrá cumplir sus promesas de lograr un crecimiento económico e inclusivo. A este respecto, tomamos nota de la aprobación de la Ley del TNF. Sin embargo, esta ley la promulgó el Presidente de Zimbabwe días antes de la CIT. Lamentablemente, no se celebraron consultas tripartitas en la adopción de la ley y son muchas las áreas en las que se suscitan serias preocupaciones. También se suscitaron preocupaciones sobre la ausencia de consultas plenas y sinceras sobre la introducción precipitada de otros instrumentos legislativos. Hace unos días, justo antes de la CIT, el Gobierno elaboró un proyecto de Ley del Trabajo que compartió con el ZCTU. Está claro que no se celebraron consultas significativas sobre el nuevo contenido de este proyecto de ley antes de su publicación oficial. Lamentamos que un examen superficial del proyecto de ley revele que los aspectos clave siguen siendo incompatibles con el Convenio. Tomemos, por ejemplo, el artículo 55, en el que el Registrador de sindicatos está facultado para conocer y resolver los conflictos relativos a la gestión cotidiana de los sindicatos o de las organizaciones de empleadores. Las decisiones del Registrador serán definitivas. Observamos que esta disposición contrasta con la observación del Comité de Libertad Sindical, según la cual los conflictos dentro de un sindicato deben ser resueltos por sus afiliados o mediante el nombramiento de un mediador independiente, con el acuerdo de las partes interesadas, o a través de la intervención de las autoridades judiciales. Los interlocutores sociales deben ser consultados de inmediato para la revisión de este nuevo proyecto de ley.

Además, el Gobierno publicó, hace unos días, el proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden, con el fin de enmendar la POSA. Este proyecto de ley también fue publicado sin consultas significativas con los interlocutores sociales. En el artículo 7 del proyecto de ley se prevén procedimientos onerosos y sinuosos para convocar manifestaciones y procesiones públicas. El nuevo proyecto de Ley del Orden Público no hará otra cosa que autorizar a las fuerzas de seguridad a que continúen con la fuerte represión del derecho a la libertad de reunión. El incumplimiento por Zimbabwe del Convenio sigue siendo grave y estamos más convencidos de ello tras haber oído la respuesta del Gobierno. Deploramos el hecho de que se produzcan en la práctica nuevas violaciones del derecho de libertad sindical. Las medidas legislativas adoptadas hasta ahora han sido totalmente inadecuadas para reparar las numerosas contradicciones de la legislación con las normas internacionales del trabajo. Instamos al Gobierno a que invite a una misión tripartita de alto nivel de la OIT.

La misión sería de utilidad y asistiría y garantizaría que el Gobierno regresara a un camino de estabilidad y progreso social y económico, especialmente a través del cumplimiento de sus obligaciones en virtud de las normas internacionales del trabajo.

Miembros empleadores — Creo que es justo empezar agradeciendo a todos los oradores, habiendo tenido en cuenta, sin duda, las perspectivas compartidas. Agradezco en particular a la distinguida delegada gubernamental, señora Ministra, la información detallada que se compartió.

Considero que es justo decir que se trata de un caso complicado con una larga historia y, si recogemos la historia de este caso, que comenzó en 2009 con la Comisión de Encuesta, vemos que se han planteado cuestiones de manera reiterada, que se señalaron a la atención del Gobierno, pero sin un seguimiento en ese momento. El Grupo de los Empleadores tiene la esperanza de que tal vez sea beneficioso un cambio de perspectiva, acompañado de la Misión de Asistencia Técnica de Alto Nivel de 2017 que tuvo lugar específicamente para evaluar los obstáculos a la aplicación de la recomendación de la Comisión de Encuesta de 2009, así como a la plena aplicación del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, como solicitó la Comisión en su reunión de junio de 2016, y sabemos que la Misión de Asistencia Técnica de Alto Nivel de 2017 formuló algunas recomendaciones, algunas de las cuales discutimos hoy.

Ahora existe un nuevo Gobierno y sin duda de las presentaciones del Gobierno el día de hoy, parece desprenderse que se da una apertura y una voluntad para considerar estos temas y adoptar unas medidas que quizás no existían anteriormente, pareciendo prometedoras algunas de las presentaciones que el Gobierno realizó hoy, como su indicación de una prometida derogación de la POSA, con un nuevo proyecto de Ley de Orden Público. Es también prometedor el establecimiento del TNF como marco en el que entablar el diálogo social con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Suena prometedor que el Gobierno también comunique hoy información sobre las medidas adoptadas en relación con la Ley de la Administración Pública y con las enmiendas a la Ley sobre Servicios de Salud, para asegurarse de que estén en sintonía con los derechos en virtud de la Ley de la Administración Pública, y por supuesto es también prometedora la indicación del Gobierno en cuanto a su voluntad de aceptar una asistencia técnica para seguir en este camino de cumplimiento, tanto en la legislación como en la práctica.

Está claro que permanecen algunas preocupaciones y que, como señalaron algunos oradores gubernamentales, al Grupo de los Empleadores le parece adecuado proceder con lo que yo llamaré prudente optimismo y que es alentar al Gobierno a que aplique las medidas que se discutieron esta tarde, en consulta con los interlocutores sociales, consciente de las numerosas observaciones formuladas por los expertos en relación con estos puntos fundamentales, y a que recurra a la asistencia técnica de la OIT en este camino.

Como parte de este proceso, la expectativa es también que se siga comunicando a la Comisión de Expertos la información solicitada para que se pueda hacer una nueva evaluación y consideración de las promesas realizadas y para que pueda hacerse un seguimiento y alentar las medidas descritas esta tarde.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el representante del Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de preocupaciones relativas a la inaplicación por el Gobierno de elementos específicos de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2009. La Comisión tomó nota de la persistencia de problemas de incumplimiento del Convenio, entre ellos alegaciones de violaciones de los derechos de la libertad de reunión de las organizaciones de trabajadores. La Comisión también tomó nota del compromiso del Gobierno de asegurar el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio y con el proceso de diálogo social, incluso en el marco del Foro de Negociación Tripartita (TNF).

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a:

- **abstenerse de arrestar o detener a miembros de sindicatos que ejerzan actividades sindicales lícitas o de llevar a cabo actos de violencia, intimidación o acoso contra ellos;**
- **asegurar que se investiguen las alegaciones de violencia contra los miembros de sindicatos y, cuando proceda, imponer sanciones disuasorias;**
- **derogar la Ley de Orden Público y Seguridad (POSA), como se ha comprometido a hacer, y garantizar que la legislación de sustitución relativa al orden público no viole la libertad de asociación de los trabajadores y los empleadores en la legislación y en la práctica;**
- **revisar o derogar la Ley de la Administración Pública y, en lo necesario, la Ley de Servicios de Salud para que permitan la libertad de sindicación de los trabajadores del sector público en consulta con los interlocutores sociales;**
- **enmendar la Ley del Trabajo, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para que esté en conformidad con el Convenio;**
- **seguir participando en el diálogo social con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en relación con el marco del TNF.**

La Comisión insta al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT para evaluar los progresos realizados antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.

Representante gubernamental — Quiero darles las gracias por cederme la palabra para hacer algunas observaciones en nombre de mi Gobierno tras la presentación de las conclusiones sobre el caso de Zimbabwe. Lamentablemente, mi Gobierno no acepta la misión de contactos directos que su Comisión ha recomendado, por las razones siguientes.

Mi delegación está convencida de que Zimbabwe ha realizado progresos notables a la hora de abordar las preocupaciones relativas a la legislación y otros aspectos que ha expresado la Comisión de Expertos. El Gobierno de Zimbabwe se compromete a reforzar el diálogo social en colaboración con los interlocutores sociales. Es evidente que una misión de estudio dirigida a investigar a los tribunales de Zimbabwe perturbaría la dinámica creada tras la Comisión del Foro de Negociación Tripartito.

El Gobierno y los interlocutores sociales han afirmado su compromiso con el diálogo social. Los zimbabuenses esperan con interés los resultados de dichos compromisos, y no otra investigación por parte de la OIT.

La solicitud de que se reciba a una misión tripartita de alto nivel no tiene en cuenta las intervenciones de los gobiernos africanos y cubano, que reconocen los progresos de Zimbabwe. Asimismo, estos gobiernos pidieron que la Oficina proporcione asistencia técnica a Zimbabwe. La Unión Europea se inclinaba por dar una oportunidad al diálogo social, haciendo alusión a su nuevo compromiso formal con el Gobierno de Zimbabwe, renovado este mismo mes. El Grupo de los Empleadores ha constatado los progresos de Zimbabwe y ha expresado la necesidad de asistencia técnica.

A modo de conclusión, permítanme hacer saber a este Comisión que, a pesar de todo lo anterior, el Gobierno de Zimbabwe proporcionará información actualizada con regularidad, mediante memorias que se presentarán a la Comisión de Expertos, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Anexo I. Cuadro de las memorias debidas en 2018 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 20 de junio de 2019)

(artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 703, debe ser puesto al día como sigue:

Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.
Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados

Afganistán — **5 memorias solicitadas**

· 1 memoria recibida: Convenio núm. 137

· 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 111, 140, 142

Antigua y Barbuda — **4 memorias solicitadas**

(Párrafo 63)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 100, 111, 142

Argentina — **11 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 87, 100, 102, 111, 129, 142, 169, 177, 188, 189

Barbados — **18 memorias solicitadas**

· 7 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 17, 19, 42, 98, 105, 138

· 11 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 81, 95, 97, 100, 102, 111, 118, 122, 128, 172

Burundi — **11 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 26, 27, 42, 81, 100, 105, 111, 138, 182

Chad — **14 memorias solicitadas**

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 105, (122), 138, 182

· 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 6, 11, 81, 98, 100, (102), 111, 144, 151

Comoras — **15 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 11, 12, 13, 14, 17, 42, 52, 81, 89, 100, 101, 106, 111, (144)

Croacia — **13 memorias solicitadas**

· 12 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 32, 81, 98, 100, 102, 106, 111, 121, 129, 156, 182

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 185

Democrática del Congo, República — **22 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 12, 19, 26, 27, 81, 87, 94, 95, 98, 100, 102, 111, 117, 118, 119, 120, 121, 135, 144, 150, 158

Eslovenia — **12 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 95, 98, 100, 111, 122, 140, 142, 143, 149, 173, MLC

Francia - Polinesia Francesa — **10 memorias solicitadas**

(Párrafo 63)

· 9 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 82, 100, 111, 125, 129, 142, 149

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 126

Ghana

8 memorias solicitadas

(Párrafo 63)

· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 105, 107, 117, 138, 144, 182

· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 149

Grecia

11 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 105, 138, 142, 144, 149, 182, MLC

Guinea - Bissau

25 memorias solicitadas

(Párrafo 57)

· 6 memorias recibidas: Convenios núms 18, 98, 100, 111, 138, 182

· 1 memoria no recibida: Convenios núms. 6, 12, 17, 19, 26, 27, 29, 45, 68, 69, 73, 74, 81, 88, 91, 92, 105, 107, 108

Hungría

9 memorias solicitadas

(Párrafo 63)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 140, 142, 144, 182, 185, MLC

Jamaica

14 memorias solicitadas

(Párrafo 63)

· 1 memoria recibida: Convenios núms. 11, 19, 29, 87, 94, 97, 98, 105, 117, 138, 144, 149, 182

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 189

Japón

7 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 87, 138, 142, 144, 182, MLC

Kiribati

9 memorias solicitadas

(Párrafos 58 y 59)

· 6 memorias recibidas: Convenios núms 29, 87, 98, 100, 111, (185)

· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 105, 138, 182

Lao, República Democrática Popular

6 memorias solicitadas

(Párrafo 63)

· 5 memorias recibidas: Convenios núms 29, 111, 138, 144, 182

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 6

Liberia

9 memorias solicitadas

· 5 memorias recibidas: Convenios núms 81, 111, 144, 182, MLC

· 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98, 105

Macedonia del Norte

16 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 32, 87, 90, 94, 97, 98, 100, 111, 122, 131, 140, 142, 143, 144, 177

Malasia

10 memorias solicitadas

· 8 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 98, 100, 131, 138, 144, 182

· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 95, 123

Malasia - Sarawak

5 memorias solicitadas

· 3 memorias recibidas: Convenios núms 11, 19, 94

· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 16

Malawi **18 memorias solicitadas**

(Párrafo 63)

· 1 memoria recibida: Convenios núms. 26, 29, 81, 87, 97, 98, 99, 105, 107, 129, 138, 144, 149, 150, 158, 159, 182
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 45

México **11 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 87, 105, 110, (138), 140, 142, 144, 169, 172, 182

Moldova, República de **13 memorias solicitadas**

(Párrafo 63)

· 1 memoria recibida: Convenios núms. 29, 81, 92, 105, 117, 129, 133, 138, 142, 144, 182, 185
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 152

Montenegro **9 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 140, 142, 144, 171, 182, 185

Nicaragua **18 memorias solicitadas**

(Párrafos 58 y 59)

· 1 memoria recibida: Convenios núms. 29, 95, 110, 117, 138, 140, 142, 144, 169, 182, (MLC), 189
· 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 6, 17, 77, 78, 105, 137

Papua Nueva Guinea **12 memorias solicitadas**

· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 26, 27, 87, 99, 105, 182
· 6 memorias no recibidas Convenios núms. 98, 100, 111, 122, 138, 158

Portugal **8 memorias solicitadas**

· 7 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, 117, 122, 142, 149, MLC
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 189

Rumania **6 memorias solicitadas**

· 5 memorias recibidas: Convenios núms 27, 87, 98, 117, 122
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. (MLC)

Serbia **8 memorias solicitadas**

· 7 memorias recibidas: Convenios núms: 87, (94), 98, 122, 140, 142, MLC
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 144

Singapur **9 memorias solicitadas**

(Párrafo 63)

· 8 memorias recibidas: Convenios núms. 19, 29, 81, 94, 98, 100, 144, 182
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 32

Timor-Leste **6 memorias solicitadas**

(Párrafos 57 y 63)

· 2 memorias recibidas: Convenios núms 29, 182
· 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 98, 100, 111

Trinidad y Tabago **7 memorias solicitadas**

(Párrafos 57 y 63)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 97, 98, 100, 111, 122, 144

Viet Nam **9 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 27, 100, 111, 122, 123, 124, 144, (187)

Yemen **21 memorias solicitadas**

· 1 memoria recibida: Convenios núms. 19, 29, 59, 81, 87, 94, 95, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 138, 144, 156, 158, 182
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 16, 58, 185

Total general

Se ha solicitado un total de 1 683 memorias (artículo 22),
de las cuales se recibieron 1 194 (70,94 por ciento)

Se ha solicitado un total de 107 memorias (artículo 35),
de las cuales se recibieron 93 (86,92 por ciento)

Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados

(artículo 22 de la Constitución)

Memorias recibidas hasta el 20 de junio de 2019

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 sólo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de dos o cuatro años							
1977	1529	215	14,0%	1120	73,2%	1328	87,0%
1978	1701	251	14,7%	1289	75,7%	1391	81,7%
1979	1593	234	14,7%	1270	79,8%	1376	86,4%
1980	1581	168	10,6%	1302	82,2%	1437	90,8%
1981	1543	127	8,1%	1210	78,4%	1340	86,7%
1982	1695	332	19,4%	1382	81,4%	1493	88,0%
1983	1737	236	13,5%	1388	79,9%	1558	89,6%
1984	1669	189	11,3%	1286	77,0%	1412	84,6%
1985	1666	189	11,3%	1312	78,7%	1471	88,2%
1986	1752	207	11,8%	1388	79,2%	1529	87,3%
1987	1793	171	9,5%	1408	78,4%	1542	86,0%
1988	1636	149	9,0%	1230	75,9%	1384	84,4%
1989	1719	196	11,4%	1256	73,0%	1409	81,9%
1990	1958	192	9,8%	1409	71,9%	1639	83,7%
1991	2010	271	13,4%	1411	69,9%	1544	76,8%
1992	1824	313	17,1%	1194	65,4%	1384	75,8%
1993	1906	471	24,7%	1233	64,6%	1473	77,2%
1994	2290	370	16,1%	1573	68,7%	1879	82,0%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), fueran solicitadas para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de sólo cinco convenios							
1995	1252	479	38,2%	824	65,8%	988	78,9%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), las memorias se solicitaran, según determinados criterios, a intervalos de dos o cinco años							
1996	1806	362	20,5%	1145	63,3%	1413	78,2%
1997	1927	553	28,7%	1211	62,8%	1438	74,6%
1998	2036	463	22,7%	1264	62,1%	1455	71,4%
1999	2288	520	22,7%	1406	61,4%	1641	71,7%
2000	2550	740	29,0%	1798	70,5%	1952	76,6%
2001	2313	598	25,9%	1513	65,4%	1672	72,2%
2002	2368	600	25,3%	1529	64,5%	1701	71,8%
2003	2344	568	24,2%	1544	65,9%	1701	72,6%
2004	2569	659	25,6%	1645	64,0%	1852	72,1%
2005	2638	696	26,4%	1820	69,0%	2065	78,3%
2006	2586	745	28,8%	1719	66,5%	1949	75,4%
2007	2478	845	34,1%	1611	65,0%	1812	73,2%
2008	2515	811	32,2%	1768	70,2%	1962	78,0%
2009	2733	682	24,9%	1853	67,8%	2120	77,6%
2010	2745	861	31,4%	1866	67,9%	2122	77,3%
2011	2735	960	35,1%	1855	67,8%	2177	77,4%

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (marzo 2011), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o cinco años							
2012	2207	809	36,7%	1497	67,8%	1742	78,9%
2013	2176	740	34,1%	1578	72,5%	1755	80,6%
2014	2251	875	38,9%	1597	70,9%	1739	77,2%
2015	2139	829	38,8%	1482	69,3%	1617	75,6%
2016	2303	902	39,2%	1600	69,5%	1781	77,3%
2017	2083	785	37,7%	1386	66,5%	1543	74,1%
2018	1683	571	33,9%	1038	61,7%	1194	70,9%

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

5C

Fecha: viernes 25 de octubre de 2019

Sesión plenaria

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Índice

Página

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas 1

Queja relativa al incumplimiento por Bangladesh de convenios ratificados, presentada por varios delegados a la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT 21

Queja relativa al incumplimiento por Chile de convenios ratificados, presentada por varios delegados a la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT 23

Viernes 21 de junio de 2019 a las 15 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas

El Presidente
(original francés)

A continuación, vamos a proceder a la presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas, cuyo texto figura en las *Actas Provisionales* núm. 5A (primera parte).

La segunda parte del informe se publicará una vez clausurada la reunión de la Conferencia, en las *Actas Provisionales* núm. 5B (segunda parte), e incluirá la recopilación de las actas literales que ya se han publicado en el sitio web para el examen de los casos individuales por la Comisión.

Invito a los miembros de la Mesa de esta Comisión, Sr. Rochford, Presidente, Sra. Regenbogen, Vicepresidenta empleadora, y Sr. Leemans, Vicepresidente trabajador, así como a la Ponente, Sra. Angonemane Mvondo, a que ocupen su lugar en la tribuna.

Cedo la palabra a la Ponente de la Comisión, la Sra. Angonemane Mvondo, para que nos presente el informe de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los demás miembros de la Mesa de la Comisión.

Sra. Angonemane Mvondo
Ponente de la Comisión de Aplicación de Normas
(original francés)

Es un gran honor y un privilegio para el Camerún presentar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas con ocasión de esta histórica reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En sus cien años de existencia, la OIT no ha dejado de promover los derechos fundamentales en el trabajo, y las normas adoptadas por la Conferencia tienen un impacto innegable en el mundo del trabajo.

Permítanme recordar que la Comisión de Aplicación de Normas es un órgano permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo que, a tenor del artículo 7 del Reglamento de la Conferencia, tiene por mandato examinar las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios de los que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los Miembros sobre la manera en que cumplen su obligación de presentar memorias y demás obligaciones relativas a las normas, en virtud de la Constitución de la OIT.

Antes de presentar el informe de la Comisión, deseo señalar que las consultas tripartitas oficiosas regularmente celebradas desde 2016 sobre los métodos de trabajo de la Comisión contribuyen en gran medida al buen funcionamiento de la Comisión en el período reducido a dos semanas que ahora dura la reunión de la Conferencia. Las últimas medidas concertadas durante esas consultas han ayudado, una vez más, a la Comisión a realizar su trabajo con eficacia, y me complace anunciarles que la Comisión ha culminado sus labores con buen éxito.

El informe sometido a examen del pleno de la Conferencia consta de dos partes. La primera es la parte general, que contiene las actas de la discusión general y también de la discusión sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART). La segunda parte contiene las actas detalladas de la discusión de los casos individuales examinados por la Comisión en relación con el cumplimiento de los convenios ratificados y las conclusiones adoptadas respecto a cada uno de ellos.

La parte general del informe de la Comisión tiene este año una nueva presentación, en virtud de las medidas derivadas de las últimas consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, celebradas en noviembre de 2018 y marzo de 2019. En ella se presentan las actas literales de la discusión general y de la discusión del informe del CEART; los resultados de la discusión del Estudio General; las conclusiones adoptadas a raíz del examen de los «casos automáticos» y del examen de los 24 casos individuales, así como las actas literales de la discusión relativa a la adopción del informe y las observaciones finales.

Las actas literales de la discusión del Estudio General, que antes figuraban en la parte general del informe de la Comisión, se reproducen ahora en la segunda parte del mismo. Esta segunda parte incluye además las actas literales de la discusión de los «casos automáticos», de la discusión de los casos de incumplimiento graves de las obligaciones relacionadas con las normas, y de la discusión de los casos individuales.

También conviene recordar que el informe completo de la Comisión estará disponible en línea, en los tres idiomas oficiales de la OIT, dentro de treinta días.

Ahora permítanme reiterar algunos aspectos de la discusión de la Comisión que me parecen descollar. En la discusión general de este año se ha destacado, una vez más, el fructuoso diálogo que existe entre la Comisión de Aplicación de Normas y la CEACR. Es hoy una práctica establecida entre estos dos órganos mantener intercambios directos sobre las cuestiones que para ellas revisten un interés común. Además, en la reunión de la CEACR celebrada en diciembre de 2018, los miembros de esta última y los Vicepresidentes de la Comisión de Aplicación de Normas intercambiaron opiniones sobre las cuestiones relativas a las normas y al funcionamiento del sistema de control de la OIT. La Comisión también ha tenido este año el placer de recibir al juez Koroma y a la jueza Dixon Caton, que son respectivamente el Presidente saliente y la nueva Presidenta de la CEACR, y ambos cuales han asistido a las discusiones y se han dirigido a la Comisión en esta ocasión.

De sus intervenciones destacaré la importancia que otorgan a la interacción existente entre las dos comisiones y el hecho de que la CEACR está dispuesta a tomar en consideración todas las propuestas resultantes de las consultas tripartitas informales que pudieran señalarse a su atención en relación con la mejora de la eficacia y eficiencia del sistema de control. La Comisión tiene asimismo el agrado de acoger por primera vez al Presidente del Comité de Libertad Sindical, Sr. Kalula, que ha presentado el informe de actividades de dicho órgano para 2018 y que ha subrayado la complementariedad existente entre los tres órganos de control de la OIT.

El Estudio General de la Comisión, que este año trataba de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), ha suscitado debates sumamente enjundiosos, en que se han expresado posturas divergentes. Dichos debates y sus consiguientes resultados brindarán una contribución fundamental a la labor de la OIT, principalmente de cara a las labores preparatorias de la próxima discusión recurrente de la Conferencia, que versará sobre las tendencias y novedades en materia de protección social. También deberían permitir determinar la mejor manera de que la OIT atienda aún más eficaz y eficientemente las necesidades de los Miembros.

Al examinar los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y demás obligaciones relativas a las normas, la Comisión se mostró profundamente preocupada por el creciente número de incumplimientos graves por parte de los Miembros. La Comisión ha recordado la importancia que reviste la obligación de presentar memorias para garantizar el buen funcionamiento del sistema de control, que depende esencialmente de la oportuna comunicación de una información exacta. Finalmente, la Comisión ha recordado a los Miembros que la Oficina puede prestarles asistencia técnica para que superen las dificultades a este respecto.

La Comisión ha concluido sus labores con el examen de 24 casos individuales. Dicho examen es una de las principales tareas de la Comisión, que como siempre no ha escatimado esfuerzos por conseguir un equilibrio entre los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y los convenios técnicos, ni por asegurar un equilibrio geográfico. Todos los gobiernos inscritos en la lista, aun descontentos, han estado presentes para el examen de sus casos respectivos, lo cual evidencia claramente su interés por el sistema de control de la OIT. Pese a los plazos reducidos que se le han fijado para llevar a bien sus labores, la Comisión ha logrado examinar con detalle todos los casos y adoptar por consenso las conclusiones relativas a cada uno de ellos. Los gobiernos interesados han tenido además la posibilidad de expresarse una vez presentadas las conclusiones, y sus intervenciones se han consignado rigurosamente en las *Actas Provisionales* núm. 5B (segunda parte).

Personalmente, mucho me ha impresionado la adhesión incondicional de todas las partes interesadas a este proceso. Después del examen de los casos, la Comisión decidió señalar a la atención de la Conferencia sus discusiones relativas a la aplicación, por Kazajstán, del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), e incluir por tanto este caso en un párrafo especial de la parte general del informe de la Comisión.

Para terminar mi intervención, quisiera manifestar mi gratitud al Presidente de la Comisión, Sr. Rochford, quien con su hábil dirección de los debates y su eficaz gestión del tiempo ha contribuido en gran medida a que la Comisión culmine sus labores. También deseo dar las gracias a la Sra. Regenbogen, Vicepresidenta de los empleadores, y al Sr. Leemans, Vicepresidente de los trabajadores, quienes han puesto su competencia y su talante de colaboración al servicio de las labores de la Comisión. Quisiera saludar además la profesionalidad de la secretaría de la Comisión, por la calidad de su trabajo y el valioso apoyo que ha prestado en estas dos últimas semanas, apoyo que ha permitido disipar las aprensiones que teníamos al inicio de nuestras labores. También quiero felicitar en particular a la Sra. Vargha, representante del Secretario General de la Conferencia, y a su equipo por sus aportaciones a las labores de la Comisión. Deseo agradecer asimismo la contribución de intérpretes y traductores, sin los cuales la Comisión no habría logrado sus objetivos en los plazos señalados.

En conclusión, recomiendo que la Conferencia Internacional del Trabajo apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sr. Leemans
Vicepresidente trabajador
de la Comisión de Aplicación de Normas
(original francés)

Este año, la Comisión de Aplicación de Normas ha podido concluir sus trabajos durante la presente reunión de la Conferencia, bajo la excelente presidencia del Sr. Rochford y gracias a la participación del conjunto de los mandantes tripartitos que componen la Comisión. Quisiera agradecer en especial a los miembros del Grupo de los Trabajadores de nuestra Comisión la confianza que han depositado en mí y la dedicación de que han hecho gala, la cual nos ha permitido lograr buenos resultados. Las conclusiones adoptadas con

respecto a los casos individuales nos permitirán tomar medidas para asegurar la aplicación de las normas y la adecuación del derecho y la práctica de los Estados cuyos casos hemos examinado. Por otra parte, las conclusiones del Estudio General también servirán para orientar las iniciativas que puedan adoptar la Oficina y los Estados Miembros para aplicar o desarrollar mecanismos sólidos de protección social. Por todos esos motivos, les invito a que, dentro de unos momentos, aprueben el informe de nuestra Comisión.

Dicho esto, permítanme antes compartir con ustedes algunas consideraciones. Desde la adopción de las primeras normas internacionales del trabajo por nuestra Organización, se planteó la cuestión de determinar cómo podía garantizarse la aplicación efectiva de esas normas. Se impuso rápidamente la idea de establecer una comisión que se encargara especialmente de controlar la aplicación, en la legislación y en la práctica, de las normas internacionales del trabajo de la OIT en los Estados Miembros. Fue así como nació la Comisión de Aplicación de Normas, en 1926. Es indudable que el centenario de la OIT ha puesto particularmente de relieve la labor que lleva a cabo nuestra Comisión. Esta conmemoración ha sido una oportunidad para que el Grupo de los Trabajadores de nuestra Comisión recordara el objetivo fundamental con el que fue creada, a saber, la consecución de la justicia social como fundamento de la paz universal y permanente.

La justicia social es un objetivo que siempre ha estado de actualidad y lo seguirá estando. La longevidad de nuestra Organización es la mejor prueba de ello, y podemos afirmar, casi sin riesgo de equivocarnos, que la OIT seguirá conservando durante mucho tiempo toda su pertinencia. Ahora bien, la justicia social es, evidentemente, un concepto que evoluciona: seguirá siendo pertinente siempre que se base en principios universales fundamentales que trasciendan el paso del tiempo.

Tradicionalmente, nuestra Comisión comienza sus trabajos celebrando una discusión general en la que se examinan principalmente los vínculos que existen entre nuestra Comisión y los otros órganos de control normativo de la OIT. Éstos son órganos independientes cuyos cometidos son complementarios entre sí. Cada uno actúa en el marco de su mandato sin que ninguno de los demás órganos pueda ejercer control alguno sobre el trabajo de los otros y menos aún darles órdenes. Esa independencia no impide que los distintos órganos puedan entablar un diálogo con objeto de mejorar el funcionamiento de los mecanismos de control. En ese sentido, durante nuestra discusión general recibimos al Presidente saliente y a la nueva Presidenta de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Y también tuvimos la visita del Presidente del Comité de Libertad Sindical, algo muy positivo y que no había ocurrido antes.

Este diálogo entre los órganos de control debe guiarse por un espíritu de respeto mutuo. Sin embargo, hemos observado que algunos delegados llegaron a cuestionar la legitimidad de los expertos. Tal proceder rebasa los límites de la expresión legítima y respetuosa de un desacuerdo o, incluso, de una divergencia de puntos de vista o de opiniones. En el mandato de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se establece claramente que ésta se encargará del examen del alcance jurídico, el contenido y el significado de las disposiciones de los convenios. Ese mandato garantiza la legitimidad y la plena independencia de los expertos. La calidad de las interacciones que tienen lugar entre los órganos de control está condicionada por los medios de que dispone la Oficina para poder hacer frente a la considerable carga de trabajo que entraña el análisis de las memorias presentadas a la OIT. Por consiguiente, es fundamental proporcionar a la Oficina los medios necesarios para que sea capaz de brindar el apoyo imprescindible que requieren los distintos órganos de control. Esto es fundamental para reflejar la totalidad de las observaciones y las aportaciones que figuran en los informes de los expertos, quienes tienen el deber de ofrecer un panorama lo más completo posible de la aplicación de las normas de la OIT.

La calidad del trabajo de los órganos de control depende, asimismo, del cumplimiento por los Estados Miembros de su obligación de presentar memorias. Sin embargo, durante nuestra sesión especial dedicada al examen de los casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias comprobamos la existencia de numerosos incumplimientos a ese respecto. Se trata de un problema recurrente que no dejamos de denunciar desde hace varios años. Corresponde celebrar aquí las iniciativas adoptadas por la Oficina, que se esfuerza por determinar cuáles son las causas del problema y proponer soluciones con objeto de facilitar el trabajo de elaboración de las memorias por los Estados Miembros.

La iniciativa adoptada por los expertos, consistente en realizar llamamientos urgentes en caso de incumplimientos reiterados, también es motivo de satisfacción. Se trata de procedimientos esenciales, en la medida en que esas memorias constituyen la base misma del trabajo de los órganos de control. No obstante, la mejora del cumplimiento de la obligación de presentar memorias no debe recaer ni en la Oficina ni en los expertos. Es una obligación que atañe, en primer lugar, a los Estados Miembros.

La Oficina es la columna vertebral de toda la Organización y desempeña un papel fundamental en todas las misiones que se llevan a cabo. Lamentamos que algunos delegados hayan argumentado que la Oficina debería abstenerse de promover la ratificación de los instrumentos. Eso no tiene ningún sentido. Bien al contrario, la Oficina debe desempeñar una función de vanguardia en la aplicación de las normas de la OIT, lo que indudablemente exige promover la ratificación de los instrumentos.

Como saben, hay una cuestión que ha dado origen a una profunda divergencia entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores de nuestra Organización. No obstante, hemos logrado restablecer un funcionamiento normal de los trabajos de nuestra Comisión tras la crisis de 2012. En todo caso, nuestras discrepancias subsisten, por lo que nos parece fundamental recordar cuál es la postura del Grupo de los Trabajadores al respecto. El derecho de huelga es un derecho fundamental garantizado por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Este derecho constituye la esencia misma de la libertad de acción de los sindicatos. Formular un programa implica necesariamente llevar a cabo acciones para ejecutarlo, lo que incluye, en particular, un cese concertado del trabajo. El hecho de que la huelga no se mencione explícitamente en el Convenio núm. 87 no tiene transcendencia alguna para esta cuestión. La interpretación según la cual este Convenio incluye el derecho de huelga no suscitó oposición alguna por parte de los empleadores hasta 1993. Cabe señalar que el Grupo Gubernamental también reconoció el derecho de huelga en una declaración de 2015, sumándose, de ese modo, a la interpretación del Grupo de los Trabajadores de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical. Nos parece útil recordar los términos de la declaración formulada por los gobiernos en 2015, que cito textualmente a continuación: «El Grupo Gubernamental reconoce que el derecho de huelga está vinculado a la libertad sindical, que es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. El Grupo Gubernamental reconoce específicamente que, de no ampararse el derecho de huelga, la libertad sindical, en particular el derecho de organizar actividades para promover y proteger los intereses de los trabajadores, no puede realizarse plenamente». En la legislación de la mayoría de los Estados Miembros y en las decisiones adoptadas por numerosas jurisdicciones o por otras entidades internacionales se reconoce, asimismo, el derecho de huelga en el plano internacional. Por consiguiente, nos parece evidente que la postura de los miembros empleadores es una postura aislada, no sólo en el seno de la OIT, sino también fuera de ella.

Las exigencias de consenso, sin embargo, no nos permiten reflejar esa circunstancia en las conclusiones que adoptamos en nuestra Comisión. Aun así, es importante poder expresar nuestra disparidad de puntos de vista respecto de este asunto. Con todo, esas discrepancias no deben ocasionar una parálisis del funcionamiento de nuestra Comisión. La labor que ésta lleva a cabo es demasiado importante. Nos satisface haber podido encontrar desde 2015 un

modus operandi o un *modus vivendi* que permite que nuestra Comisión prosiga con sus trabajos a pesar de esa gran disparidad de puntos de vista.

Nuestra Comisión se ocupó asimismo del análisis de casos individuales. Antes de entablar esa discusión, fue necesario elaborar la célebre lista corta. Su preparación sigue suscitando numerosas críticas de parte de algunos Estados Miembros. Al respecto, quisiera recordar que esa lista se elabora de manera consensuada entre el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador de nuestra Comisión. Los criterios que sirven de base para la elaboración de la lista son claros. Además, son objeto de una sesión especial de explicación en la que los Estados Miembros que figuran en la lista pueden recibir todas las explicaciones que precisen sobre su inclusión en ella. Teniendo esto presente, es difícil afirmar que la elaboración de la lista adolece de falta de transparencia. Algunos Estados Miembros han solicitado encarecidamente participar en la elaboración de la lista. En cambio, ninguno desea aparecer en la misma, de manera que si se les permite intervenir en la elaboración de la lista sólo terminarían por ocuparse de evitar que se les incluya en ella. Esto privaría a la Comisión de su razón de ser, que no es otra que confrontar a los Estados Miembros a los incumplimientos que se les atribuyen en la aplicación de las normas de la OIT. Sólo el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores están en condiciones de determinar cuáles son los Estados Miembros que deben responder respecto de sus obligaciones en relación con las normas internacionales del trabajo.

Sin embargo, los gobiernos participan en los trabajos de nuestra Comisión en otros niveles. El gobierno cuyo caso se esté examinando tiene ocasión de explicar en qué medida considera que respeta las normas de la OIT; además, los gobiernos ratifican en primer lugar los convenios, luego elaboran sus memorias y posteriormente comunican información a nuestra Comisión, pudiendo incluso intervenir durante la discusión.

En la lista de 24 casos que examinamos en esta oportunidad se señalaron incumplimientos graves de las obligaciones relativas a los convenios. Aunque en el análisis de alguno de los casos hemos podido constatar que hay indicios de progreso, conviene recordar que la situación general de los 24 Estados Miembros que figuran en la citada lista sigue constituyendo una conculcación de los convenios examinados. Cuando nos consta que en un caso determinado hay indicios de progreso, dicho caso aparecerá identificado como tal en la lista que preparan los interlocutores sociales, algo que no ha ocurrido este año. Estamos dispuestos a examinar los casos de progreso, pero no en detrimento de los casos de incumplimiento. Por lo tanto, ese examen deberá hacerse al margen de la lista de 24 casos.

Este año hemos vuelto a observar un contraste en la participación de los Estados Miembros. En efecto, algunos no han dejado de formular ataques contra el sistema de control de normas de la OIT. Es algo que no podemos aceptar. Esos ataques incesantes han sido protagonizados por una alianza de países recalcitrantes que han actuado con la finalidad de crear una solidaridad negativa entre ellos, una suerte de «diplomacia de incumplimientos». Hablaba hace un momento sobre las críticas relativas a la elaboración de la lista. De hecho, más que una crítica de los métodos empleados para elaborar la lista, se trata de un cuestionamiento de la existencia misma de los mecanismos de control. Sin embargo, en la reunión del Consejo de Administración celebrada en marzo de 2019, el conjunto de los mandantes tripartitos reiteró su compromiso de fortalecer el sistema de control.

Somos conscientes, no obstante, de que esa ofensiva contra los mecanismos de control dará lugar a alianzas mucho más virtuosas que tendrán la firme voluntad de defender los principios fundamentales de nuestra institución, y ya hemos podido observar las primeras señales este año en las intervenciones de algunos Estados y grupos de gobiernos, especialmente la Unión Europea y el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), que han hecho una defensa sistemática de los mecanismos de control de la OIT. Esperamos que ese movimiento se intensifique en los próximos años.

Este año hemos vuelto a examinar dos casos que regresan a nuestra Comisión de manera recurrente. Entendemos que la persistencia de los incumplimientos denunciados, la magnitud de los retos y los problemas a los que nos vemos confrontados puedan a veces suscitar en algunas personas una cierta desesperación. A esas personas quisiera recordarles las palabras de Jean Jaurès. Cito textualmente: «La historia enseña a los hombres la dificultad de las grandes tareas y la lentitud de los logros, pero justifica la invencible esperanza». La historia de nuestra Organización y sus logros son una ilustración perfecta de la veracidad de esa reflexión. No puede haber lugar para la desesperación en una organización cuya misión es de tal calado y tan noble como la de lograr la justicia social.

No podría terminar mi intervención sin reiterar nuevamente mi agradecimiento al Presidente de nuestra Comisión, a nuestra Ponente y a la representante del Secretario General; doy las gracias, asimismo, al conjunto de la Oficina y de la Secretaría, a los intérpretes, al equipo de organización, a los gobiernos por sus contribuciones, y también a los empleadores y, más en particular, a su portavoz, la Sra. Regenbogen. Doy las gracias muy especialmente a mi Grupo, el Grupo de los Trabajadores, por su participación activa y su solidaridad, así como a todos mis colaboradores directos de la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).

En nombre del Grupo de los Trabajadores, expreso el deseo de que este trabajo de calidad continúe en 2020, con el fin de hacer frente a los nuevos desafíos y, al mismo tiempo, de reforzar aún más el destacadísimo papel que desempeña nuestra Comisión.

Sra. Regenbogen
Vicepresidenta empleadora
de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)

En esta reunión del centenario, quisiera expresar, en nombre del Grupo de los Empleadores, nuestro pleno respaldo al resultado de la Comisión de Aplicación de Normas y recomendar la aprobación de su informe.

La Comisión de Aplicación de Normas realiza un trabajo sumamente importante al supervisar a los Estados Miembros en relación con la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas tanto en la ley como en la práctica. La Comisión es un elemento clave del sistema de control de la OIT, y un componente esencial del mandato de la Organización. Su trabajo es crucial para la credibilidad y la autoridad de la labor de la OIT en el seno del sistema de las Naciones Unidas. En este año tan especial en que celebramos el centenario de la OIT, la labor tripartita de la Comisión se ha realizado, una vez más, en un ambiente constructivo y positivo. La Comisión de Aplicación de Normas, cuyo modo de operar es único en su género, ofrece a los mandantes tripartitos la oportunidad de debatir de manera constructiva sobre la aplicación de convenios ratificados y otros instrumentos y obligaciones relacionadas con las normas de la OIT. El objetivo de la Comisión es celebrar un diálogo tripartito respetuoso en el que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pueden discutir sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los Estados Miembros. Esta composición tripartita, sumada a los profundos conocimientos y experiencia práctica que tienen sus miembros acerca de la situación económica y social en los Estados Miembros, constituyen un factor clave que explica la autoridad, el éxito y la pertinencia de la Comisión.

Este año, la Comisión de Aplicación de Normas ha demostrado una vez más su capacidad para llevar a cabo un diálogo tripartito significativo y orientado hacia la obtención de resultados. La Comisión examinó y adoptó conclusiones sobre el Estudio General titulado *Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible* relacionado con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012

(núm. 202) y con 24 casos individuales. El Grupo de los Empleadores toma nota con satisfacción de que la mayoría de los gobiernos ha trabajado de forma constructiva en las labores de la Comisión y sigue expresando de forma clara y firme su compromiso con el cumplimiento de los convenios ratificados.

Pasando a los casos individuales, nos complace observar que en las discusiones sobre muchos casos y en relación con las conclusiones adoptadas para la mayoría de los casos, los gobiernos indicaron que ya habían empezado a adoptar medidas para hacer avances en materia de cumplimiento, y que tenían la intención de seguir haciéndolo en el futuro próximo.

El Grupo de los Empleadores también aprovecha esta oportunidad para señalar que algunos gobiernos expresaron su preocupación con respecto al funcionamiento general del sistema de control de las normas de la OIT, tanto en lo relativo a los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas como a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Al Grupo de los Empleadores le sorprendieron en cierto modo esas intervenciones en las discusiones sobre casos individuales, porque considera que el examen de las recomendaciones relacionadas con los procesos encaja mejor en otros foros en los que estos temas ya se han planteado y se siguen debatiendo, en particular en el Grupo de Trabajo tripartito informal sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas. Así, el Grupo de los Empleadores reconoce la necesidad y conveniencia de mejorar el funcionamiento del sistema de control, pero considera que es necesario plantear estas recomendaciones de forma constructiva y con ánimo de colaboración. El Grupo de los Empleadores está abierto a reflexionar sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas de forma positiva y colaborativa para que la Comisión siga teniendo autoridad y mantenga la confianza de los mandantes tripartitos. Por ejemplo, se pueden abordar cuestiones relacionadas con los métodos de trabajo en el Grupo de Trabajo.

Con respecto a la determinación de la lista de casos que se examinan cada año en nuestra Comisión y a la formulación de las conclusiones, me limitaré a decir que los empleadores consideran que, en los últimos años, la labor de la Comisión ha seguido un procedimiento viable y justo, basado en criterios objetivos. Las conclusiones están bien formuladas, son claras y concisas, se basan en el consenso, y en ellas se tienen en cuenta los aspectos técnicos y jurídicos de cada caso. El Grupo de los Empleadores sigue estando dispuesto a considerar posibles mejoras a los criterios objetivos en que se basa la selección de casos, pero en su opinión es una tarea que hay que hacer de forma constructiva y de buena fe.

Refiriéndose a los ámbitos en los que se pueden aportar mejoras, y en particular al sistema de control, es sumamente importante que los hechos en que se basa la evaluación de la Comisión de Expertos sean hechos exactos en la medida de lo posible. A fin de cuentas, la credibilidad de las observaciones de la Comisión de Expertos debe basarse en datos razonables y sólidos. Reconocemos que establecer los hechos es un trabajo difícil, y que además requiere tiempo y recursos. Alentamos a los Estados Miembros a tenerlo presente y recordamos la importancia de que los gobiernos proporcionen la información más actualizada antes del 1.º de septiembre, para que la Comisión de Expertos pueda examinar esta información de forma adecuada y objetiva. Además, el trabajo de los expertos debe ser neutral y objetivo. Sus observaciones deben ser fundadas y referirse a las disposiciones de los convenios que se están considerando. El Grupo de los Empleadores ha pedido en varias ocasiones una evaluación jurídica más rígida del cumplimiento de los convenios ratificados. Las observaciones formuladas por los expertos deben basarse firmemente en el texto de los convenios, y deberían estar en conformidad con los métodos de interpretación establecidos en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, 1969.

Además, habida cuenta de la importancia de que los Estados Miembros ofrezcan una base fáctica sólida y con datos exactos para que la Comisión pueda realizar su labor, el Grupo de

los Empleadores apoya las nuevas enmiendas introducidas en los métodos de trabajo de la Comisión; por ejemplo, la publicación de actas literales y el mejor uso de los documentos D para que los Estados Miembros puedan presentar la información más actualizada sobre los casos que figuran en la lista larga. Creemos que estas enmiendas son beneficiosas para seguir trabajando juntos a fin de mejorar la transparencia, la pertinencia, la eficacia y la autoridad de la Comisión, y al mismo tiempo, para ayudar a los Estados Miembros en la preparación de los casos.

En el transcurso de las discusiones sobre el Estudio General, el Grupo de los Empleadores también ha señalado varios aspectos importantes que podrían mejorarse. En primer lugar, el incumplimiento persistente por los gobiernos de la obligación de presentar las memorias antes del plazo del 1.º de septiembre es problemático y constituye un obstáculo importante para el trabajo eficiente y eficaz de la Comisión de Expertos y, a su vez, para el de la Comisión de Aplicación de Normas. En segundo lugar, nos preocupa el hecho de que los expertos utilicen más las solicitudes directas que las observaciones, lo cual se traduce en una falta de transparencia. Por último, al Grupo de los Empleadores le preocupa la manera en que los expertos interpretan el derecho de huelga en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y quisiera responder a un par de puntos que mencionó el portavoz de los trabajadores a este respecto.

Por más de 25 años, el Grupo de los Empleadores ha señalado en repetidas ocasiones a los expertos que, de conformidad con los métodos de interpretación aplicables, el derecho de huelga no tiene fundamento en el Convenio núm. 87. En nuestra opinión, el texto del Convenio núm. 87 no recoge el derecho de huelga y, si se consultan los documentos anteriores a la adopción del Convenio núm. 87, en el momento en que fue negociado no había ninguna intención expresa de incluir este aspecto en el Convenio. Con este trasfondo, no es sorprendente que este tema genere divergencias de opiniones, pero el Grupo de los Empleadores no está de acuerdo en que su opinión al respecto es un punto de vista aislado. En una declaración de 25 de marzo de 2015, el Grupo Gubernamental del Consejo de Administración se refirió a este asunto y opinó que el ámbito de aplicación y las condiciones de las acciones de huelga se rigen por la legislación nacional. El Grupo Gubernamental también dijo que estaba dispuesto a debatir sobre el derecho de huelga en las condiciones y en el marco que se considerasen apropiados.

El Grupo de los Empleadores estima que este corpus complejo de recomendaciones y observaciones, que han ido desarrollando en los últimos 65 años los distintos componentes del sistema de control, constituye un recurso muy valioso para fundamentar esa discusión y está dispuesto a considerar posibles reglas sobre el derecho de huelga, inclusive bajo la forma de una norma de la OIT. En nuestra opinión, el centenario podría proporcionar la oportunidad de reflexionar acerca de cómo avanzar a este respecto a través de un diálogo constructivo, teniendo en cuenta las opiniones de los mandantes tripartitos y las realidades del mundo del trabajo. Seguimos planteando este tema porque, aunque los expertos actúan con independencia de la labor que realiza la Comisión de Aplicación de Normas, el hecho de no tener en cuenta a todo un grupo y sus opiniones sobre esta cuestión podría socavar la autoridad del sistema de control, algo que el Grupo de los Empleadores sinceramente quiere evitar. Esperamos tener otras oportunidades de seguir entablando un diálogo más profundo con los expertos sobre esta cuestión.

Con respecto al debate relativo al Estudio General, que este año giraba en torno a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), el Grupo de los Empleadores hizo hincapié en la importancia de este tema, habida cuenta de su función de apoyo a la creación de economías productivas y sociedades estables y solidarias. El Grupo de los Empleadores observó que, aunque se habían logrado avances importantes en materia de protección social en los últimos decenios, seguía habiendo muchas lagunas y disparidades en numerosos países, sobre todo en los países de ingresos medianos y bajos. El Grupo de los Empleadores hizo hincapié en que el objetivo y principio rector de los pisos de protección

social debería ser la consecución de una cobertura universal. El Estado tiene una responsabilidad general en este sentido, pero habría que dejar margen para la iniciativa privada, a fin de no comprometer la posibilidad de proporcionar una cobertura privada.

Como se establece claramente en la Recomendación núm. 202, al diseñar y poner en práctica pisos de protección social eficaces es importante combinar medidas preventivas, promocionales y activas para fomentar la actividad económica productiva y el empleo formal a través de políticas adecuadas, y asegurar la coordinación con otras políticas, en particular políticas que aumenten y promuevan el empleo formal y que estimulen la iniciativa empresarial y la creación de empresas sostenibles.

El Grupo de los Empleadores también señaló la necesidad de que los pisos de protección social estén dirigidos sobre todo a las personas necesitadas y personas en situaciones que requieren protección social. En nuestra opinión, las prestaciones de los pisos de protección social tienen una función importante de orientación para ayudar a superar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social. Un ejemplo de ello son las medidas que condicionan las prestaciones a una asistencia regular a la escuela. El nivel de las prestaciones de desempleo debería ser adecuado para evitar que se creen situaciones de dependencia. Como señaló un representante gubernamental, el trabajo es una de las mejores vías para salir de la pobreza. Por esta razón, las prestaciones de desempleo muy altas pueden desincentivar la búsqueda de un empleo activo y formal.

Al Grupo de los Empleadores también le satisface que el Estudio General, al estar centrado en la Recomendación núm. 202, aporta más luz sobre las características de las recomendaciones autónomas, que constituyen una forma particular de norma de la OIT. Aunque las recomendaciones autónomas no se pueden ratificar, son muy útiles para proporcionar orientaciones pertinentes y completas sobre temas sociales y laborales; por lo tanto, pueden tener un impacto importante en los Estados Miembros de la OIT. Habría que considerar formas prácticas de poner a disposición e intercambiar información sobre la aplicación de esas recomendaciones y sobre las buenas prácticas. Pedimos a la Oficina que, en su labor futura, tome en consideración el debate constructivo que hemos tenido sobre este tema y las opiniones detalladas expresadas por los participantes. Pasemos ahora a la deliberación sobre los casos individuales. Tenemos algunos comentarios que formular sobre nuestra labor en este año. Desde el punto de vista del Grupo de los Empleadores, se acordó una lista equilibrada de 24 casos que incluía un caso de progreso. Esta lista fue adoptada de buena fe por la Comisión. La lista de casos se estableció mediante un procedimiento viable y justo, basado en criterios objetivos, se tuvieron en cuenta el equilibrio regional y los distintos niveles de desarrollo y se trató de mantener un equilibrio entre los convenios fundamentales, los de gobernanza y los técnicos.

Los siguientes casos examinados eran particularmente importantes para el Grupo de los Empleadores: el primero es el caso del Estado Plurinacional de Bolivia en relación con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Se trata del seguimiento de las conclusiones que la Comisión de Aplicación de Normas adoptó el año pasado, en las que se pedía al Gobierno que llevara a cabo consultas exhaustivas de buena fe con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas respecto de la fijación del salario mínimo.

El segundo es el caso del Uruguay, en el que examinamos la aplicación por el Estado Miembro del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Este caso tenía que ver con la necesidad de revisar la legislación sobre la negociación colectiva de conformidad con las anteriores recomendaciones y conclusiones del sistema de control de la OIT. Confiamos en que las conclusiones fácticas, técnicas y constructivas acordadas con respecto a ese caso sirvan de orientación al Gobierno en el futuro.

Otro caso importante era el de El Salvador en relación con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Este caso ha sido examinado en los últimos dos años y tiene que ver con la no reactivación del Consejo Superior del Trabajo y las importantes deficiencias que sigue habiendo en este Estado Miembro en materia de diálogo social. Acogemos con agrado el compromiso del nuevo Gobierno y confiamos en que nos comunique los progresos alcanzados.

El caso del Brasil, que está relacionado con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), se refiere al impacto de la reforma de la legislación laboral y si esta reforma constituye o no un incumplimiento del Convenio núm. 98. En opinión del Grupo de los Empleadores, quedó claro en el debate que la reforma del mercado de trabajo alienta y promueve la negociación colectiva, y fue el resultado de un proceso consultivo exhaustivo con los interlocutores sociales nacionales. Creemos que las conclusiones adoptadas en ese caso son constructivas y miran hacia el futuro. Además, tomamos nota de que este año consideramos varios casos en relación con la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), en países como Iraq, Yemen, República Democrática Popular Lao y Cabo Verde. Este último país fue utilizado para destacar los progresos que este país ha realizado con respecto a la enmienda de su marco legislativo para adoptar medidas significativas y efectivas encaminadas a erradicar las peores formas de trabajo infantil. El Grupo de los Empleadores atribuye una importancia especial a estos casos, puesto que reconoce que el trabajo infantil priva a los niños de su dignidad, supone un daño a su desarrollo físico y mental y afecta el desarrollo socioeconómico del país. En los casos en los que hay conflicto armado o un gobierno inestable, hemos alentado a los Estados Miembros a que colaboren con la OIT para avanzar hacia la erradicación total de las peores formas de trabajo infantil.

Quisiéramos destacar que las conclusiones de este año fueron redactadas de forma constructiva, tomando en cuenta los ámbitos de consenso que fueron surgiendo tras las deliberaciones tripartitas. Las conclusiones reflejaron las recomendaciones en las que hubo consenso sobre los aspectos técnicos y jurídicos de los casos. La Comisión de Aplicación de Normas y sus miembros se han comprometido a adoptar conclusiones breves, claras y directas que indiquen qué se espera que hagan los gobiernos para que los convenios ratificados se apliquen de forma clara y sin ambigüedades. Las conclusiones reflejan medidas concretas para resolver cuestiones relativas al cumplimiento de las normas. No retoman elementos de las deliberaciones ni reiteran declaraciones de los Estados Miembros, que se pueden consultar en otra parte de nuestro informe. Las conclusiones deben ceñirse al ámbito de aplicación del convenio que se esté examinando y, si existen divergencias de opinión, éstas deben reflejarse en las actas de los trabajos de la Comisión y no en las conclusiones. Tal como han reconocido numerosos gobiernos, en los últimos años las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas están orientadas a la acción y proporcionan orientaciones para identificar recomendaciones clave y medidas necesarias para dar apoyo al Estado Miembro a fin de lograr avances en materia de cumplimiento de las normas.

Por último, el Grupo de los Empleadores desea hacer hincapié en la importancia del seguimiento de las conclusiones de la Comisión. Estas conclusiones son resultado de un consenso sobre cuestiones de cumplimiento de las normas y exponen los puntos básicos del caso y las medidas de seguimiento que son apropiadas. En este sentido, alentamos la participación y la contribución de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), porque sus especialistas respectivos deberían participar en la labor que realiza el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo en relación con las medidas de seguimiento, y deberían prestar asistencia — específicamente en relación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los países respectivos —, para el establecimiento de formas de aplicación de los convenios que tengan en cuenta las necesidades nacionales.

También queremos recalcar el papel esencial que desempeña la Oficina para ayudar a los Estados Miembros a entender mejor cómo cumplir con las obligaciones derivadas de las normas. En muchos casos, las conclusiones alientan a los gobiernos a solicitar asistencia técnica a la OIT para lograr el pleno cumplimiento del convenio examinado.

Para concluir, el Grupo de los Empleadores se siente satisfecho con el funcionamiento constructivo de la reunión de este año de la Comisión de Aplicación de Normas. Se celebraron valiosos debates tripartitos, se llegó a un consenso siempre que fue posible y se señalaron los desacuerdos cuando fue necesario, pero siempre en un espíritu de respeto mutuo, y dentro del compromiso general que sigue demostrando el Grupo de los Empleadores con el sistema de control. Los empleadores creen que se pueden aportar más mejoras, y seguirán colaborando para formular medidas que permitan mejorar la transparencia, la pertinencia, la eficacia y la gobernanza tripartita de nuestra Comisión, a fin de que el sistema de control de la OIT siga teniendo autoridad y pertinencia en el seno del sistema multilateral. Por ello, y en este espíritu de colaboración, invitamos a los miembros de la Comisión y a la Oficina a considerar nuestras propuestas de forma constructiva y colaborativa.

El año del centenario de la OIT es una excelente oportunidad para que los miembros de la Comisión de Aplicación de Normas reflexionen sobre nuestra rica historia y sobre la contribución práctica y real de esta Comisión a la labor de la OIT. También brinda una oportunidad para seguir mejorando y trabajar en aras de la pertinencia, la autoridad y la transparencia de nuestro trabajo, y fortalecer la eficacia del sistema de control en su conjunto, ahora que empezamos un nuevo siglo de existencia.

Quisiera acabar dando las gracias por el trabajo que han realizado la Sra. Vargha y su equipo del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Han trabajado incansablemente para apoyar nuestra labor y les estamos sumamente agradecidos. También queremos dar las gracias a nuestro Presidente, el Sr. Rochford, del Gobierno de Irlanda, por haber conducido con dedicación e imparcialidad las sesiones de la Comisión este año, por haber sabido lidiar con situaciones difíciles y, sobre todo, por haber sido muy eficaz en la gestión del tiempo. Esta es una cualidad fundamental en un Presidente. Además, queremos dar las gracias a nuestra Ponente, la Sra. Angonemane Mvondo, quien preparó un informe muy preciso de nuestro trabajo. Permítanme también expresar mi agradecimiento a todo mi equipo: Sr. Moyane, Sr. Mackay, Sra. Hellebuyck, Sr. Mailhos, Sr. Echavarría Saldarriaga, Sr. Ricci Muadi, Sra. Bârsan, Sr. Schweinfurth Enciso, Sr. O'Reilly, Sr. Weerasinghe y Sr. Bobic Concha, por su apoyo infatigable para preparar y presentar los casos, y por haber ayudado a preparar nuestra presentación sobre el Estudio General. También quiero dar las gracias por el apoyo tan valioso de Sra. Anzorreguy y Sra. Yip de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), así como al Sr. Hess y a la Sra. Palmí Reig, de ACT/EMP. No quisiera concluir sin dar las gracias al Vicepresidente trabajador, el Sr. Marc Leemans. Aunque no siempre estamos de acuerdo, creo que expresamos nuestras diferencias de forma constructiva y respetuosa. Por último, quisiera expresar mi agradecimiento a los delegados gubernamentales que trabajaron en la Comisión de Aplicación de Normas por su talante constructivo, la utilidad de sus aportaciones a la discusión y su perspectiva nacional y regional sobre los casos. Su contribución es sumamente valiosa.

Por último, pero no por ello menos importante, quiero dar las gracias amablemente a los intérpretes por hacer posible nuestras deliberaciones en muchos idiomas, y cerciorarse de que no nos perdiéramos en estas aguas.

Sr. Rochford
Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)

En primer lugar, quisiera expresar mi sincero agradecimiento por la confianza que han depositado en mí al elegirme para presidir las labores de esta Comisión en particular. Ha sido un gran honor para mi país, Irlanda, representar al grupo de Europa Occidental, así como al Grupo Gubernamental en su conjunto, y asumir la responsabilidad de presidir la Comisión de Aplicación de Normas en el año del centenario de esta respetada Organización. También ha sido un verdadero privilegio para mí, personalmente, dirigir la presente reunión de la Comisión en esta ocasión histórica; dada la importancia de este cargo, he aceptado con profundo agradecimiento y respeto la confianza puesta en mí.

Son muchas las personas a las que necesito dar las gracias. Así, pues, y sin seguir ningún orden en particular, quisiera comenzar por los grupos gubernamentales. Irlanda forma parte del grupo de Europa Occidental, del grupo de la Unión Europea y del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM). Agradezco a esos grupos, y a todos mis colegas que forman parte de ellos, su confianza y apoyo. Quisiera agradecer sinceramente a la Sra. Regenbogen, Vicepresidenta empleadora, y al Sr. Leemans, Vicepresidente trabajador, su cordialidad, profesionalidad y exquisita cortesía. Y doy las gracias, asimismo, a quienes actuaron como portavoces de los trabajadores y los empleadores durante nuestras discusiones en la Comisión de Aplicación de Normas. Me gustaría dar las gracias también a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, Sra. Vargha, y a todo su equipo. La ayuda que me han prestado durante las dos últimas semanas ha sido, sin ninguna duda, absolutamente excepcional. Es más de lo que podría haber esperado. Asimismo, quisiera expresar mi gratitud a la delegación de Irlanda: la Sra. Ward, la Sra. O'Carroll, la Sra. Halpin del Gobierno, el Sr. Joyce del Congreso de Sindicatos de Irlanda y el Sr. Whelan de la Confederación de Empresas y Empleadores de Irlanda. Todos ellos me han prestado una inestimable ayuda en el desempeño de mis funciones.

Aunque corro el riesgo de repetirme, esta tarde me dirijo a un nuevo auditorio, y mis colegas de la Comisión de Aplicación de Normas tendrán que perdonarme. Considero que merece la pena reiterar algunas de las reflexiones que expondré a continuación.

Desde hace mucho tiempo, la Comisión de Aplicación de Normas es la piedra angular del sistema de control regular de la OIT y ocupa un lugar central en el sistema tripartito de la Organización. La Comisión es el foro de diálogo tripartito en el que la Organización debate las cuestiones relativas a la aplicación de las normas internacionales del trabajo y al funcionamiento del sistema normativo de la OIT desde 1926. Como dije en mis observaciones de apertura de la Comisión de Aplicación de Normas, mi país tiene un vínculo muy especial con esta Comisión, ya que fue en la reunión de 1925 de la Conferencia de la OIT cuando se sugirió por primera vez que debía buscarse un foro más eficaz para supervisar la aplicación de las normas adoptadas. En esa reunión, el delegado gubernamental de Irlanda, profesor O'Rahilly, propuso que la OIT estableciese una comisión de control especial que se constituiría en las futuras reuniones de la Conferencia. Permítanme citar con una pequeña paráfrasis las palabras pronunciadas hace más de 90 años por el profesor O'Rahilly: «Si podemos supervisar la aplicación de cada convenio, tenemos un sistema completo de control recíproco. Y me atrevo a esperar que en futuras Conferencias se establezca una comisión que examine [las memorias sobre la aplicación de los convenios] … y que garantice de manera universal que se cumplan las obligaciones contraídas por los mandantes». Y así fue como nació el singular sistema de control tripartito de la OIT. Por consiguiente, parece muy adecuado que, en el centenario de la OIT, Irlanda finalmente asuma en alguna medida la responsabilidad que le cupo en el establecimiento de esta institución.

Me gustaría señalar y agradecer a todos los mandantes de la OIT su participación activa, comprometida y respetuosa en las labores de la Comisión de Aplicación de Normas de este año. Quisiera reconocer, en particular, la dedicación y seriedad evidentes con que los miembros de la Comisión abordaron el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Fue un gran placer para mí invitar al profesor Kalula, Presidente del Comité de Libertad Sindical, a que tomara la palabra ante la Comisión y así nos permitiera entender mejor la complementariedad de los distintos órganos de control de la OIT. También fue un honor para mí reconocer la contribución hecha por el juez Koroma como Presidente saliente de la Comisión de Expertos, y dar la bienvenida a la Presidenta entrante, la jueza Dixon Caton. Asimismo, deseo destacar especialmente el ambiente predominantemente constructivo en que se examinaron los casos de países concretos. Ese ambiente es fruto de los importantes esfuerzos desplegados por los gobiernos para proporcionar información oralmente y por escrito sobre la aplicación de los convenios, así como de la disposición de la Comisión a adaptar su programa de trabajo para atender las solicitudes especiales formuladas por algunos gobiernos. Es fundamental que continuemos recordando que la labor de esta Comisión tiene por objeto acompañar y apoyar a los gobiernos en el proceso de aplicación de los convenios ratificados, y no juzgar ni aplicar ningún tipo de sanción. De hecho, como ha reconocido un criminólogo australiano en una afirmación que se ha hecho famosa, la OIT nunca critica sin extender la mano para prestar ayuda. Espero y confío en que las conclusiones adoptadas por esta Comisión serán útiles en el plano nacional y contribuirán a la plena aplicación de los convenios pertinentes, lo que ayudará a consolidar la paz social.

A ese respecto, es sumamente importante subrayar que la estructura y los métodos de trabajo de esta Comisión son siempre susceptibles de crítica y mejora. El Grupo de Trabajo tripartito sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas ha contribuido a optimizar los métodos de trabajo de esta Comisión, y es importante que esa labor continúe en el futuro. Sin duda, hay margen para realizar nuevos ajustes y, en ese sentido, es fundamental que nosotros, los mandantes de la OIT, sigamos colaborando unos con otros y pensemos de forma imaginativa con el fin de hallar soluciones eficaces para el sistema tripartito en su conjunto. Quisiera alentar a los trabajadores, los empleadores y los gobiernos a que sigan reflexionando sobre estas cuestiones a través de un diálogo social constructivo en el seno del Grupo de Trabajo tripartito sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas.

Como dije ayer en mis observaciones finales ante la Comisión, en todas las cosas hay una grieta y es por ahí donde entra la luz. ¿Y quiénes somos nosotros para contradecir a Leonard Cohen? Es evidente que nuestro sistema de control normativo todavía no ha alcanzado la perfección. En ello reside el desafío al que nos enfrentamos todos nosotros, y sólo podremos mejorar este sistema por medio de un auténtico compromiso tripartito. La OIT puede y debería sentirse orgullosa de su sistema de control y, sobre todo, de la labor de la Comisión de Aplicación de Normas, que es una piedra angular de ese sistema.

A lo largo de los cien años de existencia de la OIT, la Comisión de Aplicación de Normas ha sido capaz de adaptarse y modernizarse y ha contribuido decisivamente al objetivo de la justicia social universal.

Es indudable que el mandato de la Organización mantendrá su pertinencia durante los próximos cien años y permitirá asegurar que las normas que adopte la Conferencia y ratifiquen los Estados Miembros sean instrumentos valiosos en el plano nacional para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar reglas de juego equitativas para los empleadores.

Como decimos en Irlanda, y traduzco del gaélico: «Un buen comienzo es la mitad del trabajo por realizar».

La OIT es una institución centenaria, mientras que su hermana pequeña, la Comisión de Aplicación de Normas, apenas ha cumplido 95 años. Ambas tienen todavía mucho que aprender y habrán de seguir evolucionando para mantener su pertinencia y eficacia. Más importante aún, será necesario cuidarlas y no considerarlas una realidad perenne, dado que tenemos la responsabilidad de seguir esforzándonos por lograr mejoras en pro de la justicia social.

Si quisiésemos resumir el mandato de la Comisión de Aplicación de Normas en una palabra, esa palabra tendría que ser «diálogo». La fortaleza de esta Comisión reside en su permanente voluntad de entablar un diálogo entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos de los Estados Miembros.

Quisiera finalizar con una cita que, a mi juicio, refleja a la perfección lo que todos aspiramos e intentamos lograr en la OIT. Como señaló el poeta irlandés y premio Nobel Seamus Heany, un hombre que por haber nacido en una determinada parte de Irlanda sabía muy bien lo que ocurre cuando se impide, se evita o se ahuyenta el diálogo:

La historia dice: No tengas esperanza a este lado de la tumba. Pero entonces, una vez en la vida, puede alzarse la anhelada ola gigante de justicia, y hacer que rimen la esperanza y la historia.

Si se tienen las palabras, siempre existe la posibilidad de encontrar el camino.

Antes de concluir, quisiera señalar, una vez más, la colaboración que se ha dado en el seno de la Comisión entre los Vicepresidentes, el Sr. Leemans y la Sra. Regenbogen, y dar las gracias especialmente a mi colega gubernamental del Camerún y Ponente de la Comisión, la Sra. Angonemane Mvondo, cuya buena disposición y simpatía considero que nos han ayudado inmensamente a lo largo de toda la reunión de la Comisión.

El Presidente
(original francés)

Ha llegado el momento de declarar abierta la discusión del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sra. Farani Azevêdo
Gobierno (Brasil)
hablando en nombre del GRULAC

El Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) toma nota del informe de la Comisión de Aplicación de Normas. Quisiéramos reiterar nuestra posición respecto de la necesidad de revisar los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas y de la Comisión de Expertos. Lamentamos que, al igual que en ocasiones anteriores, hayan persistido también en esta histórica reunión de la Conferencia del centenario los muchos y mismos problemas que hemos venido apuntando desde hace tiempo.

En nuestra intervención en la sesión de apertura de la Comisión de Aplicación de Normas, el GRULAC subrayó elementos no consensuales que nos alejan a todos de un mecanismo trasparente, previsible, eficaz, perfectible y plenamente tripartito. Entre los elementos que más nos preocupan, el GRULAC desearía resaltar los siguientes: no favorecemos la ruptura de los ciclos regulares, defendemos un mejor equilibrio de las situaciones examinadas en la Comisión de Aplicación de Normas y proponemos mayor consideración de las particularidades de los sistemas jurídicos de nuestra región. La lista final de los casos, bajo examen de la Comisión, debería ser divulgada con mayor antelación para permitir a los gobiernos la adecuada preparación. Defendemos que los casos de mayor gravedad, según criterios técnicos y objetivos, tengan prioridad para el examen en la

Comisión. En la redacción de las conclusiones de la Comisión, defendemos que el Presidente de la Comisión tenga un rol de facilitador de consenso tripartito.

Los gobiernos concernidos también deberían ser informados con suficiente antelación de sus conclusiones, para poder reaccionar adecuadamente. En el momento de la adopción de las conclusiones de los casos, al gobierno interesado se le debe facultar una manifestación antes, no después de la adopción de las conclusiones por el plenario. De esa forma, el gobierno concernido tendría alguna oportunidad, inexistente hoy, para aclarar su opinión sobre las conclusiones. Como está hoy, el sistema de control no contribuye a la construcción de confianza. Lamentamos profundamente que las posiciones del GRULAC todavía no se hayan visto reflejadas en el documento de hoy.

Además, señalamos la importancia de que los gobiernos tengan el tiempo adecuado para preparar sus memorias, y, por ende, para contribuir aún más a que el análisis de los expertos y las discusiones de la Comisión de Aplicación de Normas se basen en informaciones de calidad indiscutible. Es nuestra intención presentar propuestas para establecer una fecha límite para la presentación de las memorias anuales.

Como hemos reafirmado a lo largo de los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas, este sistema de control está lejos de adecuarse a las mejores prácticas en el sistema multilateral. Este sistema no es transparente, no es imparcial ni objetivo, no es tripartito en la casa del tripartismo y no favorece el diálogo social en la casa del diálogo social.

Sr. Tudorie
Gobierno (Rumania),
hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros
(original inglés)

Tengo el gran honor de tomar la palabra ante ustedes en nombre de la Unión Europea (UE) y de sus Estados miembros. Montenegro, Serbia y Albania, países candidatos a la adhesión a la UE, Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación y candidato potencial a dicha adhesión, Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembro del espacio económico europeo, y Georgia, suscriben la declaración que voy pronunciar.

Para comenzar, quisiéramos agradecer al Presidente de la Conferencia, al Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas, al Director General de la OIT y a la Oficina, su empeño y perseverancia por que la presente reunión de la Conferencia se vea coronada por el éxito.

En este momento en que celebramos el centenario de la Organización, consideramos importante reafirmar nuestro convencimiento de que las normas internacionales del trabajo y el sistema de control de la OIT revisten una trascendencia esencial. Todos los Estados miembros de la UE han ratificado los convenios fundamentales de la OIT, y de veras pensamos que la aplicación de un convenio y el respeto de sus disposiciones contribuyen no sólo a la protección y a la promoción de los derechos humanos, sino también al cumplimiento de un objetivo más amplio: el de crear estabilidad social y económica, así como sociedades inclusivas, en todo el mundo.

Las recomendaciones de la OIT complementan los convenios y aportan valiosas orientaciones estratégicas para promover el Programa de Trabajo Decente. Por tal motivo, la UE impulsa la ratificación y aplicación en la legislación y la práctica a través de diversos cauces, en particular reafirmando tal obligación en sus acuerdos comerciales y en el marco de las preferencias comerciales unilaterales, y apoyando la asistencia técnica de la OIT en el terreno. Ahora bien, para supervisar la aplicación de los convenios se necesita un sistema de

control normativo que sea independiente, eficaz y sólido. Someter este sistema a presiones sería ineficaz, además de ser un error garrafal.

La UE está convencida de que el sistema de control normativo es indispensable para asegurar la credibilidad del trabajo de la Organización en su conjunto. Por ello, quisiéramos agradecer que en la Declaración del Centenario de la OIT se otorgue una importancia fundamental a este mandato esencial y capital. En particular, la Comisión de Aplicación de Normas es un mecanismo único que permite a todos los mandantes mantener discusiones sobre la aplicación de los convenios de la OIT con una dinámica tripartita y consultiva, lo cual en la mayoría de los casos ha permitido galvanizar el progreso.

A este respecto, celebramos que las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas estén más orientadas hacia la acción, al brindar pautas y determinar la principal recomendación y las medidas necesarias para cada caso y situación, a fin de impulsar los avances con dinamismo. Animamos a los Estados Miembros de la OIT a hacer cuanto esté en sus manos por acatar las conclusiones, con el apoyo de la asistencia técnica de la OIT, cuando proceda.

Este año, la Comisión celebró numerosas discusiones sumamente interesantes e importantes sobre una amplia gama de cuestiones y situaciones diversas en los países, que evidenciaron la magnitud de los desafíos globales que dificultan la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT. Lamentamos que la ausencia de libertad sindical y de procesos de negociación colectiva siga siendo una preocupación considerable en muchos lugares del mundo.

Desearíamos transmitir nuestro agradecimiento a los portavoces de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores por su constructiva participación. La Comisión de Aplicación de Normas encierra la quintaesencia del tripartismo. Asimismo, apreciamos la actitud constructiva de que han hecho gala la mayoría de los Estados Miembros que fueron invitados a comparecer ante la reunión de la Comisión.

Estamos convencidos de que la voluntad de mejorar la aplicación de los convenios debería seguir siendo una prioridad para todos los Estados Miembros. Ello no obstante, también tomamos nota de las críticas formuladas respecto al sistema de control de la OIT. En nuestra opinión, la necesidad de que el sistema sea mejorado y siga evolucionando no justifica su cuestionamiento global. No vamos a aceptar que se intente debilitar o socavar este sistema, y estamos preparados para decidir cómo modernizarlo en su conjunto, en las reuniones del Consejo de Administración. Permanecemos abiertos a las reflexiones y a las propuestas constructivas que se presenten sobre las posibles maneras de mejorar los mecanismos. De hecho, ya hemos tratado esta cuestión, y en particular los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas.

Confiamos plenamente en la independencia e imparcialidad de los expertos. Siempre respetamos la selección realizada para constituir las listas largas y cortas. Consideramos que los principales criterios de selección deberían ser la gravedad de los casos y la persistencia de omisiones en la aplicación de los convenios de la OIT. Mayor transparencia respecto a los criterios adicionales utilizados para preseleccionar a los países coartaría el sistema de la Comisión de Aplicación de Normas.

El sistema de control de la OIT es uno de los ejemplos más significativos de orden multilateral basado en normas. Creemos que el multilateralismo, especialmente en el contexto tripartito en el que la OIT opera, es ahora más necesario que nunca. Este enfoque cooperativo sigue constituyendo una fórmula excelente para defender nuestros intereses colectivos. Las decisiones adoptadas en un marco multilateral por los mandantes tripartitos han demostrado ser más democráticas, inclusivas, enérgicas y sostenibles. La Unión Europea y sus Estados miembros se mantendrán firmes a la hora de prestar apoyo al sistema de control de la OIT.

Sra. Thornton
Gobierno (Canadá),
hablando en nombre del grupo de los PIEM
(original inglés)

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM). Los miembros del grupo están satisfechos con la labor realizada por la Comisión de Aplicación de Normas este año, que, como en años precedentes, ha cumplido plenamente su cometido. Esta Comisión lleva a cabo la tarea esencial de controlar la aplicación por los países de las normas internacionales del trabajo que éstos han ratificado y se han comprometido a cumplir, tanto en la legislación como en la práctica.

El sistema de control normativo de la OIT, en el que se inscribe la Comisión a la que nos estamos refiriendo, es único. Es un pilar esencial del mandato y el cometido de la Organización, y reviste una importancia crucial para la credibilidad de la labor de la OIT en su conjunto. Los PIEM tienen plena confianza en el sistema de control de la OIT, con el cual siguen estando muy comprometidos, se oponen a todo intento de debilitar la función de control de la Comisión de Aplicación de Normas, y apoyan la independencia y la imparcialidad de la Comisión de Expertos.

Invitamos a todos los mandantes a mantener un enfoque constructivo y una actitud de respeto hacia los mecanismos de control de la OIT. Los PIEM están dispuestos a reflexionar sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas con una perspectiva positiva y de colaboración, a fin de que la labor de la Comisión mantenga la confianza de los mandantes tripartitos y, al mismo tiempo, contribuya a crear y preservar el trabajo decente y la justicia social.

Sr. Samariya
Gobierno (India)
(original inglés)

Entendemos que los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la India ya han manifestado claramente que las conclusiones que figuran en el informe general de la Comisión de Aplicación de Normas no tienen en cuenta en absoluto la opinión de la delegación tripartita de la India, ni la de varios delegados gubernamentales y de los empleadores. Por lo tanto, no aceptamos los párrafos de dicho informe relativos a la India.

Mi delegación expresó por primera vez su profunda preocupación por la falta de transparencia, inclusión y objetividad de los procedimientos aprobados por la Comisión el 11 de junio, durante la adopción de la lista de los casos individuales. El 18 de junio, en la discusión dedicada al caso de la India, solicitamos al Presidente que transmitiera con antelación el proyecto de conclusiones o que, al menos, concediera el tiempo suficiente para llevar a cabo un debate de fondo sobre éste. El 19 de junio pedimos información breve y detallada de parte del Presidente, los Vicepresidentes y la Oficina sobre el procedimiento adoptado, entre otras cosas, para redactar las conclusiones, pero nunca recibimos el proyecto de conclusiones.

El 20 de junio, mi delegación pidió la palabra antes de que se adoptasen las conclusiones, pero le fue denegada. El Presidente se apresuró a adoptar las conclusiones, que no daban cuenta de las deliberaciones celebradas ni de las opiniones expresadas en la Comisión, ni se basaban en el consenso exigido en virtud de los métodos de trabajo acordados. Antes bien, las conclusiones se presentaron como un hecho consumado. Durante aquella reunión expresamos claramente nuestras firmes reservas sobre los fallos del proceso y sobre su resultado sesgado y no consensuado. Por lo tanto, el Gobierno de la India

consideró que las conclusiones carecían de validez y, en consecuencia, las rechazó. Nosotros reiteramos nuestra postura.

Existe una necesidad apremiante y urgente de reformar el sistema de control de la OIT, tanto en su estructura como en su proceso, para que sea justo, objetivo y creíble y que siga siendo pertinente. La India reafirma su firme compromiso con el diálogo social y las normas internacionales del trabajo.

Por último, quisiera expresar que mi Gobierno se suma a la declaración pronunciada en nombre del GRULAC.

Sra. Farani Azevêdo
Gobierno (Brasil)
(original inglés)

El Brasil suscribe la declaración pronunciada en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC).

Al celebrar el centenario de esta Organización, lamentamos que el sistema de control de la OIT elija seguir mirando hacia atrás. El futuro ya está aquí, pero muchos en esta Organización prefieren aferrarse al pasado, un pasado de prácticas bipartitas cuestionables, carentes de transparencia, objetividad, equilibrio e imparcialidad. La hora ha llegado de hacer que el sistema de control de la OIT responda y se adapte a las nuevas circunstancias que plantea el futuro.

Esta mañana, el Secretario General de las Naciones Unidas habló de la capacidad de la OIT para obtener resultados escuchando a sus mandantes tripartitos. La OIT ha estado escuchando los llamados a favor de una reforma seria y completa de su sistema de control, y ahora ha llegado el momento de ponerla en práctica. El Secretario General de las Naciones Unidas también ha subrayado la capacidad de la OIT para alertar sobre las cuestiones apremiantes de nuestro tiempo. Es hora de que la OIT encuentre las soluciones adecuadas. Asimismo, el Sr. Guterres ha elogiado el papel fundamental que la OIT desempeña en el actual proceso de reforma de las Naciones Unidas. En el caso del sistema de control, se requiere una coherencia entre las palabras y las acciones.

No podemos preconizar el tripartismo como una contribución única de la OIT al sistema multilateral, cuando a todas luces su sistema de control no es realmente tripartito. No podemos aplaudir el tripartismo y actuar de forma bipartita. Es hora de dejar de promover el tripartismo de dientes afuera.

Construyamos juntos un sistema del que todos podamos sentirnos orgullosos; un sistema que cumpla los más altos niveles de transparencia y se caracterice por una evaluación objetiva e imparcial y el diálogo tripartito.

Sr. Bharadwaj
Empleador (India)
(original inglés)

Agradezco la oportunidad que se me brinda de expresar preocupación ante los errores de procedimiento ocurridos en la Comisión de Aplicación de Normas con ocasión del examen del caso individual de la India relativo a la violación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

La OIT, que defiende el consenso entre los interlocutores sociales, no fue tan siquiera capaz de respetar el consenso alcanzado en el Grupo de los Empleadores. Lamento decir que, pese a nuestras más enérgicas objeciones, comunicadas por escrito al Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas, la Vicepresidenta de la Comisión de Aplicación de

Normas que representaba al Grupo de los Empleadores hizo caso omiso del consenso alcanzado en dicho Grupo y dio por finalizado el proyecto de conclusiones.

La Conferencia debe saber que las conclusiones que se le presentaron no habían sido consensuadas por los Grupos tripartitos, de modo que no son válidas. Por consiguiente, no apoyamos las conclusiones formuladas sobre la India en relación con la aplicación del Convenio núm. 81.

Espero que, con ocasión de su centenario, la Organización tenga a bien reformar los procedimientos antidemocráticos y opacos que utiliza, a fin de que la opinión de cada mandante sea escuchada debidamente y con imparcialidad, sin perjuicio de las razones que la motiven y del país que la exprese.

Sr. Kumar
Trabajador (India)
(original inglés)

Muchas gracias por darme la oportunidad de expresar mi opinión sobre las conclusiones que la Comisión de Aplicación de Normas ha presentado a la Conferencia en relación con la aplicación del Convenio núm. 81 por parte de la India. Como delegado del sindicato más representativo de la India, quisiera informar a la Conferencia de que dichas conclusiones no reflejan con exactitud las discusiones y deliberaciones mantenidas en el seno de la Comisión. Así lo señalé en la intervención que realicé durante la discusión sobre esta cuestión en el Grupo de los Trabajadores. Quisiera reiterar que no aceptamos esas conclusiones, que no lograron recabar un consenso y no dan cuenta de las discusiones mantenidas. La India ha logrado grandes progresos en las cuestiones relativas a la inspección del trabajo, por lo que no consideramos aceptables las conclusiones de la Comisión sobre este caso.

Sr. Abdala
Trabajador (Uruguay)

Quisiera saludar a toda la Mesa que encabezó el trabajo de la Comisión de Normas. Soy Marcelo Abdala, vengo por la parte trabajadora, hablo en nombre de la central única de nuestro país, el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), y es un honor para mí participar en este centésimo aniversario de la OIT.

Dado que la delegada empleadora gentilmente aludió al caso del Uruguay, nosotros queremos dejar constancia de que, a diferencia de otras situaciones que convocan a la sensibilidad humana de todos los aquí presentes, y esto lo digo sin exclusiones, con independencia del rol que les toque vivir, cada vez que se habla de trabajo infantil, de explotación, de asesinatos en el mundo del trabajo a todos nos sensibiliza; pero quisiera dejar constancia que en el caso del Uruguay se está impugnando un sistema de relaciones laborales que nació en el año 1943, que tuvo distintas aplicaciones a lo largo de la historia, cada vez que hubo procesos de profundización democrática, y que como es importante para nosotros el vínculo entre las formas democráticas que hay que respetar y el contenido sustantivo que debe promover esta OIT, que es la mejora de la vida, queremos que se tome nota que efectivamente este sistema ha permitido el involucramiento del 100 por ciento de los trabajadores del país, que ha elevado sustantivamente el índice de salario real en un 56 por ciento sin impedir que aumentara el producto interior bruto y que además ha ayudado a que suba notoriamente el salario mínimo nacional. Es decir, estamos ante un caso que genera inclusión y democracia, sin desmedro de lo cual ya hemos manifestado toda nuestra voluntad de participar en el diálogo constructivo que permita seguir mejorando las cosas.

Sr. Aziz
Empleador (Pakistán)
(original inglés)

Soy el presidente de la Federación de Empleadores de Pakistán, y hablo también como presidente del Foro de Empleadores del Sudeste Asiático. Quiero apoyar plenamente los comentarios realizados por mis hermanos del Gobierno, los empleadores y los trabajadores de la India.

El Presidente
(original francés)

Procederemos ahora a la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión de Aplicación de Normas que figura en las *Actas Provisionales* núm. 5A (primera parte)?

(Se aprueba el informe.)

Quisiera felicitar a la Comisión por haber logrado una vez más finalizar sus trabajos con talante constructivo y actitud dialogante. La labor de la Comisión de Aplicación de Normas es el pilar principal del cometido de la OIT, que consiste en promover la justicia social. La Comisión trata casos complejos y difíciles que sólo pueden resolverse mediante el diálogo social tripartito, que ocupa un lugar crucial en el funcionamiento de nuestra Organización.

Queja relativa al incumplimiento por Bangladesh de convenios ratificados, presentada por varios delegados a la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

El Presidente
(original francés)

La Sra. Gono, delegada trabajadora del Japón, desea tomar la palabra acerca de una queja relativa al incumplimiento de convenios ratificados.

Sra. Gono
Trabajadora (Japón)
(original inglés)

Hago uso de la palabra en nombre de los trabajadores del Japón, Italia, Pakistán, Brasil y Sudáfrica. Habida cuenta de las graves y sistemáticas violaciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), anunciamos la presentación de una queja contra el Gobierno de Bangladesh en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.

El Gobierno de Bangladesh no ha asegurado el cumplimiento efectivo de esos Convenios. Los trabajadores se enfrentan en ese país a ingentes obstáculos al ejercicio de

sus derechos de libertad sindical, de sindicación y de negociación colectiva. Sólo en los últimos meses, la policía ha golpeado y detenido a trabajadores por ejercer el derecho fundamental de manifestarse para pedir mejores salarios. A pesar de los reiterados llamamientos, el Gobierno sigue sin armonizar en grado alguno la legislación laboral, incluida la Ley del Trabajo de Bangladesh y la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación, para dar cumplimiento a lo dispuesto en esos Convenios.

La discriminación antisindical, que incluye la violencia, las amenazas y los despidos, persiste casi con total impunidad. Incluso en aquellos casos en que los trabajadores superan esos obstáculos, el Gobierno se niega sistemáticamente a registrar los sindicatos para permitirles desarrollar sus actividades legalmente. Y cuando existe un sindicato, raras veces se celebra una negociación colectiva porque los empleadores se niegan a negociar de buena fe. Hasta la fecha, la inspección del trabajo ha respondido a estas situaciones con extrema lentitud. La mayoría de los dirigentes y afiliados sindicales despedidos de manera ilegal por sus actividades sindicales todavía no han sido reintegrados en sus puestos de trabajo. Además, los empleadores no han sido sancionados por esas graves violaciones. La policía no acostumbra investigar de manera creíble los casos de violencia antisindical, si los investiga.

En los pocos casos en que se ha reintegrado a los trabajadores en sus puestos de trabajo, ha sido gracias a la presión internacional y no a la actuación de la inspección del trabajo y de los mecanismos de control de la aplicación de la legislación. Estas observaciones fueron corroboradas por las conclusiones del informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT de 2016, en el que la Misión señaló que tomaba nota con preocupación de las numerosas denuncias de discriminación antisindical y acoso de trabajadores y aludía a listas negras, traslados, detenciones, reclusiones, amenazas e incriminaciones ilegítimas.

Además, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha publicado informes anuales cada vez más críticos con Bangladesh. En varios años consecutivos, el cumplimiento por Bangladesh de los convenios de la OIT ha sido examinado por la Comisión de Aplicación de Normas. En 2016, a la Comisión le preocupaba tanto el hecho de que el Gobierno no aplicara lo dispuesto en el Convenio núm. 87 que acordó incluir sus conclusiones acerca de Bangladesh en un párrafo especial del informe que la Comisión presenta a la Conferencia Internacional del Trabajo.

En dos casos recientes, el Comité de Libertad Sindical también se mostró alarmado por las graves violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.

No cabe duda de que el Gobierno de Bangladesh no ha cumplido sus obligaciones internacionales a pesar de las recomendaciones sistemáticas y reiteradas de los órganos de control de la OIT en el sentido de que debía armonizar sus leyes y prácticas con esos convenios. Por consiguiente, nos vemos en la obligación de presentar una queja contra Bangladesh en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. Solicitamos al Consejo de Administración que constituya una comisión de encuesta para que examine el incumplimiento de los Convenios núms. 81, 87 y 98, tanto en la legislación como en la práctica.

El Presidente
(original francés)

Entiendo que se trata de una queja relativa al incumplimiento por Bangladesh de los Convenios núms. 81, 87 y 98, presentada por varios delegados trabajadores a la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. Se ha tomado debida nota de esta queja, que se transmitirá a la Mesa del Consejo de Administración para que tome las medidas oportunas.

Sra. Nahar
Trabajadora (Bangladesh)
(original inglés)

Es para mí un honor dirigirme a ustedes como representante de las organizaciones de trabajadores de Bangladesh. Tenía particular interés en escuchar la declaración de la representante de los trabajadores del Japón relativa a la aplicación en mi país de los Convenios núms. 81, 87 y 98 de la OIT.

En los últimos años, Bangladesh ha realizado enormes avances en el ámbito de los derechos de los trabajadores y del derecho de sindicación y de negociación colectiva, en consulta con los trabajadores, los empleadores y demás partes interesadas.

En diciembre de 2018 se enmendó la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006. Se simplificó el proceso de registro sindical al reducirse el número de miembros requeridos del 30 al 20 por ciento del número total de trabajadores. También se adoptaron procedimientos operativos estándar para efectuar dicho registro, que mejoró aún más en los últimos años.

En 2019 el Gobierno de Bangladesh adoptó una ley sobre el trabajo en las zonas francas industriales. Se aumentó de 131 a 575 el número de inspectores. Actualmente prestamos asistencia al Gobierno haciendo que los trabajadores respalden dicha ley, y nos sentimos satisfechos con esta evolución.

Así pues, considerando en este contexto que ayudamos al Gobierno a mejorar los derechos de los trabajadores en el país, éste no es el mejor momento para presentar quejas contra el Gobierno de Bangladesh.

Sr. Kumar
Trabajador (India)
(original inglés)

Apoyo plenamente la declaración de la delegada trabajadora de Bangladesh.

Queja relativa al incumplimiento por Chile de convenios ratificados, presentada por varios delegados a la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

El Presidente
(original francés)

El Sr. López Sánchez, delegado trabajador de la República Bolivariana de Venezuela, desea tomar la palabra acerca de una queja relativa al incumplimiento de convenios ratificados.

Sr. López Sánchez
Trabajador (República Bolivariana de Venezuela)

El que suscribe, Carlos López, delegado suplente de la República Bolivariana de Venezuela a la 108.ª reunión de la Conferencia de la OIT, respaldado por la Federación Sindical Mundial, representada aquí en la persona de su vicepresidente y miembro de la delegación de los trabajadores del Perú a la 108.ª reunión de la Conferencia de la OIT, Valentín Pacho, junto con José Ortiz Arcos, coordinador en Chile de la Federación Sindical

Mundial y presidente de la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados, venimos por este medio a presentar una reclamación en virtud del artículo 26, párrafo 4 de la Constitución de la OIT en contra del Estado de Chile, y a solicitar la designación de una comisión de encuesta con carácter urgente para investigar las graves y reiteradas violaciones del Gobierno de Chile de los siguientes convenios: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Todos estos Convenios han sido ratificados por el Gobierno de Chile, después de haber sido sometida dicha aprobación al Congreso Nacional de la República de Chile.

El Presidente
(original francés)

Entiendo que se trata de una queja relativa al incumplimiento por Chile de los Convenios núms. 87, 98, 103, 135 y 151, presentada por varios delegados trabajadores a la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. Se ha tomado debida nota de esta queja, que se transmitirá a la Mesa del Consejo de Administración para que tome las medidas oportunas.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

6A

Fecha: jueves 20 de junio de 2019

Cuarto punto del orden del día: documento final del centenario de la OIT

Informe de la Comisión Plenaria: Declaración y resolución presentadas para su adopción por la Conferencia

Las presentes *Actas Provisionales* contienen el texto de la Declaración y la resolución presentadas por la Comisión Plenaria para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se publicará en el sitio web de la Conferencia en *Actas Provisionales* núm. 6B y se somete para su adopción por la Conferencia a reserva de la introducción de correcciones, que los miembros de la Comisión podrán presentar hasta el 5 de julio de 2019 a las 18 horas.

Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019

La Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su centésima octava reunión con motivo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

Considerando que la experiencia del siglo pasado ha confirmado que la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, así como para promover la paz universal y permanente;

Reconociendo que esa acción ha aportado avances económicos y sociales históricos que han dado lugar a condiciones de trabajo más humanas;

Considerando además que la pobreza, la desigualdad y la injusticia, así como los conflictos, los desastres y otras emergencias humanitarias, que persisten en muchas partes del mundo constituyen una amenaza para esos avances y para el logro de la prosperidad compartida y el trabajo decente para todos;

Recordando y reafirmando los fines, objetivos, principios y mandato establecidos en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944);

Subrayando la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008);

Animada por el imperativo de justicia social que dio nacimiento a la OIT hace cien años, y por la convicción de que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores del mundo tienen a su alcance revitalizar la Organización y configurar un futuro del trabajo que haga realidad su visión fundadora;

Reconociendo que el diálogo social contribuye a la cohesión global de las sociedades y es crucial para una economía que sea productiva y eficiente;

Reconociendo además la importancia de la función de las empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente;

Reafirmando que el trabajo no es una mercancía;

Comprometiéndose con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;

Destacando la importancia de promover el multilateralismo, en particular para configurar el futuro del trabajo que queremos y para afrontar los retos del mundo del trabajo;

Exhortando a todos los mandantes de la OIT a que renueven su firme compromiso y revitalicen sus esfuerzos en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente que acordaron en 1919 y en 1944; y

Movida por el deseo de democratizar la gobernanza de la OIT mediante una representación equitativa de todas las regiones y de consagrar el principio de igualdad entre los Estados Miembros,

Adopta, con fecha … de junio de dos mil diecinueve, la presente Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

I

La Conferencia declara que:

A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto.

B. Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos.

C. Ese futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

D. La OIT, en su segundo siglo de existencia, debe seguir cumpliendo con tenacidad su mandato constitucional de lograr la justicia social y desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales.

E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que la justicia social puede prosperar en todas las regiones del mundo y que la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza tripartita.

II

La Conferencia declara que:

A. Al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a:

   i) asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental;

   ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos;

   iii) promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de:

      — subsanar los déficits de competencias existentes y previstos;

      — prestar especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo, y

— mejorar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo decente;

iv) formular políticas eficaces destinadas a crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y oportunidades de trabajo decente para todos y en particular facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mundo del trabajo;

v) fomentar medidas que ayuden a los trabajadores de edad a ampliar sus opciones, optimizando sus oportunidades de trabajar en condiciones buenas, productivas y saludables hasta la jubilación, y permitir un envejecimiento activo;

vi) promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes;

vii) lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:

— asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;

— posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;

— permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuentan sus necesidades y beneficios respectivos, y

— promueva la inversión en la economía del cuidado;

viii) asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad, así como para otras personas en situación de vulnerabilidad;

ix) apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos;

x) apoyar el papel del sector público como empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad;

xi) fortalecer la administración y la inspección del trabajo;

xii) asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido;

xiii) erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil, promover el trabajo decente para todos y fomentar la cooperación transfronteriza, inclusive en áreas o sectores de alta integración internacional;

xiv) promover la transición de la economía informal a la economía formal, prestando la debida atención a las zonas rurales;

xv) adoptar y ampliar sistemas de protección social que sean adecuados y sostenibles y estén adaptados a la evolución del mundo del trabajo;

xvi) profundizar e intensificar su labor sobre migración laboral internacional en respuesta a las necesidades de los mandantes y asumir una función de liderazgo en materia de trabajo decente en la migración laboral;

xvii) intensificar la participación y cooperación en el sistema multilateral a fin de reforzar la coherencia de las políticas, en consonancia con el reconocimiento de que:

— el trabajo decente es clave para el desarrollo sostenible, así como para reducir la desigualdad de ingresos y acabar con la pobreza, prestando especial atención a las zonas afectadas por conflictos, desastres y otras emergencias humanitarias, y

— en un contexto de globalización, la no adopción por un país de condiciones de trabajo humanas constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás países.

B. El diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y contribuye al éxito de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros.

C. La cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos.

D. Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente.

III

La Conferencia exhorta a todos sus Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

A. El fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través de:

i) el logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato;

ii) un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos;

iii) el acceso universal a una protección social completa y sostenible, y

iv) medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral.

B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta:

i) el respeto de sus derechos fundamentales;

ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado;

iii) límites máximos al tiempo de trabajo, y

iv) la seguridad y salud en el trabajo.

C. El fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos a través de:

i) políticas macroeconómicas orientadas al cumplimiento de ese objetivo;

ii) políticas comerciales, industriales y sectoriales que favorezcan el trabajo decente y aumenten la productividad;

iii) inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos para abordar los factores que generan cambios transformadores en el mundo del trabajo;

iv) políticas e incentivos que promuevan el crecimiento económico sostenible e inclusivo, la creación y el desarrollo de empresas sostenibles, la innovación y la transición de la economía informal a la economía formal, y que favorezcan la adecuación de las prácticas empresariales a los objetivos de esta Declaración, y

v) políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo.

IV

La Conferencia declara que:

A. La elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para la OIT. Para ello, la Organización debe tener y promover un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado y seguir aumentando la transparencia. Las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo. La OIT prestará asistencia a sus Miembros en relación con la ratificación y la aplicación efectiva de las normas.

B. Todos los Miembros deberían trabajar en pro de la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT y considerar periódicamente, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la ratificación de otras normas de la OIT.

C. Corresponde a la OIT reforzar la capacidad de sus mandantes tripartitos para:

i) promover el desarrollo de organizaciones de interlocutores sociales que sean fuertes y representativas;

ii) participar en todos los procesos pertinentes, inclusive con las instituciones, programas y políticas del mercado de trabajo, dentro y fuera de sus fronteras, y

iii) abordar todos los principios y derechos fundamentales del trabajo, a todos los niveles, según proceda, mediante mecanismos de diálogo social consolidados, influyentes e inclusivos,

con la convicción de que esa representación y ese diálogo contribuyen a la cohesión global de las sociedades y son asuntos de interés público, y que resultan cruciales para una economía que sea productiva y eficiente.

D. Los servicios que ofrece la OIT a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales, en particular a través de la cooperación para el desarrollo, deben ser conformes a su mandato y estar basados en un entendimiento profundo y en la consideración de las circunstancias, necesidades, prioridades y niveles de desarrollo respectivos, también mediante la ampliación de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.

E. La OIT debería mantener los niveles más altos de capacidad y pericia en estadística, investigación y gestión del conocimiento para seguir mejorando la calidad de su asesoramiento sobre políticas con base empírica.

F. En virtud de su mandato constitucional, la OIT debe asumir una función importante en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de su cooperación y el establecimiento de acuerdos institucionales con otras organizaciones a fin de promover la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, reconociendo los vínculos sólidos, complejos y cruciales que existen entre las políticas sociales, comerciales, financieras, económicas y medioambientales.

Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 108.ª reunión, 2019,

Habiendo adoptado la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, invita al Consejo de Administración a que vele por el seguimiento y el examen periódico de la aplicación de la Declaración del Centenario de la OIT, y:

1. Pide al Consejo de Administración que examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

2. Invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que tenga debidamente en cuenta la Declaración para que sus prioridades se reflejen en el contenido y la estructura de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y futuros bienios, que serán sometidas a la consideración del Consejo de Administración, asignando los recursos adecuados a tal fin;

3. Exhorta a finalizar lo antes posible el proceso de ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT a fin de consolidar definitivamente la democratización del funcionamiento y de la composición de los órganos rectores de la OIT; y

4. Invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que presente al Consejo de Administración propuestas destinadas a promover una mayor coherencia en el marco del sistema multilateral.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

6B

Fecha: viernes 19 de julio de 2019

Cuarto punto del orden del día: documento final del centenario de la OIT

Informe de la Comisión Plenaria: Resumen de las labores [1]

Índice

Página

Observaciones iniciales 2

Examen del proyecto de declaración que figura en el Informe IV 16

Examen del proyecto de declaración y del proyecto de resolución 155

Discursos de clausura 172

[1] La declaración y la resolución presentadas por la Comisión para su adopción por la Conferencia se publican en las *Actas Provisionales* núm. 6A.

1. La Comisión Plenaria de la OIT fue instituida por la Conferencia Internacional del Trabajo (la Conferencia) en su primera sesión, celebrada el 10 de junio de 2019, para tratar el cuarto punto del orden del día: Documento final del centenario de la OIT. La Comisión Plenaria celebró su primera sesión el 11 de junio de 2019. Estuvo compuesta inicialmente por 222 miembros (107 miembros gubernamentales, 36 miembros empleadores, y 79 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos se atribuyeron 2 844 votos a cada miembro gubernamental, 8 453 votos a cada miembro empleador, 3 852 votos a cada miembro trabajador. En el transcurso de la reunión, la composición de la Comisión se modificó cinco veces, con la consiguiente variación del número de votos atribuido a cada miembro [2].

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

Presidente:	Sr. S. Baddoura (miembro gubernamental, Líbano) en su primera sesión.
Vicepresidentas:	Sra. R. Hornung-Draus (miembro empleadora, Alemania) y Sra. C. Passchier (miembro trabajadora, Países Bajos) en su primera sesión.
Ponente:	Sr. S. Ndebele (miembro gubernamental, Sudáfrica) en su decimosexta sesión.

3. En su cuarta sesión, la Comisión estableció un Grupo de Redacción compuesto por los 16 miembros gubernamentales, 8 miembros empleadores y 8 miembros trabajadores a fin de someterlo al examen de la Comisión.

4. La Comisión celebró 17 sesiones.

5. La Comisión tuvo ante sí el Informe IV, titulado *Documento final del centenario de la OIT,* preparado por la Oficina Internacional del Trabajo para la discusión del cuarto punto del orden del día de la Conferencia.

[2] Se hicieron las modificaciones siguientes:

a) 12 de junio: 203 miembros (112 miembros gubernamentales con 83 votos para cada miembro con derecho a voto, 8 miembros empleadores con 1 162 votos cada uno y 83 miembros trabajadores con 112 votos cada uno);

b) 13 de junio: 209 miembros (116 miembros gubernamentales con 170 votos para cada miembro con derecho a voto, 8 miembros empleadores con 2 465 votos cada uno y 85 miembros trabajadores con 232 votos cada uno);

c) 14 de junio: 147 miembros (118 miembros gubernamentales con 84 votos para cada miembro con derecho a voto, 8 miembros empleadores con 1 239 votos cada uno y 21 miembros trabajadores con 472 votos cada uno);

d) 17 de junio: 149 miembros (120 miembros gubernamentales con 7 votos para cada miembro con derecho a voto, 8 miembros empleadores con 105 votos cada uno y 21 miembros trabajadores con 40 votos cada uno);

e) 20 de junio: 151 miembros (123 miembros gubernamentales con 40 votos para cada miembro con derecho a voto, 8 miembros empleadores con 615 votos cada uno y 20 miembros trabajadores con 246 votos cada uno).

Observaciones iniciales [3]

6. El Presidente agradeció a la Comisión la confianza que había depositado en él y puso de relieve la oportunidad única e histórica que la Comisión tenía ante sí de dirigir y orientar estratégicamente a la OIT y a sus mandantes para forjar un futuro del trabajo satisfactorio para todos. Tomó nota del proyecto de resolución presentado por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores sobre el proyecto de declaración del centenario de la OIT (proyecto de declaración) presentado en el Informe IV, y señaló que el documento estaría a disposición de la Comisión para su examen y enmienda.

7. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), instó a la Comisión a centrar su labor en el proyecto de declaración y no en el proyecto de resolución propuesto. Toda discusión sobre la aplicación y el seguimiento de dicho proyecto de declaración debía desarrollarse en el marco de su parte V, que planteaba una vía adecuada y acertada para la labor futura. El examen de un documento adicional debía tener lugar sólo si se disponía de tiempo, pero el GRULAC no consideraba necesario ese documento.

8. El miembro gubernamental de Rumania, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos, coincidieron con el GRULAC.

9. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se mostró favorable a la adopción de una declaración acompañada de una resolución, y señaló que el documento adicional debía examinarse al mismo tiempo que la parte V del proyecto de declaración.

10. La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), dijo que su grupo prefería centrarse exclusivamente en el proyecto de declaración, si bien estaba dispuesto a que se elaborara una resolución de alto nivel para su aplicación. Ello podría llevarse a cabo a través la celebración de debates en el Consejo de Administración entre octubre y noviembre de 2019 o en la Conferencia de 2020.

11. El miembro gubernamental de Zimbabwe dijo que toda modalidad de seguimiento de la futura declaración debía tratarse en la parte V o en una resolución, y que sería aceptable la preferencia del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores por una resolución.

12. La miembro gubernamental del Canadá respaldó la idea de reforzar la parte V del proyecto de declaración en lugar de elaborar una resolución, e hizo suyas las opiniones del ASPAG, el GRULAC, la UE y sus Estados miembros, y del miembro gubernamental de los Estados Unidos.

13. El miembro gubernamental de China subrayó que la discusión debía centrarse en el contenido del proyecto de declaración.

14. El Presidente confirmó que el proyecto de resolución se había presentado a la consideración de la Comisión y que se sometería a debate y a enmiendas a su debido tiempo.

15. El representante del Secretario General, Sr. Greg Vines, Director General Adjunto de Gestión y Reforma de la Oficina Internacional del Trabajo, expuso los antecedentes de la

[3] A menos que se indique lo contrario, todas las intervenciones de miembros gubernamentales en representación de un grupo regional o de organizaciones intergubernamentales se realizan en nombre de todos los miembros gubernamentales del grupo u organización en cuestión que son Miembros de la OIT y están presentes en la Conferencia.

formulación del proyecto de documento final y del contenido del proyecto de declaración. Todo había comenzado con la Memoria del Director General de la reunión de la Conferencia celebrada en 2013, en la que proponía una reflexión sobre el futuro del trabajo como eje del centenario de la OIT. Desde entonces, más de 110 Estados Miembros habían participado en diálogos sobre este tema, y la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo había publicado su informe, titulado *Trabajar para un futuro más prometedor,* con diez recomendaciones para aplicar un enfoque centrado en las personas. Desde marzo de 2017, el Consejo de Administración se había reunido cinco veces para examinar el orden del día de la Conferencia en curso y había decidido centrar dicho orden del día en el futuro del trabajo y crear una comisión plenaria que elaborara un ambicioso documento final, comparable a los textos adoptados en otros momentos clave de la historia de la OIT.

16. Se había alcanzado un consenso sobre la elaboración de una declaración del centenario que se basaría en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia (1944) y otras declaraciones en vigor, y que no se limitaría a reafirmar esos instrumentos. La nueva declaración debería reforzar y reafirmar los principios fundamentales, los objetivos estratégicos y la función normativa de la OIT, además del valor del tripartismo y del diálogo social, y ser pertinente para todos los Estados Miembros en cualquier nivel de desarrollo. Habría de ser breve, concisa y estar orientada a la acción, tener vigencia ilimitada y establecer un rumbo estratégico a largo plazo para la OIT. Además, debería reafirmar a la OIT como autoridad mundial en materia de asuntos laborales y empleo, reforzar su papel y su influencia en el sistema multilateral, e impulsar su liderazgo en cuanto a la configuración del futuro del trabajo.

17. El representante del Secretario General resumió las diferentes partes del texto propuesto y exhortó a la Comisión a adoptar una declaración que preservara la pertinencia y la capacidad de la OIT para continuar cumpliendo su mandato con incansable determinación en su segundo siglo de existencia.

18. El Presidente presentó el plan de trabajo provisional de la Comisión y explicó la función del Grupo de Redacción, el cual examinaría cualquier proyecto de texto que le remitiera la Comisión tras un debate en profundidad que no fuera concluyente. En caso de que hubiera un proyecto de texto sobre el que el Grupo de Redacción no pudiera llegar a un acuerdo, se señalaría claramente y se remitiría de nuevo a la Comisión para que ésta lo examinara más a fondo. Además del Grupo de Redacción, la Comisión crearía un Comité de Redacción [4] con el fin de garantizar la coherencia de las versiones en las tres lenguas oficiales de la declaración. El Comité de Redacción estaría integrado por dos miembros gubernamentales, dos miembros empleadores y dos miembros trabajadores, junto con el ponente y el Consejero Jurídico, y con la asistencia de miembros de la Secretaría.

19. Tras tomar nota de las preocupaciones expresadas por algunos miembros de la Comisión en cuanto a que dicha propuesta podría impedir un debate plenamente incluyente de las enmiendas en la sesión plenaria de la Comisión, complicar las deliberaciones y posiblemente limitar la cantidad de tiempo dedicada a la discusión general del proyecto de declaración, el Presidente acogió con satisfacción la flexibilidad de los miembros de la Comisión para comenzar a trabajar sobre la base del plan propuesto, con la posibilidad de revisar los métodos de trabajo a su debido tiempo. El plan de trabajo fue adoptado. En su décima sesión, la Comisión revisó sus métodos de trabajo y se convino en seguir examinando las enmiendas en el seno de la Comisión Plenaria.

[4] Dado que la Comisión finalizó tarde sus labores y que no se habían designado miembros del Grupo Gubernamental para formar parte del Comité, la comprobación final de la coherencia de los textos de la Declaración y de la resolución en las tres lenguas oficiales estuvo a cargo de la Secretaría.

20. La Vicepresidenta empleadora declaró que era un honor hacer uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores en la reunión de la Conferencia del centenario de la OIT. La declaración elaborada por la Comisión proporcionaría la base para la labor de la OIT en un futuro próximo y tendría repercusiones durante los próximos cincuenta o incluso cien años.

21. La oradora añadió que era preciso fortalecer el multilateralismo, ya que el sistema multilateral se encontraba bajo presión. La reunión del centenario representaba una oportunidad para que la OIT reafirmara sus valores y principios, así como para que estableciera su visión y sus objetivos y acordara las estrategias para alcanzarlos. Tal como se había formulado en anteriores declaraciones, especialmente en la Declaración de Filadelfia, la Organización se había centrado en las personas desde su creación. La misión de la OIT seguía siendo la misma, pero la Organización debía adaptarse al cambio de contexto y cotejar su situación con la realidad, sin temor, incluso si ello requería introducir cambios sustanciales en su forma de funcionamiento y en la mentalidad de los mandantes. La labor de la Comisión debía tener en cuenta las transformaciones experimentadas por el mundo del trabajo en el siglo XXI.

22. La oradora señaló que el tripartismo y el diálogo social habían mejorado la vida de las personas, habían mantenido a la OIT al tanto de las realidades económicas y habían sido su fortaleza. Los mandantes de la OIT habían logrado mucho en los primeros cien años de la Organización, pero podrían hacer mucho más. Era importante seguir siendo fieles al principio del tripartismo y garantizar que la OIT seguiría siendo tanto la casa de los empleadores como la de los trabajadores y los gobiernos.

23. La automatización y los cambios en el mundo del trabajo no eran novedades y sus efectos habían sido objeto de debate en anteriores reuniones de la Conferencia. Cabía lamentar que la OIT hubiera adoptado anteriormente iniciativas que después no había aplicado. La oradora señaló que, para evitar, por tanto, un desenlace similar, era preciso que el proyecto de declaración diera lugar a medidas concretas y no se limitara a reflejar una mera aspiración. Por este motivo, era crucial que llevase aparejada una resolución. La declaración no debía limitarse a reproducir el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, sino que debía basarse en los problemas y aspiraciones de los mandantes de forma que se garantizase que estos asumían plenamente el proceso como propio.

24. El proyecto de declaración requería una revisión sustancial, ya que no tenía en cuenta dos puntos críticos que el Grupo de los Empleadores deseaba incluir en el mismo, a saber, el crecimiento económico y el papel de las empresas privadas, que son pilares necesarios para alcanzar la justicia social. La promoción del crecimiento económico y de las empresas privadas era indispensable para generar la prosperidad, el empleo y las oportunidades de progreso social para todos, tal como se había establecido tanto en la Declaración de Filadelfia como en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social). El crecimiento económico y la productividad eran indicadores del Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), un objetivo que había colocado el empleo pleno y productivo y el trabajo decente al mismo nivel que el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenido.

25. La justicia social radicaba en tres pilares: el crecimiento económico y el empleo productivo; un entorno propicio para que las empresas privadas crearan puestos de trabajo dignos, y el trabajo decente. Éstos debían traducirse en medidas concretas en todos los ámbitos de acción de la OIT, desde la cooperación para el desarrollo a las políticas y proyectos. La OIT debería centrarse en la reducción y eventual eliminación de la informalidad y en la promoción del acceso a la educación general y a la formación profesional, así como en el aprendizaje permanente para facilitar la transformación del mundo del trabajo y la empleabilidad de todos.

26. La oradora señaló que, entre las cuestiones clave que debían revisarse en el proyecto de declaración figuraban, en primer lugar, el tono del preámbulo, que debía ser más matizado, ya que en su formulación actual resultaba demasiado negativo. Era crucial reconocer el progreso allí donde se había logrado. En segundo lugar, era preciso examinar más pormenorizadamente algunos de los conceptos utilizados, en particular, los de contrato social y enfoque centrado en las personas, porque ignoraban una necesidad crítica de crecimiento económico y desarrollo. Tercero, no sería apropiado elevar la seguridad y la salud en el trabajo (SST) al rango de principio y derecho fundamental del trabajo, si bien era cierto que revestía una gran importancia y los Estados Miembros debían prestarle toda la atención que merece. En cuarto lugar, el Grupo de los Empleadores cuestionaba la propuesta de aplicar una garantía laboral universal a todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual o de su situación en el empleo. La legislación de los países definía quién era un asalariado y quién un empleador. En quinto lugar, no resultaba aceptable la referencia a la garantía a «un salario vital adecuado» — ni siquiera entre comillas. Aunque el término había sido tomado de la Constitución de la OIT, debía ser considerado como un concepto orientativo y no como una garantía. En sexto lugar, la noción de soberanía sobre el tiempo sólo abordaba la cuestión del tiempo de trabajo desde la perspectiva del trabajador y no tenía en cuenta las necesidades de los empleadores.

27. Para concluir, la Vicepresidenta empleadora señaló que los comentarios formulados por el Grupo de los Empleadores se basaban en las nuevas realidades del mundo del trabajo y que los puntos específicos que éste deseaba incluir en el proyecto de declaración se presentarían a la Comisión en forma de enmiendas. El Grupo reiteraba su compromiso con el tripartismo y el diálogo social y con reforzar el liderazgo de la OIT en el sistema multilateral y estaba dispuesto a adoptar una declaración del centenario de la OIT que sus mandantes asumieran como propia.

28. La Vicepresidenta trabajadora declaró que era un honor y un privilegio representar a los trabajadores en la Comisión Plenaria. Subrayó que los sindicatos tratarían de ser ambiciosos, ya que, si bien para algunos el mundo era un lugar aceptable, para muchos otros era objeto de preocupación.

29. El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, era una guía visionaria y práctica a la vez. Cabía encomiar que en el proyecto de declaración propuesto por la Oficina se hubiesen incluido cuestiones fundamentales del informe de dicha Comisión Mundial. Era de esperar que la Comisión Plenaria añadiera otros elementos de dicho informe en la declaración final.

30. La oradora recordó a los delegados que la justicia social era una condición previa indispensable para la paz, que la gobernanza tripartita era necesaria para establecer la democracia en el mundo del trabajo y que las normas eran fundamentales para crear condiciones de equidad que garantizaran la protección de los trabajadores contra las presiones de la globalización causantes de la precarización de los salarios y de las condiciones de trabajo.

31. En la Declaración de Filadelfia se afirmaba que «el trabajo no es una mercancía», una verdad elemental irrefutable. Sin embargo, el mundo estaba experimentando un enorme incremento de la mercantilización del trabajo, lo que provocaba inseguridad, precariedad laboral y más desigualdades. La libertad de expresión y de asociación era esencial para el progreso constante, y era necesario reafirmar su papel determinante en un contrato social revitalizado. También era importante otra afirmación de la Declaración de Filadelfia, según la cual «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos».

32. Ante el aumento de la informalidad y de modalidades de trabajo inseguras, la mayor desigualdad salarial y de ingresos y la agudización de la pobreza y de la inestabilidad por el

efecto del cambio climático, se necesitaba un compromiso renovado para hacer frente a las causas profundas de la pobreza y avanzar hacia una mejor distribución de los ingresos y de la riqueza a fin de crear condiciones propicias para el desarrollo.

33. La revitalización o renovación del contrato social y el logro de la justicia social requerían atribuir responsabilidades claras a todas las partes interesadas pertinentes, entre ellas, las empresas y los gobiernos. Ello había de constituir la base de la labor de la OIT en su segundo siglo de existencia.

34. El Grupo de los Trabajadores deseaba que la declaración del centenario de la OIT estableciese un programa audaz y ambicioso para la Organización y que estuviera acompañada de una resolución en la que se proporcionaran orientaciones claras sobre su aplicación. En ella se debía abordar la creciente inseguridad en materia de empleos e ingresos, el aumento de la desigualdad de ingresos y de riqueza, las vulneraciones de los derechos laborales y de los derechos sindicales, y el cambio climático y su incidencia en el mundo del trabajo. El contenido de la declaración debía, como mínimo, equipararse a los compromisos y ambiciones históricos establecidos en 1919 y 1944.

35. La declaración debía confirmar que el mandato tripartito, normativo y de control de la OIT seguía gozando de relevancia y de vigencia plenas, y determinar también las esferas en que quedaban tareas pendientes. Era imperativo fortalecer el papel de la OIT dentro del sistema multilateral para lograr trabajo decente y justicia social para todos y hacer frente a la creciente mercantilización del trabajo, así como para luchar contra la pobreza y sus causas profundas.

36. Era fundamental abordar el socavamiento de la relación de trabajo, tarea que incumbía tanto a los países como a la OIT. A menudo se tergiversaba el concepto de relación de trabajo para excluir a los trabajadores. En ese sentido sería útil que todas las formas dependientes de trabajo quedasen abarcadas en el marco de la relación de trabajo y que se siguiesen las recomendaciones formuladas en la obra *Perspectivas del Empleo de la OCDE de 2019,* publicada por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

37. La OIT también debía idear formas de integrar las llamadas «nuevas formas de trabajo», como el trabajo en plataformas digitales, en sus políticas y normas, a fin de mantener el carácter inclusivo de la noción de «trabajador», y brindar suficiente protección a las antiguas y las nuevas modalidades de trabajo. Debía incluir en ellas el derecho de sindicación de los trabajadores independientes y de los trabajadores de la economía informal, para que pudiesen negociar de manera colectiva la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo. Se trataba de formalizar la economía informal y no de suprimirla.

38. La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo había recomendado que se estableciera una garantía laboral universal mediante la cual todos los trabajadores gozarían de protección en esferas clave del trabajo, y el Grupo de los Trabajadores apoyaba plenamente esta recomendación.

39. Se debían promover los derechos de los trabajadores como una estrategia clave de desarrollo económico inclusivo y sostenible. Era necesario fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva como componentes sólidos e indispensables de la democracia en el lugar del trabajo y en el mundo del trabajo en general.

40. Se necesitaba un entorno jurídico propicio a nivel nacional mediante la ratificación y aplicación por los Estados Miembros del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Se debía fomentar la dimensión transnacional de

las relaciones laborales a fin de afrontar los problemas transfronterizos que acarreaba un mundo en plena globalización.

41. Era necesario proporcionar los medios y sentar las bases para reducir las enormes y crecientes desigualdades de ingresos que pesaban sobre los trabajadores, sus familias y comunidades y que debilitaban las economías.

42. El establecimiento de un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género en el trabajo era una prioridad acuciante. La igualdad de género no podía seguir siendo un mero «complemento», sino que requería la adopción de medidas urgentes en todos los ámbitos. La promoción de los servicios públicos y las oportunidades de empleo así generadas podían sentar las bases en pro de economías y sociedades sostenibles, inclusivas e igualitarias en cuanto a género. Cabía reconocer que el sector privado no podría funcionar eficazmente y de una manera que beneficiase a la sociedad si no había un sector público sólido.

43. La tecnología había traído aparejadas grandes esperanzas y oportunidades. Sin embargo, el cambio tecnológico no había redundado automáticamente en bienestar y resultados justos para todos los trabajadores. La reglamentación era necesaria para gestionar y controlar ese cambio y cosechar sus beneficios. Para forjar el futuro del trabajo deseable para todos, era preciso adoptar un enfoque que favoreciese el control humano y que la OIT desempeñase firmemente su función asesora y normativa.

44. La revitalización del contrato social a la que instó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo debía incluir políticas fiscales, comerciales e industriales. Esto significaba reafirmar el tripartismo, el diálogo social y la negociación colectiva como motores fundamentales para negociar las condiciones de una transición social y medioambientalmente justa.

45. No cabía duda de que era necesario un cambio de rumbo de los modelos empresariales actuales que regían las economías, las sociedades y el mundo del trabajo, en los cuales se situaban los beneficios por encima de las personas y del planeta. Los negocios y las empresas debían orientarse hacia modelos comerciales más sostenibles. Para lograrlo, era indispensable una reglamentación eficaz, no sólo a escala nacional, sino también a escala transfronteriza, en relación con las cadenas mundiales de suministro y de valor, en la que la debida diligencia de los derechos humanos y laborales ocupase un lugar central.

46. Además, la OIT debería liderar la elaboración y el perfeccionamiento de nuevos indicadores de rendimiento económico más completos y que fueran más allá del mero producto interno bruto (PIB).

47. El Grupo de los Trabajadores acogía con satisfacción la propuesta específica de que se concediera a la SST la condición de derecho fundamental.

48. Por último, era importante preservar el papel y la contribución singulares de la OIT al sistema multilateral en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas. En un mundo en plena agitación, se requería el liderazgo de la OIT, con la justicia social como principio rector y objetivo primordial.

49. El Grupo de los Trabajadores estaba deseoso de trabajar con todos los mandantes y con la Oficina para garantizar una OIT fuerte, que defendiera los derechos de los trabajadores y el trabajo decente en un mundo sostenible y desempeñara un papel clave en los próximos cien años con una declaración firme, audaz y ambiciosa, acompañada de una resolución.

50. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, recordó a los delegados que muchos Estados Miembros africanos habían contribuido a las deliberaciones

sobre el futuro del trabajo organizando diálogos nacionales. El centenario de la OIT era una ocasión importante para promover la justicia social y el trabajo decente. También era importante el principio de una globalización más justa, tal como se establece en la Declaración sobre la Justicia Social. El grupo de África estaba a favor de una declaración del centenario acompañada de una resolución. En el proyecto de resolución, que sustituiría a la parte V del proyecto de declaración, se proponía un mecanismo de seguimiento que se integraría en el Programa y Presupuesto. El grupo de África subrayó la importancia de la democratización del Consejo de Administración de la OIT, cuestión sobre la que la Unión Africana había adoptado una declaración en la tercera reunión de su Comité Técnico Especializado sobre Desarrollo Social, Trabajo y Empleo, celebrada en Addis Abeba en abril de 2019. Ese asunto era de vital importancia para los países de la región y había de quedar reflejado en el preámbulo del proyecto de declaración. La OIT debía encontrar una solución definitiva para la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986, a fin de garantizar la igualdad de todos los Estados Miembros.

51. La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre del ASPAG, observó que el texto que tenía ante sí la Comisión era el resultado de un largo proceso de preparación y pidió a todos los delegados que hicieran todo lo posible por alcanzar un consenso tripartito sobre el proyecto de declaración. A pesar de que existían opiniones divergentes sobre la aplicación de un instrumento de ese tipo, era importante acordar un programa estratégico para el segundo siglo de existencia de la OIT. La declaración debía ser concisa y significativa, y mantener su pertinencia a largo plazo. El texto debería reconocer que la actividad de los Estados Miembros habría de ajustarse a las circunstancias nacionales. El aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias de amplio alcance eran esenciales para el mundo del trabajo futuro y, como tales, debían ocupar un lugar destacado en la declaración, al igual que la SST. Sin embargo, era necesario comprender mejor lo que implicaría convertir la SST en un principio y un derecho fundamental. El multilateralismo también era importante para configurar el futuro del trabajo, por lo que la declaración debía exhortar a su promoción.

52. El miembro gubernamental de Rumania, hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros, indicó que Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, República de Moldova, Montenegro, Serbia y Ucrania hacían asimismo suya su intervención. Todos ellos estaban plenamente a favor del objetivo de adoptar una declaración del centenario ambiciosa que equipara a la OIT para servir mejor al mundo del trabajo del mañana, en aras de la justicia social y de la paz. La declaración debería alentar el esfuerzo colectivo de lucha contra la pobreza y contra los déficits de trabajo decente mediante la promoción de mercados de trabajo justos e inclusivos, de una protección social adecuada y de un diálogo social sólido. El proyecto de declaración debía hacer un llamamiento a todos para que participaran activamente en iniciativas encaminadas a seguir impulsando la justicia social, lograr los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y fortalecer la gobernanza multilateral. La UE y sus Estados miembros habían adoptado numerosas iniciativas a nivel nacional, subregional y europeo a dicho fin. En noviembre de 2017, la UE había proclamado un Pilar europeo de derechos sociales y revisado sus políticas internas y externas para seguir promoviendo el trabajo decente en un mundo del trabajo en proceso de transformación. Esa dinámica era necesaria a escala mundial.

53. La UE y sus Estados miembros se felicitaban de que el proyecto de declaración girara en torno a los principios fundamentales de la OIT, sus objetivos estratégicos, su función normativa y su corpus de normas internacionales del trabajo, el valor del tripartismo y el diálogo social y su pertinencia para el futuro. También había que reconocer el valor del diálogo social bipartito. Era necesario reafirmar el mandato de la OIT en vista del profundo cambio que estaba experimentando el trabajo. Dado que la paz era fácil de destruir pero difícil de construir, el mandato constitucional de la OIT de justicia social para una paz permanente no había perdido un ápice de su relevancia. El orador destacó la importancia del

multilateralismo, razón por la cual la UE y sus Estados miembros siempre habían apoyado firmemente a la OIT. Los efectos combinados de la globalización y los cambios tecnológicos, medioambientales, climáticos, sociales y demográficos estaban transformando el trabajo a un ritmo y una escala sin precedentes. La configuración del futuro del trabajo era esencial para el futuro de todas las sociedades. Entre las cuestiones importantes que debían abordarse en el proyecto de declaración figuraban la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, la inversión en la adquisición de competencias, ya fuera para el perfeccionamiento o para la readaptación profesionales, así como la SST, que debería ser un derecho fundamental.

54. La declaración debía prever protección laboral y condiciones de trabajo justas para todos los trabajadores, incluso en formas de empleo en proceso de cambio y evolución, y promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de valor. Debería abordar los efectos del cambio climático en el mundo del trabajo, y prestar atención a la necesidad de proporcionar acceso universal a la protección social, organizar el apoyo para todos durante las transiciones al futuro del trabajo y reforzar y revitalizar el diálogo social. En cuanto al papel de la OIT, la UE deseaba que se reforzara su posición como organización internacional central en el ámbito del trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social; su mandato fundamental de establecer y supervisar normas internacionales del trabajo y velar por que dicho corpus se mantuviera actualizado y pertinente; sus conocimientos y capacidad de investigación, y su cooperación con otras organizaciones internacionales a fin de lograr una mayor coherencia entre las políticas económicas, medioambientales y sociales.

55. Habida cuenta de los llamamientos en favor de la adopción de una resolución que complemente la declaración, se insistió en que la resolución debería ser breve y concisa y debería abordar las cuestiones de procedimiento y seguimiento, y sugería que la Oficina preparara un proyecto de resolución basado en el propuesto por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.

56. La miembro gubernamental de Zimbabwe observó que, desde su creación, la OIT había vivido dificultades y éxitos, especialmente en relación con el tripartismo. Era importante no cejar en la promoción de la justicia social. Zimbabwe se adhería a las declaraciones del grupo de África y deseaba señalar que la adopción de una declaración del centenario era una buena forma de celebrar los cien años de existencia de la OIT. La oradora subrayó que la cuestión de la democratización del Consejo de Administración de la Organización seguía pendiente tras su primer siglo de existencia y que era lamentable que tuviera que prolongarse en el segundo. No se trataba únicamente de un problema para África, sino de una cuestión colectiva, que afectaba a Miembros considerados como países de gran importancia industrial, y también a los interlocutores sociales, ya que formaban parte de la OIT. Por lo tanto, la Organización debía reflexionar colectivamente sobre la cuestión para avanzar. El lugar para ello era la declaración del centenario. Por lo tanto, Zimbabwe estaba a favor de incluir la cuestión de la democratización del Consejo de Administración de la OIT en el proyecto de declaración.

57. Un representante de la Alianza Cooperativa Internacional declaró que las cooperativas iban en aumento continuo desde hacía casi dos siglos. La contribución de las cooperativas no era sólo cuantitativa, ya que el empleo que generaban tendía a durar más tiempo y estaba mejor repartido entre las zonas rurales y urbanas. Las cooperativas ayudaban a las personas pobres y marginadas a salir de la informalidad, como se reconoce en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Cumplían además una importante función aglutinadora de las pequeñas y medianas empresas (pymes), como se reconoce en la resolución de la OIT relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo, adoptada en 2015. También promovían la aplicación de las normas del trabajo, en seguimiento de la Recomendación sobre la

promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). La contribución de las cooperativas al futuro del trabajo debería mencionarse explícitamente en el proyecto de declaración.

58. La representante de la Asociación Internacional de la Salud Ocupacional (IOHA) declaró que la seguridad y la salud de los trabajadores debía ser reconocida en todo el mundo como un principio y un derecho fundamental en el trabajo. Las consecuencias de las prácticas deficientes de SST para la sociedad y las familias eran significativas, especialmente en los países en desarrollo, donde una gran proporción de la población realizaba trabajos peligrosos en sectores como la minería, la construcción y la agricultura. La IOHA se felicitaba del enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo que se había propuesto, pues fortalecía el contrato social al colocar a las personas y al trabajo que realizaban como elemento central de la economía, la política social y la iniciativa empresarial.

59. El representante de la Juventud Obrera Cristiana Internacional afirmó que era crucial examinar el futuro del trabajo, ya que los nuevos tipos de trabajo y los retos del mañana ya se estaban manifestando. Muchos jóvenes trabajadores vivían en la inseguridad, agravada por el desempleo y la desigualdad. Su organización estaba a favor de un enfoque centrado en las personas y de una garantía laboral universal. La igualdad de género, la protección social universal, la gestión de la tecnología y la provisión de incentivos para promover las inversiones en esferas fundamentales como la economía de los cuidados, la economía verde o la economía rural eran necesarias para promover el trabajo decente.

60. El representante de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte subrayó que la tecnología siempre había sido determinante en la industria del transporte; sin embargo, el impacto de la economía de plataformas era considerable y los propietarios de esas plataformas estaban utilizando la tecnología para sus propios fines. Las plataformas digitales de trabajo solían perjudicar a los trabajadores y se caracterizaban por una relación de trabajo encubierta. Con el aumento de las controversias jurídicas en todo el mundo, la perspectiva de una norma del trabajo aplicable a esas plataformas, inspirada en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, sería muy bien recibida. La OIT podría reglamentar las plataformas digitales de trabajo a través de una norma de ese tipo, y ello debería incluirse en el proyecto de declaración.

61. El representante de la Federación Árabe de Trabajadores del Petróleo, la Minería y las Industrias Químicas subrayó que, al hablar del futuro del trabajo, debía abordarse la cuestión del terrorismo. Dicho problema afectaba profundamente a los Estados Miembros árabes y africanos y era responsable de muchos millones de refugiados y personas desplazadas, además de generar pérdidas de miles de millones de dólares en el PIB de esos Estados Miembros. La OIT debía prestar asistencia a esos Estados, entre otras cosas proporcionándoles tecnología moderna y promoviendo el apoyo de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos.

62. La representante de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando elogió los logros de la OIT en su centenario y señaló que un programa centrado en las personas requería un énfasis mucho mayor en la inclusión. A ese respecto, era crucial considerar varios principios fundamentales. Todas las personas que trabajaban debían ser reconocidas como trabajadores. Con la evolución de las nuevas formas de trabajo, era preciso concebir normas y protecciones que ampararan a todos los trabajadores, incluidos los informales. En muchos casos, la reglamentación laboral no había evolucionado al ritmo de los avances tecnológicos. Además, era necesario un programa transformador en favor de la igualdad de género, así como desarrollar modelos económicos alternativos, ya que los existentes habían excluido a muchos trabajadores. Era asimismo fundamental garantizar una transición justa de la economía informal a la economía formal. La oradora se hizo eco de la recomendación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de que la OIT prestara plena atención a la universalidad de su mandato. Ello debería incluir el apoyo a los grupos de trabajadores a los

que se había impedido históricamente beneficiarse de la justicia social y el trabajo decente, en particular los trabajadores informales.

63. La miembro gubernamental de España enumeró una serie de prioridades que, en opinión de su Gobierno, deberían reflejarse en el proyecto de declaración. Era preciso que éste promoviera la justicia social ante los cambios sociales, tecnológicos, demográficos o de otro tipo a los que se enfrentaba el mundo del trabajo. Debería subrayar el papel del tripartismo en la lucha contra la desigualdad y la precariedad, así como en la tarea de garantizar que los trabajadores se beneficiaran de las nuevas formas de trabajo. Debía asimismo fortalecer el papel de la OIT y su coordinación con otras organizaciones internacionales y promover la igualdad de género. Además, la declaración debería alentar prácticas medioambientalmente responsables y una transición justa hacia formas de trabajo más sostenibles. Las personas que trabajan debían sin excepción poder beneficiarse de los avances tecnológicos.

64. El miembro gubernamental del Senegal acogió con satisfacción el proyecto de declaración. Su país había participado plenamente en los procesos de diálogo nacional relativos a las cuatro conversaciones del centenario, con la plena participación de los interlocutores sociales y de la sociedad civil. Entre los temas abordados figuraban la relación entre trabajo y sociedad; la gobernanza de la OIT; la innovación tecnológica; el avance del diálogo social; el futuro del mundo del trabajo y el aumento de los niveles de protección social mediante la formalización del sector informal. Además de retos, el futuro también presentaba oportunidades para que la OIT fortaleciera aún más su mandato de promover el trabajo decente para todos. El Senegal hacía suya la intervención del grupo de África relativa a la democratización de la estructura de gobernanza de la OIT.

65. La miembro gubernamental de la India apoyó el proyecto de declaración, pero consideraba que debía abordar algunas cuestiones de manera más explícita, entre ellas, la creación de empleo; la eliminación del trabajo infantil, la trata de seres humanos y el trabajo en condiciones de servidumbre, así como la reducción de la informalidad. La declaración debía poner de relieve medios innovadores de hacer posible que la legislación laboral abarcase nuevas formas de empleo. La organización del centenario también debía brindar una oportunidad para el autoanálisis. La OIT debía considerar la posibilidad de reformar su estructura de gobernanza para que todos los Estados Miembros pudieran participar plenamente en la orientación de la Organización. El Gobierno de la India respaldaba la coordinación y la colaboración entre las diferentes instituciones del sistema de las Naciones Unidas, pero los organismos debían evitar la superposición de actividades. Las cuestiones laborales y las normas internacionales del trabajo no debían vincularse a las cuestiones comerciales porque ello tendría en última instancia repercusiones económicas adversas en las vidas de los trabajadores. El proyecto de declaración debía ser lo suficientemente flexible para tener en cuenta las diferentes circunstancias nacionales y los diferentes contextos culturales. El mecanismo de seguimiento de la aplicación de la declaración debía incluirse en la propia declaración.

66. El miembro gubernamental de Marruecos dijo que en el proyecto de declaración debían destacarse los temas tratados en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, entre ellos la innovación tecnológica, el cambio climático, los cambios demográficos y la necesidad de promover la igualdad de género. El futuro brindaría oportunidades y desafíos. Añadió que su Gobierno estaba trabajando en políticas centradas en las personas, dirigidas a los grupos de población desfavorecidos, promoviendo oportunidades de empleo productivo y mejorando el diálogo social. Cabía fomentar el espíritu empresarial y la competitividad de la economía. Marruecos respaldaba los llamamientos en favor de la democratización de la estructura de gobernanza de la OIT.

67. La miembro gubernamental del Canadá acogió con satisfacción el proyecto de declaración y destacó que el texto debía ser claro y conciso. No era necesaria una resolución para su

aplicación, ya que la parte V del texto podría ampliarse a tal efecto. Su Gobierno apoyaba firmemente el enfoque centrado en las personas que se promovía en el proyecto de declaración, en particular mediante la promoción de los derechos laborales y el mantenimiento de un sistema normativo internacional firme. El Canadá creía que la igualdad de género y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor eran pilares fundamentales para un futuro de trabajo inclusivo, y el texto debía reflejar ese aspecto. También debía reafirmar la importancia del carácter tripartito de la Organización, inspirándose en la Declaración de Filadelfia y, al igual que ese texto histórico, proporcionar orientación a la OIT para hacer frente a los retos venideros. La oradora solicitó más información sobre las consecuencias de elevar la SST al rango de principio y derecho fundamental en el trabajo.

68. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que el proyecto de declaración debía reafirmar el mandato, los valores y los principios fundamentales de la OIT, consagrados en su Constitución, la Declaración de Filadelfia y la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El centenario de la OIT coincidía con un período de profundos cambios tecnológicos, sociales, políticos y demográficos en el mundo del trabajo. Era imperativo que, a medida que los lugares de trabajo evolucionaban, los trabajadores pudieran disfrutar de los derechos y protecciones fundamentales. Los textos fundamentales de la OIT seguían siendo tan pertinentes como siempre. Por lo tanto, el reto ahora no consistía en actualizar esos textos, sino en adaptar los mecanismos, técnicas y procedimientos nacionales y de la OIT a las nuevas situaciones. En el proyecto de declaración se debía hacer hincapié en la importancia del desarrollo de las competencias para hacer frente a las nuevas circunstancias laborales; se debía promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; y también prestar apoyo al sector privado y a la creación de un entorno propicio a la iniciativa empresarial. Además, debía reforzarse el sistema de control de la OIT. Sin embargo, el texto debería evitar incluir una enorme cantidad de objetivos y soluciones específicas, y centrarse más bien en plantear orientaciones generales. Las cuestiones presupuestarias y de política podían ser tratadas por el Consejo de Administración. Por consiguiente, su Gobierno no veía la necesidad de un mecanismo de seguimiento. Si se adoptaba una resolución en ese sentido, ésta debía consistir en una guía concisa y práctica para la aplicación de los objetivos del proyecto de declaración.

69. El miembro gubernamental del Iraq destacó la difícil situación en que se encontraban quienes sencillamente no podían encontrar trabajo, y el efecto negativo que ello puede tener en los jóvenes. Subrayó asimismo el impacto que el terrorismo había tenido en su país, un tercio del cual había sido ocupado por un movimiento terrorista. Por último, añadió que los países vecinos habían tenido experiencias similares y esta cuestión debía quedar reflejada en el proyecto de declaración.

70. El miembro gubernamental de Suiza dijo que el proyecto de declaración debía ser un texto contundente que se centrara no sólo en los problemas, sino también en las posibilidades que el cambio podría aportar al mundo del trabajo. Como ejemplo de este tipo de texto, citó la declaración tripartita de su país sobre el futuro del trabajo y de la cooperación social en Suiza en la era de la empresa digital. A la OIT le correspondía elaborar instrumentos que le permitieran representar al mundo del trabajo del presente y del futuro, un objetivo al cual podían contribuir los avances tecnológicos. Las alianzas con entidades no estatales y la cooperación con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas eran otros caminos que podían explorarse. El proyecto de declaración debía aclarar este punto y subrayar el papel central de la OIT. El texto también debería destacar la importancia de promover un entorno macroeconómico favorable para la creación de empresas sostenibles. Debía adoptarse una resolución que resultara operativa a efectos de aplicar la declaración. Algunos de los elementos que actualmente figuraban en el cuerpo del proyecto de declaración debían incluirse más bien en la resolución; su Gobierno formularía sugerencias a tal efecto a su debido tiempo.

71. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia dijo que el proyecto de declaración proporcionaba una visión general de las principales tareas que debían emprenderse para afrontar las cuestiones futuras en el mundo del trabajo, y expuso cuál debería ser el papel de la OIT al respecto. Era imperioso lograr un mundo laboral más justo. Refiriéndose a puntos concretos del texto, el orador indicó que su Gobierno deseaba que se reformulara el párrafo v) de la sección A de la parte II, relativo a la igualdad de género. Puso en entredicho la frase del párrafo x) de la sección A de la parte II, «promover sistemas de gobernanza de la migración laboral y de la movilidad laboral», dado que el mandato de la OIT no incluía dicha gobernanza, y expresó su deseo de que se aclarase la cuestión de «la movilidad laboral». También era necesaria una mayor claridad en la parte III al referirse a la «protección social», ya que ésta podía adoptar distintas formas. No descartaba la posibilidad de complementar la declaración con una resolución.

72. El miembro gubernamental de Alemania, recalcando que el texto debía ser claro, conciso y ambicioso, subrayó la necesidad de un corpus de reglamentos y normas sociales, desarrollado y actualizado por la OIT para afrontar los cambios tecnológicos y estructurales. El 80 por ciento del comercio mundial tenía lugar a través de las cadenas mundiales de suministro, de modo que la OIT debía dirigir sus esfuerzos a asegurar que éstas ofrecían condiciones de trabajo decente en cumplimiento de su mandato. Debía mejorarse la capacidad de los interlocutores sociales para que el diálogo social fuera efectivo también en el sistema multilateral. La Organización debía promover asimismo la provisión de SST y un nivel adecuado de protección social. El problema de la desigualdad social sólo podía resolverse con trabajo decente y justicia social.

73. La miembro gubernamental de Etiopía instó a la Comisión a utilizar el proyecto de declaración para promover la democratización de las estructuras de gobernanza de la OIT, animando a la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986. La declaración debía también reafirmar los principios y valores fundamentales de la Organización.

74. El miembro gubernamental de Bélgica recordó que su país había sido uno de los Miembros fundadores de la OIT y señaló que el centenario debía celebrar los logros cosechados a lo largo de la historia de la Organización y mirar al futuro con optimismo. Los problemas que debían afrontarse, y que debían resaltarse claramente en el texto, eran el cambio climático, la reducción de la informalidad y la igualdad de género. La innovación tecnológica era resultado del ingenio humano, y la tecnología del futuro debía ponerse al servicio del trabajo decente y de las empresas sostenibles. Un enfoque tripartito mediante el diálogo social y la negociación colectiva revestiría fundamental importancia en el futuro del trabajo, en especial en el contexto transnacional de las cadenas mundiales de suministro. Otros aspectos que debían incluirse en la declaración eran el aprendizaje permanente y la protección social, así como la protección contra la violencia y la discriminación en el trabajo.

75. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán encomió a la OIT por haber tomado el futuro del trabajo como eje de las celebraciones del centenario de la Organización. Debía darse un lugar destacado a los jóvenes en la declaración. Si iban a ser los agentes del cambio debían estar en condiciones de desarrollar todo su potencial y acceder a las nuevas posibilidades. En tal sentido, los programas de formación y de educación debían adaptarse y contemplar la introducción de las nuevas tecnologías, atendiendo así a las necesidades futuras. Se debían idear sistemas de información sobre el mercado de trabajo capaces de predecir las necesidades futuras de competencias. Debía hacerse hincapié en promover un entorno propicio a las empresas sostenibles y las cooperativas, y tenerse en cuenta las consecuencias de los desastres naturales en el empleo. La declaración debía reforzar el multilateralismo, que estaba bajo presión, y asegurar un acceso justo e igualitario a un sistema económico internacional abierto y basado en normas. Además, debía promover la

cooperación para el desarrollo, en particular, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.

76. El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que su Gobierno deseaba una economía mundial que no dejara a nadie atrás. Al respecto, el papel de la OIT era crucial. Recientemente, su país había promulgado leyes encaminadas a preparar al Reino Unido para el futuro, a fin de que las empresas pudieran crear puestos de trabajo de mayor calidad y mejor pagados. La OIT debía orientar su labor a nivel mundial hacia el mismo objetivo. El Reino Unido apoyaba con determinación la acción de la OIT para poner punto final a la esclavitud contemporánea y trabajar por la consecución de la meta 7 del ODS 8. En tal sentido, las iniciativas de la Organización para promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro eran particularmente importantes. En el proyecto de declaración cabía dar más peso a ese aspecto.

77. El miembro gubernamental de Turquía dijo que el centenario ofrecía una oportunidad histórica para adoptar una declaración que marcaría el camino de la OIT de cara al futuro y que daría a las personas un papel preeminente en su actuación, poniendo a la tecnología al servicio de ellas. Si bien Turquía consideraba interesante el concepto de garantía laboral universal, creía que requería más análisis. La SST debía elevarse al rango de principio y derecho fundamental. Era preciso poner empeño en salvaguardar la calidad del trabajo y asegurar la protección social de los trabajadores de plataformas digitales de trabajo. Aunque celebraba la idea de la protección social universal, su implementación tendría que tener en cuenta las circunstancias de cada país. El mecanismo de seguimiento y aplicación previsto en el proyecto de declaración debía armonizarse con los respectivos mecanismos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, y de la Declaración sobre la Justicia Social.

78. El miembro gubernamental de Sudáfrica dijo que el proyecto de declaración debía mantener el acento en la justicia social, que había sido parte esencial de la visión de la Organización desde 1919. Subrayó que la declaración propuesta ofrecía a la Organización la posibilidad de revisar la estructura de sus órganos de gobernanza y de terminar la labor iniciada en el decenio de 1980, origen del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986. La OIT debía acelerar la entrada en vigor de ese instrumento para que los Estados Miembros tuvieran una representación equitativa en la institución.

79. El miembro gubernamental de Francia dijo que el alcance del proyecto de declaración debía ser ambicioso, y reafirmar el principio fundamental de la OIT de justicia social. Debía centrarse en las personas y promover una garantía universal de los derechos laborales, de conformidad con los Convenios de la OIT, y al mismo tiempo asegurar un entorno propicio al desarrollo empresarial, los servicios públicos y la creación de empleo. La cooperación de la OIT con otros organismos internacionales se contemplaba adecuadamente en el texto provisional. Sin embargo, cabía destacar más el papel de las normas internacionales del trabajo en el comercio y los programas de inversiones. Debía darse asimismo mayor relieve a la responsabilidad empresarial, y al papel de los Estados como agentes económicos activos en las cadenas mundiales de suministro. Además, el proyecto de declaración podría prever las funciones y responsabilidades de cada interlocutor tripartito.

80. La miembro gubernamental de Irlanda hizo suya la declaración de la UE y dijo que esta última también compartía su opinión. Indicó que el proyecto de declaración era equilibrado, pero podía ser más dinámico. La relación y la articulación entre las partes II y III no era evidente. No quedaba claro si la parte II trataba únicamente del papel y del mandato de la Oficina o si se refería a la Organización en su totalidad. La parte III sólo parecía incumbir a los gobiernos, aunque también debía atañer a los interlocutores sociales. Ese problema podría resolverse añadiendo títulos cortos y explicativos a cada parte. En el proyecto de declaración se habían incluido la mayoría de las principales cuestiones necesarias para

afrontar los cambios en el mundo del trabajo y se expresaba claramente el papel fundamental que desempeñaba la OIT en el mismo. Sin embargo, se debía hacer más hincapié en el mandato normativo de la Organización y en las cuestiones relativas a la igualdad de género, la protección social, el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y las respuestas eficaces al cambio climático.

81. El miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos, hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), señaló que entre los retos a la consecución del trabajo decente para todos enumerados en el tercer párrafo del preámbulo también deberían figurar los problemas geopolíticos y económicos, así como la lucha contra el terrorismo, pues todos ellos podrían repercutir negativamente en los mercados de trabajo. En la sección E de la parte I se debería instar a la Oficina a que redoblara sus esfuerzos en la promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT e invitar a los gobiernos a que lo ratificaran. La declaración debería disponer de un mecanismo de aplicación sencillo y flexible. Según lo estipulado por el Consejo de Administración, debía establecer una estrategia y a largo plazo para la OIT. Sin embargo, el texto que se estaba examinando no proporcionaba las orientaciones suficientes. Debería poner más énfasis en el papel de la Organización en la promoción del trabajo decente en los países afectados por conflictos armados y fomentar la educación y formación como una herramienta para facilitar la transición de los trabajadores hacia los empleos sostenibles del futuro. La SST debía reconocerse como un derecho fundamental en el trabajo. Por último, en la declaración se debería reafirmar la función normativa de la OIT y tener en cuenta las diferentes circunstancias económicas y culturales de los países.

82. El miembro gubernamental del Japón acogió con satisfacción el proyecto de declaración. En el siglo siguiente, el envejecimiento de la población seguiría aumentando en muchos países, por lo que se debería examinar cómo resolver los problemas que ello planteaba y aprovechar las oportunidades que brindaba. La adopción de un enfoque centrado en las personas sería fundamental para dar respuesta a esa cuestión. Su Gobierno estaba a favor de que se reconociera la SST como un principio y derecho fundamental en el trabajo.

83. El miembro gubernamental de Burkina Faso resaltó la necesidad de democratizar la estructura de gobernanza de la OIT. Su país era víctima de la actividad terrorista, lo que dificultaba en gran medida la promoción del trabajo decente, centrado en las personas. La OIT debería formular urgentemente políticas que ayudaran a resolver ese problema. El orador señaló que, aunque el trabajo decente sólo se podía conseguir en un entorno seguro, el tripartismo y el diálogo social habían ayudado a la Organización a alcanzar sus principales logros en el siglo pasado.

84. El miembro gubernamental de China indicó que su Gobierno daba gran importancia al Programa de Trabajo Decente. En China, el trabajo no se consideraba una mercancía, sino que se valoraba como el motor de la productividad. El proyecto de declaración debería impulsar el diálogo social y la justicia social, promover el aprendizaje permanente y fomentar el multilateralismo y la cooperación para desarrollo.

85. La Vicepresidenta trabajadora se felicitó del ambiente positivo y sereno reinante y observó con satisfacción la disposición de todos a colaborar en la Comisión. Además, agradeció a los participantes las numerosas y buenas sugerencias que habían presentado para que el proyecto de declaración fuera conciso, claro y ambicioso.

86. La Vicepresidenta empleadora observó en particular el número de referencias que los miembros gubernamentales habían hecho a la importancia del multilateralismo, una cuestión que necesitaba un nuevo impulso. Como se había indicado, la misión de la OIT no había cambiado, pero la Organización debía adaptarse a los cambios del mundo del trabajo, al tiempo que se mantenía firme en su objetivo de promover la justicia social y la paz. El Grupo

de los Empleadores acogía con satisfacción las afirmaciones formuladas por varios Miembros en el sentido de que las normas de la OIT habían de tener en cuenta las diferentes circunstancias nacionales, y agradeció el énfasis que los gobiernos habían puesto en la importancia de la educación, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, así como en la igualdad de género. Algunos gobiernos también habían destacado el papel fundamental que desempeña la empresa privada en la creación de empleo y en el trabajo decente. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia había planteado una pregunta sobre el papel de la OIT en la gobernanza de la migración laboral, asunto que, en opinión del Grupo de los Empleadores, era competencia de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). La OIT era responsable de proteger los derechos de los trabajadores migrantes en el mercado laboral, no de la gobernanza de la migración. También se había subrayado la importancia de la actividad normativa y de la labor de control del cumplimiento de las normas de la Organización. A juicio del Grupo de los Empleadores, el problema recaía en que la OIT tenía demasiados convenios con muy pocas ratificaciones. Los Estados Miembros sólo debían ratificar aquellos que podían aplicar. La actividad normativa había de ser consecuente con las realidades a las que se enfrentaban los Estados Miembros. El Grupo de los Empleadores también se felicitaba por las opiniones a favor de reducir la informalidad, lo que permitiría allanar el camino hacia el trabajo decente.

Examen del proyecto de declaración que figura en el Informe IV

Composición y funcionamiento del Grupo de Redacción

87. El Presidente explicó que, al examinar las enmiendas al proyecto de declaración, todo texto en torno al cual no hubiera consenso en la Comisión se remitiría a un Grupo de Redacción. Los miembros de la Mesa habían consultado a los grupos regionales y proponían que dicho Grupo estuviera compuesto por 16 miembros gubernamentales, ocho miembros empleadores y ocho miembros trabajadores, cada uno de los cuales podría ir acompañado de observadores — que no tendrían derecho a intervenir — acorde con la capacidad de la sala. El Grupo de Redacción trabajaría sobre la base del consenso. Cuando no lo hubiera, la parte del texto correspondiente sería devuelta a la Comisión para que la siguiera examinando. La Comisión tomaría una decisión con respecto a las partes modificadas por el Grupo de Redacción, pero sólo podría seguir revisando, inclusive mediante un proceso formal de enmiendas, aquellas sobre las que el Grupo de Redacción no podía lograr consenso.

88. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, se declaró a favor del funcionamiento propuesto, aunque recalcó que, para que el texto final fuera legítimo y fuera asumido por el mayor número posible de Miembros, el planteamiento debía ser verdaderamente inclusivo, y el número de observadores no debería limitarse.

89. El miembro gubernamental de Cuba preguntó qué criterio se aplicaría al distribuir las 16 plazas correspondientes a los gobiernos en el Grupo de Redacción.

90. El representante del Secretario General dijo que esas 16 plazas gubernamentales se distribuirían equitativamente entre los cuatro grupos regionales.

91. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que debía permitirse la presencia de un número mayor de observadores en el Grupo de Redacción.

92. El miembro gubernamental de Panamá indicó que prefería un número mayor de plazas para los gobiernos, para que las cinco regiones del continente latinoamericano pudieran estar

representadas. Sin embargo, estaría de acuerdo con la composición propuesta, siempre y cuando se admitiera la participación de un buen número de observadores.

93. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, se declaró de acuerdo con las pautas de trabajo propuestas para el Grupo de Redacción.

94. Las pautas de trabajo del Grupo de Redacción fueron adoptadas.

Examen de las enmiendas

Preámbulo

Título

95. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda respaldada por la miembro gubernamental del Canadá, destinada a insertar el título «Preámbulo» al comienzo de la parte preambular del proyecto de declaración. Anunció que habría otras enmiendas destinadas a la inserción de títulos para las demás secciones, a fin de que la estructura del texto fuera más congruente.

96. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda, al igual que el miembro gubernamental de Malí, que hablaba en nombre del grupo de África.

97. La enmienda fue adoptada.

Primer párrafo del preámbulo

98. El primer párrafo del preámbulo, para el que no se había presentado ninguna enmienda, fue adoptado.

Segundo párrafo del preámbulo

99. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar «y la democracia» después de «justicia social». Explicó que la acción constante y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y de los trabajadores había propiciado efectivamente la consecución de la democracia en el último siglo, tanto como la justicia social o la promoción de una paz universal y permanente.

100. La Vicepresidenta empleadora dijo que prefería el texto original. Los sistemas políticos no eran de la incumbencia de la OIT y la redacción original se ajustaba a la formulación de la Declaración de Filadelfia.

101. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda, al igual que la miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros y del Canadá, así como el miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África.

102. La Vicepresidenta empleadora reiteró su preferencia por el texto original, pero no discrepó con la enmienda propuesta.

103. La enmienda fue adoptada.

104. El segundo párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Tercer párrafo del preámbulo

105. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó dos enmiendas, junto con la miembro gubernamental del Canadá, una para dividir el párrafo en dos y la otra para reformular el segundo párrafo resultante:

> *Reconociendo* que esa acción ha aportado avances históricos en la consecución de condiciones de trabajo verdaderamente humanas;
>
> ~~*Reconociendo* que esa acción ha aportado avances históricos en la consecución de condiciones de trabajo verdaderamente humanas; pero~~ *Considerando* que el acceso al empleo, a la protección social, a los derechos laborales y al diálogo social no está al alcance de todos y que la pobreza, la desigualdad y la injusticia, así como la fragilidad y los conflictos que persisten en muchas partes del mundo constituyen una amenaza para esos avances, y que el logro de la igualdad de género y de oportunidades y de trato, la prosperidad compartida y el trabajo decente para todos siguen planteando retos apremiantes;

La oradora añadió que los logros de la Organización debían figurar separadamente en un párrafo aparte.

106. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su Grupo podría apoyar las enmiendas, pero deseaba escuchar antes las opiniones de los demás.

107. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda a fin de suprimir «verdaderamente» en el primer párrafo.

108. La Vicepresidenta trabajadora reafirmó su apoyo a las enmiendas, pero no apoya la subenmienda del Grupo de los Empleadores; señaló que su Grupo también había presentado una enmienda a la segunda parte del párrafo dividido.

109. Las miembros gubernamentales de China, Estados Unidos e Irlanda, esta última en nombre de la UE y sus Estados miembros y del Canadá, apoyaron la subenmienda; la miembro gubernamental de Estados Unidos propuso otra subenmienda para sustituir «y en la consecución» por «que han dado lugar a».

110. La Vicepresidenta empleadora respaldó la nueva subenmienda.

111. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, estuvo a favor de dividir el párrafo en dos. No tenía objeciones a la primera parte, pero propondría comentarios sobre la segunda parte a su debido tiempo.

112. La Vicepresidenta trabajadora señaló que las subenmiendas iban demasiado lejos al afirmar que la acción de la OIT había «dado lugar a condiciones de trabajo humanas», pues en muchos lugares aún persistían las condiciones de trabajo inhumanas. Propuso una nueva subenmienda de la última frase del párrafo, que rezaba así: «ha aportado avances históricos, progresos económicos y sociales y condiciones de trabajo más humanas».

113. La Vicepresidenta empleadora indicó que en esa formulación se perdía el vínculo fundamental entre el progreso económico y condiciones de trabajo más humanas, un vínculo que su Grupo consideraba importante.

114. La Vicepresidenta trabajadora sugirió reformular la frase de modo que dijera: «han contribuido a condiciones de trabajo más humanas».

115. Ante la falta de consenso, el Presidente propuso que la Comisión dejara de lado la primera enmienda y examinara la segunda, que estaba en estrecha relación con la primera.

116. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando también en nombre de los Estados miembros de la UE y del Canadá, presentó los argumentos de la enmienda a la segunda parte del párrafo dividido y dijo que la cuestión de las personas sin acceso al empleo y privadas de protección social, de derechos laborales y de diálogo social, era de suma importancia y debía tratarse en el preámbulo.

117. La Vicepresidenta trabajadora reafirmó el respaldo de su Grupo a la segunda enmienda y propuso una subenmienda para sustituir la frase «no está al alcance de todos» por «no es una realidad para todos».

118. Los miembros gubernamentales de Cuba, Nueva Zelandia e Irlanda, esta última en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de Malí, en nombre del grupo de África, manifestaron su respaldo a la subenmienda.

119. La Vicepresidenta empleadora indicó que se había roto el equilibrio entre los logros positivos enumerados en la primera enmienda y los elementos negativos especificados en la segunda. Si bien el Grupo de los Empleadores había presentado una enmienda alternativa para dividir el párrafo original, propuso una redacción diferente para la segunda parte del mismo.

120. El miembro gubernamental de Cuba pidió aclaraciones sobre el significado del término «fragilidad».

121. El representante del Secretario General explicó que el término «fragilidad» se empleaba generalmente acompañado de «conflicto» por las repercusiones que éste entrañaba para el trabajo.

122. El Presidente añadió que el término «fragilidad» se empleaba con frecuencia en los instrumentos internacionales y que la Comisión tomaba nota de las reservas del miembro gubernamental de Cuba.

123. El miembro gubernamental de Sudáfrica se preguntó si era necesario enumerar los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente — empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social — en la primera parte del párrafo, y referirse posteriormente a «trabajo decente para todos» al final del mismo párrafo. Parecía redundante.

124. El miembro gubernamental de los Estados Unidos se mostró de acuerdo.

125. La Vicepresidenta empleadora dijo que esa era la razón por la que su Grupo no podía apoyar la enmienda.

126. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando también en nombre de los Estados miembros de la UE y del Canadá, explicó que el proyecto de declaración tenía que redactarse con una perspectiva abierta, ya que debía dirigirse a un público que no sólo incluía a quienes conocían bien las políticas y prácticas de la OIT. Por lo tanto, era necesario especificar los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.

127. La Vicepresidenta trabajadora propuso a la Comisión que se suspendiera el proceso formal de negociación de las enmiendas para que todos los que desearan expresar su opinión sobre las relativas al tercer párrafo del preámbulo pudieran hacerlo.

128. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo.

129. El Presidente, tomando nuevamente nota de la falta de consenso con respecto a las enmiendas, propuso que los Grupos siguieran el procedimiento propuesto por la Vicepresidenta trabajadora y aceptado por su homóloga empleadora, y que cada una aclarara su posición respecto del conjunto de las enmiendas que se estaban examinando, así como de las diversas subenmiendas presentadas hasta ese momento. A continuación se encargaría al Grupo de Redacción la búsqueda de una solución que permitiera avanzar.

130. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su Grupo consideraba que la propuesta de la UE y del Canadá de especificar los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente era útil, ya que no todo el mundo era experto en asuntos de la OIT. El Grupo de los Trabajadores apoyaría esa enmienda si a su vez su propia subenmienda de sustituir «no está al alcance de todos» por «no es una realidad para todos» fuera respaldada. También estaba a favor de la referencia, en esa misma enmienda, a la igualdad de género y a la igualdad de oportunidades y de trato. No veía dificultad alguna con el término «fragilidad», que en la OIT se utilizaba para describir situaciones de conflicto que creaban dificultades para los trabajadores. Los cambios propuestos por el miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC en una primera enmienda al tercer párrafo del preámbulo podrían incorporarse en la enmienda de la UE y el Canadá al mismo párrafo. El texto así enmendado rezaría «las desigualdades dentro de los países y entre ellos, las disparidades de género — y la injusticia —, así como la fragilidad...» después de «la pobreza». Otra enmienda presentada por el Brasil en nombre del GRULAC, también para modificar el tercer párrafo del preámbulo, consistía en añadir las palabras «que deben ser abordados progresivamente, teniendo en cuenta las capacidades y realidades nacionales» al final del texto del proyecto de declaración; sin embargo, no era apropiada en un preámbulo, que debería establecer principios generales y universales. El Grupo de los Trabajadores no podía aceptar la enmienda propuesta por los miembros empleadores de dividir el tercer párrafo del preámbulo, pero podía mantener en buena medida la redacción original en la segunda parte de la división, ya que consideraba que debía hacerse referencia a los problemas que persistían en el mundo del trabajo.

131. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo no respaldaba la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de la UE y el Canadá al tercer párrafo del preámbulo, que incorporaba los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Puesto que más adelante en el mismo párrafo se hacía referencia al trabajo decente, resultaba redundante; además, el concepto de trabajo decente estaba bien definido. La inclusión de la referencia a «igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato» era prescindible, y el Grupo prefería preservar la redacción original, que aludía a «igualdad de oportunidades», concepto que abarcaba el género. El Grupo podía apoyar la supresión del término «fragilidad», y admitía la introducción de la frase propuesta por el GRULAC, «las desigualdades dentro de los países y entre ellos, las disparidades de género — y la injusticia —, así como [la fragilidad, y] los conflictos que persisten en muchas partes del mundo». La enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores de insertar «, entre ellos los generados por las transformaciones en el mundo del trabajo» a continuación de «retos apremiantes» era incorrecta desde el punto de vista sintáctico, y estaba mal ubicada. El Grupo estaba firmemente a favor de la enmienda presentada por el GRULAC relativa a la frase «teniendo en cuenta las capacidades y realidades nacionales».

132. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su grupo había procurado introducir la noción de desigualdad entre países y dentro de ellos, y dar importancia a la cuestión de la disparidad entre los géneros. Ello había quedado reflejado en la enmienda propuesta por los Estados miembros de la UE y el Canadá. El orador señaló que esa enmienda contaba con el acuerdo de los interlocutores sociales. En la segunda enmienda presentada por el GRULAC se habían utilizado términos utilizados con frecuencia en instrumentos internacionales, con objeto de subrayar la diversidad de circunstancias de los países; si bien los problemas eran comunes, sus capacidades y sus posibilidades variaban. Había que dotar al texto de flexibilidad y continuidad. No coincidía con el Grupo de los

Trabajadores en que fuera incorrecto incorporar esa noción en el preámbulo, pero también podía introducirse en otra parte. El GRULAC consideraba que si se incluían los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente el texto era más claro, y planteó la posibilidad de suprimir el término «fragilidad». En lo atinente a la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores en relación con la mención de las transformaciones en el mundo del trabajo, el GRULAC no estaba de acuerdo en que ese concepto pudiese clasificarse entre los «retos apremiantes». La subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores de mantener la redacción original del párrafo dividido sería aceptable si se añadían otras ideas.

133. El miembro gubernamental de China se mostró favorable a la enmienda presentada por la UE y el Canadá, pues destacaba la importancia de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Los términos «fragilidad» y «conflicto» podían eliminarse.

134. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, reiteró que su grupo que prefería el texto original. No obstante, estaba dispuesto a aceptar la propuesta del Grupo de los Trabajadores de hacer referencia a «condiciones de trabajo más humanas». La enmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros y el Canadá suscitaba algunas inquietudes. En general, era deseable un texto más conciso. La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, de mantener el texto original del segundo segmento del párrafo dividido no añadía gran valor, pero podía aceptarse como parte de un compromiso sobre la totalidad del párrafo. El grupo del orador apoyaba la otra enmienda de los empleadores al primer segmento del texto dividido y estaba a favor de añadir una referencia a las desigualdades de género, pero deseaba un debate previo a esa adición. En cuanto a la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores referente a mencionar las transformaciones en el mundo del trabajo, ello se había contemplado en las propuestas precedentes. Tal era el caso también de la segunda enmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC. El Grupo de Redacción podría resolver estas cuestiones.

135. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los Estados miembros de la UE y el Canadá, explicó que habían considerado importante añadir en su enmienda una referencia a los cuatro pilares del trabajo decente; estaban a favor de la subenmienda del Grupo de los Trabajadores con respecto a la frase «no es una realidad» y a la supresión del término «fragilidad», pero deseaban añadir un texto relativo al trabajo infantil y al trabajo forzoso. Respaldaban la adición de «avances económicos y sociales», incluida en la enmienda al primero de los tres segmentos del texto del párrafo dividido presentado por el Grupo de los Empleadores. Si bien consideraban acertado hacer alusión a las capacidades nacionales, como proponía el GRULAC, reconociendo así la necesidad de avanzar «progresivamente», preferían el término «circunstancias nacionales». Del mismo modo, puesto que la cuestión del género era prioritaria para Irlanda, para la UE y sus Estados miembros, y para el Canadá, apoyaban la enmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC sobre las desigualdades de género, aunque también en ese caso preferían una terminología más usual, como igualdad de género.

136. El miembro gubernamental de Cuba insistió en la importancia de elaborar un documento final que tuviera la mayor repercusión posible. En tal sentido, Cuba era favorable a la enmienda de la UE y el Canadá, pues proporcionaba más información sobre el Programa de Trabajo Decente. Su país reconocía la relación causal entre el progreso económico y social y las condiciones de trabajo, pero no en todas partes ni en todos los casos. Así pues, su Gobierno no podía aceptar una redacción que implicara universalidad. El Grupo de Redacción podría resolver esa cuestión. Cuba apoyaba las dos enmiendas presentadas por el GRULAC, así como la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. A su juicio, se debía suprimir el término «fragilidad» del segundo segmento del tercer párrafo dividido del preámbulo.

137. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que el texto de la enmienda presentada por la UE y el Canadá era demasiado verboso, pero como no planteaba complicaciones sustantivas, podía apoyarlo. Coincidía con la idea de añadir una referencia a la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Estaba asimismo a favor de la enmienda del Grupo de los Trabajadores, aunque prefería la frase «retos acuciantes en el mundo del trabajo» a «retos acuciantes, entre ellos los generados por las transformaciones del mundo del trabajo». Si bien convenía en reconocer la capacidad de los países y facilitar un avance progresivo, no estaba de acuerdo en indicarlo en un preámbulo destinado a expresar principios generales, en especial si éste aludía a principios y derechos fundamentales en el trabajo. Con respecto a la propuesta del Grupo de los Empleadores de dividir en dos el párrafo sometido a examen, afirmó que la promoción de la igualdad de oportunidades y la prosperidad inclusiva mencionada en el segundo segmento del texto dividido, no incumbía exclusivamente a los Estados Miembros; el sector privado tenía un importante papel en ese cometido. Añadió que consideraba aceptable el término «fragilidad», pero si la mayoría estaba a favor de suprimirlo, habría que encontrar un término apropiado para sustituirlo.

138. El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda de la UE y el Canadá, así como la del GRULAC y la del Grupo de los Trabajadores en su forma subenmendada. Con respecto a esta última, «transformaciones» no era la palabra ideal y además era importante mencionar las oportunidades, y no sólo los riesgos que planteaban esas transformaciones. El orador apoyó asimismo la segunda enmienda del miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC, para insertar «que deben ser abordados progresivamente, teniendo en cuenta las capacidades y realidades nacionales» después de «retos apremiantes», pero observó que no era habitual añadir «capacidades y realidades nacionales» y que la frase debía terminar después de «progresivamente». Consideraba que la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores era limitada, ya que sólo incluía a los «Estados Miembros» y, por lo tanto, era necesario incluir a otros actores que desempeñaban un papel importante en la promoción de tales oportunidades.

139. La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia hizo suya la declaración del Brasil en nombre del GRULAC. También estuvo de acuerdo con el miembro gubernamental de Cuba en que la palabra «fragilidad» debía suprimirse.

140. El Presidente dio por terminado el examen por la Comisión de los párrafos segundo y tercero del preámbulo. La enmienda de la UE y el Canadá sobre el segundo párrafo, así como todas las enmiendas relativas al tercer párrafo se remitirían al Grupo de Redacción.

Cuarto párrafo del preámbulo

141. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir una mención al «mandato» de la OIT, además de a los «fines, objetivos y principios». Los dos instrumentos a los que se hacía referencia en el párrafo definían en gran medida el mandato de la OIT y, por lo tanto, era importante reflejarlo. A continuación se refirió a otra enmienda sobre el mismo párrafo presentada por el Grupo de los Empleadores, a la que el Grupo de los Trabajadores daba su apoyo.

142. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores. La palabra «mandato» completaba el texto. A continuación presentó la enmienda de su Grupo, cuyo objeto era añadir «(1919)» después de «Constitución» en aras de la coherencia: si se había especificado el año de la Declaración de Filadelfia, no entendía por qué no hacer lo mismo en el caso de la Constitución.

143. El representante del Secretario General dijo que la práctica habitual de la Organización era referirse únicamente a la «Constitución de la OIT».

144. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda por tratarse de una cuestión de redacción y no de fondo.

145. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los Estados miembros de la UE, apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, al igual que el miembro gubernamental de Malí, en nombre del grupo de África.

146. La enmienda fue adoptada.

147. El cuarto párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Quinto párrafo del preámbulo

148. La Vicepresidenta trabajadora presentó dos enmiendas: la primera para sustituir «Subrayando» por «Reafirmando»; y la segunda para insertar «, así como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (quinta edición, 2017)» al final del párrafo. «Reafirmando» era un término más contundente que «Subrayando». Además, era importante hacer referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

149. La Vicepresidenta empleadora se declaró en contra de ambas enmiendas. Prefería «Subrayando», pues el término sólo se utilizaba en ese párrafo del preámbulo, y «Reafirmando» le daba otro sentido. Los dos instrumentos mencionados en el párrafo sometido a examen eran de rango superior al de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que había sido adoptada en el seno del Consejo de Administración y no por la Conferencia, por lo que su mención en el proyecto de declaración no era apropiada.

150. El miembro gubernamental del Brasil también prefería mantener el término «Subrayando», ya que remitiría a la importancia que tendría la declaración.

151. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que su grupo estaba a favor del término «Reafirmando». En cuanto a la segunda enmienda, no tenía una opinión particular, pero deseaba señalar que, a pesar de que no era la Conferencia la que había adoptado la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, el grupo de África estaba de acuerdo con mencionarla, si ello contaba con el apoyo de la mayoría.

152. El miembro gubernamental de los Estados Unidos se declaró a favor de la primera enmienda, ya que «Reafirmando» era más apropiado que «Subrayando». Sin embargo, no apoyaba la segunda enmienda porque la Declaración sobre las Empresas Multinacionales era un documento del Consejo de Administración.

153. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los Estados miembros de la UE, apoyó la primera enmienda, pero no la segunda, por las razones expuestas por el Grupo de los Empleadores.

154. La Vicepresidenta trabajadora insistió en que «Reafirmando» y «Subrayando» eran términos similares, pero «Reafirmando» sería más adecuado. Por otra parte, propuso una subenmienda consistente en dividir el párrafo en dos partes, de forma que la referencia a la importancia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales quedara en un párrafo distinto. De ese modo, se reafirmaría la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la Declaración sobre la Justicia Social y se tomaría nota de la importancia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, estableciendo así una diferencia de rango.

155. La Vicepresidenta empleadora aclaró que el Grupo de los Empleadores siempre había refrendado la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Sin embargo, el proyecto de declaración del centenario apuntaba a los cien años siguientes, por lo que, junto con las referencias a las Declaraciones de 1998 y 2008, no sería apropiado mencionar decisiones del Consejo de Administración. Esa era la razón por la que no apoyaba la subenmienda. Además, con respecto a la primera enmienda de los trabajadores, seguía considerando que «Subrayando» era el término adecuado, por lo que prefería atenerse al texto de la Oficina.

156. La Vicepresidenta trabajadora dijo que «Subrayando» era aceptable y retiró la enmienda. Pidió a los gobiernos que habían expresado una opinión sobre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales que indicaran si la mención de la misma en un párrafo aparte podría convenir. Era frustrante no mencionarla, ya que figuraba como referencia en muchos otros documentos importantes de la OIT.

157. El Presidente dio las gracias a la Vicepresidenta trabajadora por su espíritu conciliador. Los gobiernos debían ahora centrarse en dos cuestiones relacionadas con la segunda enmienda, a saber, si podían aceptar la referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y, en caso afirmativo, si ello debía hacerse en un párrafo distinto.

158. El miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó que el problema no era mencionar o no la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, sino el hecho de que se hacía referencia a otros instrumentos y declaraciones importantes de la OIT con un alcance mucho más amplio, mientras que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se constreñía a un ámbito más limitado, muy específico.

159. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, reconoció que la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración sobre la Justicia Social habían sido adoptadas por la Conferencia, mientras que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales sólo emanaba del Consejo de Administración. Sin embargo, reiteró su disposición a que se mencionaran ambos tipos de textos en el proyecto de declaración.

160. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, reconoció la importancia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, pero estuvo de acuerdo con el miembro gubernamental de los Estados Unidos en que no tenía un alcance tan amplio como los otros dos instrumentos; por consiguiente, no apoyó la enmienda.

161. La Vicepresidenta trabajadora expresó su decepción y añadió que el futuro del trabajo en un mundo cada vez más globalizado no sólo era cuestión de justicia social y paz permanente, pues estaría cada vez más determinado por actores como las empresas multinacionales. Tras agradecer su apoyo al grupo de África, retiró la enmienda.

162. El quinto párrafo del preámbulo fue adoptado.

Nuevo párrafo después del quinto párrafo del preámbulo

163. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir un nuevo párrafo con el siguiente texto: «Tomando nota del informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, titulado *Trabajar para un futuro más prometedor* (2019);». La mención era adecuada, ya que se trataba de un informe visionario y pertinente para la labor que se estaba realizando, y además serviría de referencia en el futuro. Vista la controversia que el informe había suscitado, en la enmienda se empleaba la expresión «tomando nota» en lugar de «acogiendo con satisfacción».

164. La Vicepresidenta empleadora destacó la necesidad de coherencia en relación con el planteamiento de la declaración del centenario. En el preámbulo se recordaba y reafirmaba la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, y se subrayaba la importancia de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la Declaración sobre la Justicia Social. Esos instrumentos habían sido adoptados por la Conferencia. Era necesario mantener dicho rango de referencias, por lo que un informe de una comisión compuesta de personas eminentes actuando a título personal no era apropiado para el contexto. Ese informe no revestía la importancia de las demás declaraciones citadas y ni la legitimidad de los informes elaborados por los órganos de gobernanza de la OIT.

165. La Vicepresidenta trabajadora planteó una cuestión de orden y pidió que se aclarara si el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo constituía la Memoria del Director General presentada a la Conferencia.

166. El representante del Secretario General aclaró que en la Memoria que el Director General había presentado a la Conferencia se transmitía el informe de la Comisión Mundial.

167. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire respaldó la enmienda. Un informe sobre el futuro del trabajo era, por lógica, pertinente para la labor que estaba realizando la Comisión, así que cabía tomar nota del informe de la Comisión Mundial.

168. Refiriéndose a la intervención de la Vicepresidenta empleadora, el miembro gubernamental de Suecia señaló que el establecimiento de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo se había examinado varias veces en el Consejo de Administración, así que no era correcto afirmar que la labor de Comisión Mundial no se hubiera examinado en los órganos rectores de la OIT. Todos los mandantes habían tenido conocimiento de la labor de dicha Comisión y también se había informado al Consejo de Administración de la misma.

169. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.

170. El miembro gubernamental de Sudáfrica señaló que el informe de la Comisión Mundial era el único en el que se abordaba el futuro del trabajo sin circunscribirse a la automatización. El orador consideraba que aportaba un elemento social complementario y fundamental para la labor de la OIT.

171. El miembro gubernamental del Brasil no apoyó la enmienda. Reconoció la importancia del informe de la Comisión Mundial para la Conferencia, pero prefería que no se hiciera referencia a él en el preámbulo. El Brasil habría deseado un proceso más inclusivo al respecto, con más discusión con los Estados Miembros y los interlocutores sociales. En varias partes del informe figuraban elementos polémicos y era evidente que no había habido consenso tripartito.

172. La miembro gubernamental del Uruguay apoyó la enmienda. El informe de la Comisión Mundial era de carácter general y constituía una buena referencia para los cien años siguientes.

173. La miembro gubernamental de México apoyó la enmienda. El debate celebrado en el seno de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo había sido de amplio alcance. Su informe era el único que abordaba el futuro del trabajo.

174. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda. Tenía dudas acerca de la vigencia a largo plazo del informe de la Comisión Mundial. La declaración no era pues el lugar más adecuado para consagrarlo, ya que había de ser intemporal.

175. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. Esperaba que el Director General, como era habitual en el caso de las declaraciones, redactara una nota introductoria a la declaración en la que se hiciera referencia al informe de la Comisión Mundial.

176. La miembro gubernamental del Canadá hizo suya la posición de la UE.

177. En respuesta a la intervención del miembro gubernamental de Suecia, la Vicepresidenta empleadora planteó una cuestión de orden. Aclaró que no había dicho que el informe no se hubiera examinado en el Consejo de Administración, sino que no se trataba de un informe tripartito aprobado por un órgano de la OIT.

178. La Vicepresidenta trabajadora reconoció que, aunque la enmienda contaba con un apoyo sustancial, éste era insuficiente para aprobar una referencia al informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. La oradora expresó su profunda decepción y retiró la enmienda.

Sexto párrafo del preámbulo

179. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir «sentimiento» por «imperativo». El término «sentimiento» era insuficiente y no hacía justicia a las condiciones que condujeron a la fundación de la OIT. La oradora sentía que había un «imperativo» de justicia social.

180. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda, pues parecía reflejar mejor el contexto de posguerra existente en el momento de la creación de la OIT.

181. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, suscribió la opinión del miembro gubernamental de los Estados Unidos y apoyó la enmienda.

182. El miembro gubernamental de Cuba propuso una subenmienda, respaldada por la miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia, para insertar «lograr» antes de «justicia social».

183. El miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda.

184. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la enmienda en su forma subenmendada.

185. El miembro gubernamental de Malí apoyó la enmienda.

186. El miembro gubernamental de Zimbabwe apoyó la enmienda.

187. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la enmienda.

188. El miembro gubernamental de China apoyó la enmienda en su forma subenmendada.

189. El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda.

190. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaría la enmienda a condición de que se respaldara también su enmienda al párrafo.

191. El Presidente preguntó a la Vicepresidenta trabajadora si su enmienda podía colocarse entre corchetes para permitir el examen de la enmienda del Grupo de los Empleadores.

192. La Vicepresidenta trabajadora consideró que debían agruparse las enmiendas antes de someterlas a discusión, como ella misma había hecho con las enmiendas propuestas al tercer párrafo del preámbulo. Estimaba que la enmienda original había recabado un mayor apoyo, pero estaba dispuesta a aceptar la subenmienda de Cuba.

193. El miembro gubernamental de México apoyó la propuesta de la Vicepresidenta empleadora de examinar las dos enmiendas conjuntamente. Respaldó la enmienda original de los trabajadores y se mostró flexible en cuanto a la subenmienda.

194. El miembro gubernamental de Cuba declaró que la subenmienda que había propuesto no tenía por objeto retrasar el procedimiento. Si no era útil e impedía avanzar en la discusión, no tenía inconveniente en retirarla.

195. El miembro gubernamental de los Estados Unidos manifestó que prefería examinar las enmiendas una por una, sobre todo cuando incorporaban ideas independientes. Se declaró en contra de la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.

196. La Vicepresidenta empleadora reiteró que su Grupo sólo debatiría la enmienda si ésta se ponía entre corchetes y ambas se discutían conjuntamente.

197. El Presidente indicó que la enmienda del Grupo de los Trabajadores se pondría entre corchetes para permitir el debate de la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.

198. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «que revitalice y» entre «un futuro del trabajo» y «haga realidad la visión fundadora de la Organización», y señaló que el compromiso con esa visión había disminuido. Por consiguiente, la declaración del centenario debía revitalizarla.

199. El miembro gubernamental de Sudáfrica planteó una cuestión de orden con el fin de aclarar el procedimiento relativo a la adopción de enmiendas que hubieran cosechado un amplio respaldo, como era el caso de la enmienda del Grupo de los Trabajadores al párrafo sometido a examen.

200. El Presidente respondió que lo esencial era que todas las partes asumieran el proceso como propio, lo que implicaba escuchar todas las opiniones. La enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores no había concitado el apoyo de todos los miembros gubernamentales. El Grupo de los Empleadores no había rechazado la enmienda, por lo que ésta volvería a examinarse.

201. El miembro gubernamental de Sudáfrica señaló que la posición del Grupo de los Empleadores había sido inequívoca: habían puesto condiciones a la aceptación de la enmienda del Grupo de los Trabajadores. Era mejor examinar las enmiendas individualmente, ya que, a su juicio, no tenía sentido vincularlas.

202. La Vicepresidenta empleadora reiteró que la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores tenía por objeto revitalizar la visión fundacional de la OIT.

203. La Vicepresidenta trabajadora se hizo eco de las preocupaciones del miembro gubernamental de Sudáfrica. La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores no funcionaba sintácticamente, ya que equivalía a decir que el «futuro del trabajo» habría de «revitalizar la visión de la OIT». Su Grupo, por consiguiente, no apoyó la enmienda.

204. El miembro gubernamental de Cuba tampoco apoyó la enmienda por la razón expresada por la Vicepresidenta trabajadora.

205. El miembro gubernamental del Brasil consideró que la enmienda tenía fundamento, ya que era necesario revitalizar la OIT, que había obtenido grandes logros pero que también debía mirar hacia el futuro. Propuso una subenmienda, apoyada por la miembro gubernamental de México, que rezaba «... que revitalice la Organización y haga realidad su visión fundadora».

206. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.

207. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el texto era ahora confuso en los tres idiomas, pues parecía estar diciendo que el futuro del trabajo iba a revitalizar la OIT y hacer realidad su visión fundadora.

208. La Vicepresidenta empleadora planteó una cuestión de orden y recordó al Presidente que el método de trabajo adoptado disponía que, cuando la discusión se prolongaba sin llegar a ninguna parte, convenía remitir el párrafo en cuestión al Grupo de Redacción; le parecía que tal vez era el caso.

209. La Vicepresidenta trabajadora se refirió a la observación anterior y a la petición de aclaraciones por parte del miembro gubernamental de Sudáfrica. No estaba segura de entender el sentido que se pretendía dar a «revitalizar», y tampoco de que la enmienda contara con apoyo. No había necesidad de recurrir al Grupo de Redacción, sino de tomar decisiones, ya que el Grupo de los Trabajadores insistía en incluir el término «imperativo» en su enmienda.

210. El Presidente indicó que prefería no remitir esta cuestión al Grupo de Redacción a fin de no sobrecargarlo, y que confiaba en que el asunto pudiera ser dirimido en la Comisión. Instó al Grupo de los Empleadores a que reconsiderara la vinculación de las enmiendas, tanto más cuanto que se había demostrado flexibilidad al poner entre corchetes la enmienda del Grupo de los Trabajadores.

211. La Vicepresidenta empleadora expresó su decepción. Sugirió que si había confusión o falta de claridad en lo que se refería a las intenciones, el texto podía revisarse. Sin embargo, la cuestión de la revitalización era crucial.

212. El Presidente tomó nota de las preocupaciones planteadas y pidió que se aceptara la desvinculación de las dos enmiendas y que se volviera a examinar la primera, que contaba con amplio apoyo.

213. La Vicepresidenta empleadora subrayó que vincular ambas enmiendas era importante, ya que el párrafo era el lugar más apropiado para hacer referencia a la revitalización, y el método de trabajo parecía permitir ese enfoque.

214. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su compromiso con un proceso tripartito y con la búsqueda de consenso. Llamó la atención sobre el hecho de que el Grupo de los Empleadores hubiera impuesto una condición a la enmienda de los trabajadores insistiendo en vincularla a la suya, cuando era evidente el apoyo que la de los trabajadores había concitado.

215. La Vicepresidenta empleadora dijo que era esencial que también se escuchara a los Estados Miembros. Los miembros gubernamentales del Brasil y México habían apoyado la enmienda del Grupo de los Empleadores, éstos habían sido flexibles y «revitalizar» se había trasladado a otra parte de la oración.

216. El miembro gubernamental de Cuba dijo que las posiciones en la sala eran inequívocas y que se estaba perdiendo un tiempo precioso en debatir sobre lo que ya estaba claro. Si era preciso decir que la Organización necesitaba ser revitalizada, había que decirlo.

217. La Vicepresidenta trabajadora planteó una cuestión de orden y pidió al Presidente que aclarara si las enmiendas se estaban simplemente examinando o si se iba a adoptar una decisión al respecto sobre ambas.

218. El Presidente dijo que no se estaban debatiendo subenmiendas, pero que había que aclarar las cuestiones semánticas.

219. El miembro gubernamental del Brasil sugirió *«reinvigorate»* en inglés y «redinamizar» en español. Propuso estos nuevos términos como solución conciliadora, ya que lo que se pretendía expresar era el fortalecimiento y la redinamización de la Organización.

220. La Vicepresidenta trabajadora pidió que se aclarara el procedimiento.

221. El miembro gubernamental de Cuba constató las discrepancias en el seno de la Comisión. Los mismos problemas podrían plantearse en el Grupo de Redacción. Presentó una subenmienda consistente en insertar «sólo mediante el compromiso renovado de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores del mundo podremos configurar un futuro del trabajo que haga realidad la visión fundadora de la Organización» después de «convicción de que».

222. El Presidente declaró que confiaba en el espíritu de consenso de todos y constató el amplio apoyo expresado a la adopción de la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores para sustituir «sentimiento» por «imperativo».

223. Refiriéndose a la enmienda del Grupo de los Empleadores, la Vicepresidenta trabajadora reiteró la preocupación de su Grupo por el uso de «revitalizar» y añadió que la frase original era confusa. Propuso una subenmienda consistente en insertar «reforzar la Organización para configurar un futuro del trabajo que haga realidad su visión fundadora».

224. La Vicepresidenta empleadora dijo que esperaba que se llegara a un consenso y señaló que, si bien «reforzar» podría no ser la palabra idónea, el Grupo de los Empleadores apoyaría la subenmienda del miembro gubernamental del Brasil de utilizar «redinamizar».

225. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, dado que la Comisión había adoptado varios párrafos en los que se destacaban los logros de la OIT, utilizar términos como «redinamizar» o «revitalizar» sería contradictorio.

226. El miembro gubernamental de Sudáfrica apoyó la subenmienda. La Memoria del Director General a la Conferencia — que se había basado en la labor de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo — utilizaba el término «revitalizar» (*«reinvigorate»* en inglés).

227. El miembro gubernamental de Cuba solicitó opiniones sobre su subenmienda.

228. El Presidente respondió que la última versión de la misma dejaba claro que eran los gobiernos, los trabajadores y los empleadores quienes configuraban el mundo del trabajo.

229. El miembro gubernamental de Cuba pidió que se aclarara si la Comisión debatiría el fortalecimiento de la OIT, que era importante, pero debía figurar en otro lugar del texto.

230. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que la propuesta de conciliar las diversas posiciones mediante el uso de «reforzar» era una buena solución. Introdujo pues una subenmienda para sustituir «revitalizar» por «reforzar».

231. El miembro gubernamental de Cuba apoyó la subenmienda.

232. El miembro gubernamental de Sudáfrica dijo que prefería «revitalizar», que significaba dar nueva energía o fuerza a algo y, por ende, reforzar la Organización. No era nada nuevo y también se había mencionado en la Memoria del Director General presentada a la Conferencia.

233. El miembro gubernamental del Brasil, hablando asimismo en nombre de los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, México, Perú y Uruguay, dijo que, a pesar de su subenmienda para introducir el término «redinamizar», estaba dispuesto a apoyar el término «reforzar» a fin de lograr el consenso.

234. El miembro gubernamental de los Estados Unidos recordó que la declaración debía ser visionaria y establecer la dirección y la orientación de los decenios venideros. Aunque prefería el texto original, podía aceptar «reforzar».

235. En respuesta a una pregunta del miembro gubernamental de Sudáfrica, el miembro gubernamental del Brasil confirmó que no había retirado su enmienda.

236. La miembro gubernamental de Noruega hizo suyas las declaraciones de la miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y del miembro gubernamental de los Estados Unidos.

237. La miembro gubernamental del Canadá prefería el texto original, pero podía aceptar «reforzar» como solución de compromiso.

238. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que su grupo también podría aceptar «reforzar» en aras del consenso.

239. La Vicepresidenta trabajadora lamentó que el nuevo método de trabajo supusiera tal cantidad de tiempo dedicado a un solo párrafo y dijo que era necesario reflexionar sobre el modo de avanzar. Si bien entendía los reparos del Gobierno de Sudáfrica respecto del término «redinamizar» y, de hecho, la palabra «revitalizar» era de su agrado, deseaba aclarar que el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo se refería a la revitalización del contrato social y no de la OIT. Su Grupo mantenía pues su subenmienda.

240. La Vicepresidenta empleadora dijo que si bien el término original, «revitalizar», implicaba que la Organización debía adaptarse a los nuevos retos que planteaba el trabajo, la palabra «reforzar» no tenía el mismo significado. Dadas las nuevas realidades en el mundo del trabajo, era necesario redinamizar la Organización para hacerles frente.

241. El Presidente señaló que, habida cuenta de que la palabra «reforzar» parecía haber recabado apoyo en la sala y muchas delegaciones habían mostrado flexibilidad en cuanto a su aceptación, pedía al Grupo de los Empleadores que también se mostrara flexible.

242. La Vicepresidenta empleadora reiteró la disposición de su Grupo de elaborar un proyecto de declaración en el que se impartieran orientaciones fundamentales a la OIT y se reforzaran las existentes, de modo que ésta pudiera hacer frente con eficacia a los desafíos del siglo XXI. El Grupo de los Empleadores tenía además motivos claros y transparentes para conservar los términos «redinamizar» o «revitalizar» y no podía respaldar que se utilizara el término «reforzar». La experiencia mostraba que las grandes empresas podían fracasar y desaparecer si no conseguían redinamizar sus actividades y adaptarse al cambio. Ese podía ser el caso de la OIT. De acuerdo con la oradora, toda organización debía aprovechar los cambios que las generaciones anteriores no habían podido prever. La organización que permaneciera inflexible y aferrada al pasado estaba destinada al fracaso, por mucho que se fortaleciera. Así, la OIT seguiría prosperando si se adaptaba, se modernizaba y se implicaba en el dinamismo del mundo moderno. Sólo así conservaría la preeminencia que merecía. Sin

embargo, el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a buscar una formulación alternativa y con visión de futuro que el Grupo de los Trabajadores pudiera aceptar.

243. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su Grupo no consideraba que la OIT fuera inflexible ni que estuviera apegada al pasado. La Organización mantenía su preeminencia y vitalidad intactas. A excepción del Grupo de los Empleadores, el término «reforzar» había recibido un apoyo contundente. Con ánimo de conciliación, el Grupo de los Trabajadores se abstenía de pedir al Presidente que tomara una decisión por mayoría. La oradora indicó que la cuestión debía someterse al Grupo de Redacción.

244. El texto se remitió al Grupo de Redacción.

Nuevos párrafos después del sexto párrafo del preámbulo

245. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda consistente en añadir el párrafo nuevo siguiente en el preámbulo:

> *Reconociendo* que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos, y que está estrechamente relacionada con la informalidad y la inseguridad de las modalidades de empleo;

El propósito de ese párrafo era señalar la pertinencia aún vigente de la Declaración de Filadelfia, de la que se había extraído expresamente la primera frase y, al mismo tiempo, mencionar los problemas que persistían en el mundo del trabajo.

246. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo ya había aceptado una referencia previa a la Declaración de Filadelfia en el preámbulo. En su opinión, no era útil destacar partes de ese instrumento, pues se podía dar a entender que las que no se mencionaban habían quedado obsoletas.

247. El miembro gubernamental del Brasil, si bien reconocía el valor de citar la Declaración de Filadelfia, expresó que las causas de la pobreza eran complejas; la informalidad y la inseguridad de las modalidades de empleo podían provocarla, pero no necesariamente. El orador no apoyó la enmienda.

248. Los miembros gubernamentales de Australia, Suiza, Estados Unidos e Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, tampoco respaldaron la enmienda.

249. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el fondo de la enmienda podía examinarse en otra parte del proyecto de declaración y la retiró.

250. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para añadir el siguiente párrafo nuevo en el preámbulo:

> *Reconociendo* la importancia del rol de las empresas como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente;

Su grupo había presentado la enmienda para destacar el papel fundamental que debía desempeñar el sector privado en el futuro, papel que se debía impulsar en el proyecto de declaración, a fin de reforzar otras cuestiones contempladas en él, como la sostenibilidad de las empresas y de las pymes.

251. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, que añadía al proyecto de declaración una cuestión nueva e importante que hasta el momento no se había contemplado.

252. La Vicepresidenta trabajadora dijo que antes se habían planteado objeciones a la inclusión de elementos en el preámbulo debido a que éstos ya se trataban en otras partes del texto. Ahora se estaba utilizando como argumento que en otras partes del texto se hacía referencia a las empresas y a las pymes sostenibles con el fin de mencionarlas en el preámbulo. Por coherencia con los motivos previos de rechazo, el Grupo de los Trabajadores no apoyaba la enmienda.

253. Los miembros gubernamentales de Australia, China, Estados Unidos, Sudáfrica y Suiza, y el miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda.

254. La Vicepresidenta trabajadora indicó que en el preámbulo de la declaración del centenario debían figurar principios universales y no detalles como tipos específicos de empresas, que además ya figuraban en la parte II, A, vii), del proyecto de texto. Propuso también la siguiente subenmienda a la enmienda del GRULAC:

> *Reconociendo* la importancia del rol de las empresas sostenibles, públicas y privadas, ~~como generadoras~~ en la generación de empleo, innovación y ~~promotoras de la innovación y~~ trabajo decente y la función del diálogo social a tal fin;

255. La Vicepresidenta empleadora dijo que el texto subenmendado ya no tenía el mismo sentido y añadió que el diálogo social no creaba empleo.

256. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, señaló que, como coautor de la enmienda original, podía aceptar la primera parte de la subenmienda, pero que la inclusión del diálogo social no era útil en ese caso, pues alteraba el propósito del párrafo. Por último, el orador cuestionó el uso de la palabra «generación».

257. La Vicepresidenta empleadora declaró que el párrafo propuesto sería la continuación del párrafo aprobado anteriormente, que rezaba: «el trabajo no es una mercancía»; por lo tanto, la noción de diálogo social ya estaba presente.

258. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los Estados miembros de la UE, hizo suya la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.

259. El miembro gubernamental de Suiza indicó que, para que el proyecto de declaración fuera lo más legible posible, sólo debía expresarse una idea por párrafo. Asimismo, la formulación original debía mantenerse, con el término «empresas» en sentido general. Sin embargo, el orador no obstaculizaría el acuerdo.

260. La Vicepresidenta trabajadora dijo que en otras partes del proyecto de declaración se hacía referencia a las empresas privadas. Por esa razón, su Grupo prefería expresar claramente en el preámbulo el papel del diálogo social en la asistencia que se había de prestar a las empresas «públicas y privadas» sostenibles.

261. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, respaldada por la miembro gubernamental del Canadá y apoyada por el miembro gubernamental de Suiza, propuso una subenmienda al texto consistente en suprimir «públicas y privadas».

262. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda tal como la había presentado el Grupo de los Trabajadores.

263. La Vicepresidenta trabajadora explicó que el Grupo de los Trabajadores deseaba incluir la mención a las empresas públicas, pues la gran mayoría de las personas consideraban que todas las empresas eran privadas. Sin embargo, había empresas públicas, por ejemplo, en

sectores como los servicios de salud y los cuidados, en pleno auge, que generaban empleo y eran innovadores.

264. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, pues prefería el texto original presentado por el GRULAC, y propuso otra subenmienda para que el texto rezara:

> *Reconociendo* la importancia del rol de las empresas sostenibles como generadoras de empleo, ~~y promotoras de~~ innovación y trabajo decente;

265. El Presidente dijo que la enmienda y las subenmiendas se remitirían al Grupo de Redacción, y cerró el debate sobre ese párrafo.

266. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que, excepto por el Grupo de los Trabajadores, la enmienda original de su Grupo, subenmendada a fin de incluir el término «sostenibles», había obtenido apoyo sustancial.

267. La Vicepresidenta trabajadora respondió que el objetivo era elaborar una declaración del centenario que contara con el mayor respaldo tripartito posible.

268. El Presidente dijo que ya había tomado una decisión al respecto, pero que las observaciones del miembro gubernamental del Brasil constarían en el informe de la Comisión.

269. El párrafo fue remitido al Grupo de Redacción.

270. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a los efectos de añadir un nuevo párrafo al preámbulo, que deseaba subenmendar para que rezara:

> *Reafirmando* que el trabajo no es una mercancía ~~y que su creciente mercantilización amenaza el valor y la dignidad fundamentales del trabajo~~;

271. La Vicepresidenta empleadora dijo que, aunque evidentemente estaba de acuerdo en que el trabajo no era una mercancía, en la enmienda se volvía a destacar una cita específica de la Declaración de Filadelfia.

272. Los miembros gubernamentales del Canadá, China, Estados Unidos y Brasil, hablando este último en nombre del GRULAC, Irlanda, que hablaba en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Malí, que hablaba en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

273. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

274. El nuevo párrafo introducido después del sexto párrafo del preámbulo fue adoptado.

275. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán presentó una enmienda con el respaldo del miembro gubernamental de China, que hablaba también en nombre de los miembros gubernamentales de Filipinas, Indonesia, Líbano, Malasia y República Árabe Siria, a fin de insertar un nuevo párrafo a continuación del sexto párrafo del preámbulo, que rezaría:

> *Destacando* la importancia de promover el multilateralismo, en particular para configurar el futuro del trabajo que queremos y para afrontar los retos del mundo del trabajo;

El multilateralismo era de gran importancia para configurar el futuro del trabajo, y también clave para la aplicación de la declaración del centenario de la OIT. Tal como estaba redactado, el texto de la Oficina no hacía referencia suficiente al multilateralismo.

276. La Vicepresidenta trabajadora se mostró partidaria de centrar la enmienda en la OIT, y propuso una subenmienda que rezara «promoviendo el papel de la OIT en el multilateralismo».

277. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo había hecho hincapié muchas veces en el papel del multilateralismo. Creía que en el preámbulo ello debía promoverse en sentido general, sin restringirlo a la OIT, por lo tanto, prefería el texto original de la enmienda.

278. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda. El preámbulo de la declaración se refería al futuro de la OIT, y no procedía introducir allí alusiones al multilateralismo. Ese mensaje podía ubicarse en otra parte del texto.

279. La miembro gubernamental del Canadá coincidió en que el mensaje no debía incluirse en el preámbulo, y no apoyó la enmienda.

280. Los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, México y Namibia apoyaron la enmienda en su forma original.

281. El miembro gubernamental de Panamá se declaró a favor de la enmienda en cualquiera de sus formas.

282. La Vicepresidenta trabajadora retiró la subenmienda de su Grupo.

283. La enmienda fue adoptada.

284. El nuevo párrafo del preámbulo fue adoptado.

Séptimo párrafo del preámbulo

285. El Presidente dijo que se habían presentado cuatro enmiendas al párrafo examinado. Invitó a los autores a presentar sus propias enmiendas y a dar su opinión sobre las demás [5].

Enmienda del Grupo de los Empleadores:

> *Exhortando* a todos los mandantes de la OIT a que ~~revitalicen el contrato social~~ intensifiquen sus esfuerzos en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente con las ~~el~~ que se comprometieron en 1919, teniendo en cuenta las transformaciones constantes y profundas que está experimentando el mundo del trabajo;

Enmienda del miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC:

> *Exhortando* a todos los mandantes de la OIT a que hagan todos los esfuerzos, de acuerdo a sus capacidades, para realizar plenamente el potencial del desarrollo sostenible, ~~revitalicen el contrato social~~ en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente con las ~~el~~ que se comprometieron en 1919.

Enmienda del Grupo de los Trabajadores:

> *Exhortando* a todos los mandantes de la OIT a que ~~revitalicen~~ renueven el contrato social en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente con el que se comprometieron en 1919.

[5] Nota para el lector: para facilitar la consulta, las enmiendas que se examinaron conjuntamente se enumeran al comienzo de la correspondiente sección del informe.

Enmienda del Grupo de los Trabajadores:

> *Exhortando* a todos los mandantes de la OIT a que revitalicen el contrato social en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente con el que se comprometieron en 1919 y 1944;

286. La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda de su Grupo y explicó que, si bien éste deseaba mantenerse fiel a la terminología de la OIT, también deseaba resaltar las transformaciones continuas y profundas que estaban produciéndose en el mundo del trabajo. El término «contrato social» se había suprimido, pues no era de uso corriente en los textos de la OIT, sino que pertenecía más bien a la filosofía política de Jean-Jacques Rousseau o a los manifiestos sindicales. Podía provocar confusión; por lo tanto, era más acertado conservar simplemente «en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente». El Grupo de los Empleadores apoyaba la enmienda del GRULAC, que podía fundirse con la suya. La primera enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores incluía la expresión «contrato social», por lo cual el Grupo de los Empleadores no la apoyaba. Sin embargo, no tenían objeciones con respecto a la segunda enmienda, que sencillamente incluía el año de la Declaración de Filadelfia: 1944.

287. La Vicepresidenta trabajadora presentó las dos enmiendas de su Grupo. En alusión a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, señaló que el Banco Mundial y la OCDE utilizaba el término «contrato social». Los trabajadores no apoyaban la enmienda presentada por el GRULAC debido a la supresión de dicho término. La última frase añadida en la enmienda del Grupo de los Empleadores parecía útil, siempre y cuando los vocablos «constantes y profundas» no fueran calificativos restrictivos que excluyeran otras transformaciones. En cuanto a sus propias enmiendas, la primera procedía del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que reclamaba un compromiso tripartito para renovar el contrato social, mientras que la segunda explicitaba el año de la Declaración de Filadelfia, la ocasión anterior en que se había reafirmado el mandato de la OIT.

288. El miembro gubernamental del Brasil presentó la enmienda del GRULAC y dijo que tenía por objeto vincular los compromisos de 1919 con los ODS del siglo XXI. El término «contrato social» era ambiguo en ese contexto y no debía mantenerse. En la enmienda también se reconocían las diferencias en cuanto a la capacidad de los Estados Miembros. Confirmó que, como había sugerido la Vicepresidenta empleadora, sería posible fusionar la enmienda del GRULAC con la del Grupo de los Empleadores. El GRULAC estaba a favor del uso de «redinamizar» y de la mención del año 1944.

289. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que su grupo estaba a favor de la redacción original del párrafo, ya que deseaba mantener la expresión «contrato social». La fórmula propuesta por el Grupo de los Empleadores, «transformaciones constantes y profundas que está experimentando el mundo del trabajo», sería aceptable si recababa el apoyo de otros miembros de la Comisión. Por otra parte, el grupo de África apoyaba las dos enmiendas presentadas por el Grupo de los Trabajadores.

290. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, se declaró en contra de la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, ya que suprimía el término «contrato social». Los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE hubieran querido proponer una subenmienda para restablecer dichos términos dentro de esa enmienda, pues estaban a favor de su segunda parte, «teniendo en cuenta las transformaciones constantes y profundas que está experimentando el mundo del trabajo». Por otra parte, preferían el proyecto de texto original a la enmienda presentada por el GRULAC y a la primera enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. Finalmente, no veían ningún inconveniente en mencionar el año 1944 en el párrafo.

291. La Vicepresidenta trabajadora reconoció las diferencias de opinión en relación con la expresión «contrato social» y dijo que su Grupo estaría dispuesto a revisar la redacción de la enmienda y a elaborar un texto que fuera aceptable para los tres Grupos.

292. La enmienda fue remitida al Grupo de Redacción.

Nuevo párrafo antes del octavo párrafo del preámbulo

293. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda con objeto de añadir el siguiente nuevo párrafo:

> *Movida* por el deseo de democratizar la gobernanza de la OIT mediante una representación equitativa de todas las regiones y de consagrar el principio de igualdad entre los Estados Miembros;

El propósito del nuevo párrafo era garantizar que todos los Estados Miembros estuvieran representados de manera justa y democrática en los órganos rectores de la OIT. Esta cuestión, que apenas se trataba en el proyecto de declaración, revestía tal importancia que debía figurar en el preámbulo.

294. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que, aunque entendía la posición del grupo de África, pensaba que el preámbulo debía expresar una visión y no incluir cuestiones de gobernanza.

295. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.

296. Los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, Cuba, Suiza y Zimbabwe, así como el de China, hablando este último en nombre de los miembros gubernamentales de los Emiratos Árabes Unidos, Filipinas, Indonesia, Malasia, Qatar y Sri Lanka, e Irlanda, en nombre de la UE y sus Estados miembros, también apoyaron la enmienda.

297. La enmienda fue adoptada.

298. El nuevo párrafo propuesto antes del octavo párrafo del preámbulo fue adoptado.

Octavo párrafo del preámbulo

299. El octavo párrafo del preámbulo fue adoptado, en el entendimiento de que la fecha de aprobación de la declaración del centenario se añadiría ulteriormente.

Parte I

Párrafo introductorio

300. El párrafo introductorio, para el que no se habían recibido enmiendas, fue adoptado.

Parte I, sección A

301. El Presidente comunicó que se habían presentado las siguientes seis enmiendas a la sección A de la parte I:

Enmienda del Grupo de los Trabajadores:

A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que la desigualdad de riqueza es cada vez mayor y en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente por el efecto de la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la globalización, que ponen en entredicho la propia naturaleza y el futuro del trabajo, así como el lugar y la dignidad de las personas que lo desempeñan en este nuevo contexto.

Enmienda de los miembros gubernamentales del Brasil y de los Estados Unidos:

A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente por el efecto de la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio ~~climático~~ medioambiental y la globalización, que ponen en entredicho la propia naturaleza y el futuro del trabajo, así como el lugar y la dignidad de las personas que lo desempeñan en este nuevo contexto.

Enmienda del Grupo de los Empleadores:

A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente por el efecto de la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la globalización, entre otros fenómenos con repercusiones profundas en ~~que ponen en entredicho~~ la ~~propia~~ naturaleza ~~y el futuro~~ del trabajo y en su futuro, así como en el lugar y la dignidad de las personas que lo desempeñan en este nuevo contexto.

Enmienda del miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC:

A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente por el efecto de la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la globalización, que constituyen retos al ~~ponen en entredicho la propia naturaleza y el~~ futuro del trabajo y su naturaleza, así como ~~el~~ al lugar y la dignidad de las personas que lo desempeñan en este nuevo contexto.

Enmienda del miembro gubernamental del Canadá y de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente por el efecto de la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la globalización, que ~~ponen en entredicho~~ incidirán en la propia naturaleza y el futuro del trabajo, así como el lugar y la dignidad de las personas que lo desempeñan en este nuevo contexto.

Enmienda del Grupo de los Trabajadores:

A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente por el efecto de la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la globalización, que ponen en entredicho la propia naturaleza y el futuro del trabajo, así como el lugar y la dignidad de las personas que trabajan ~~lo desempeñan~~ en este nuevo contexto.

El Presidente invitó a los autores a presentar sus propias enmiendas y a dar su opinión sobre las otras.

302. La Vicepresidenta trabajadora presentó las enmiendas de su Grupo. La primera buscaba que se tuviera en cuenta la creciente preocupación por el aumento de la desigualdad en la distribución de la riqueza. La enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Brasil y los Estados Unidos, que sustituía el término «cambio climático» por «cambio medioambiental», inducía a pensar en un menor apoyo al Acuerdo de París sobre el cambio climático, por lo que el Grupo de los Trabajadores no podía apoyarla. Sin embargo, podría considerar la posibilidad de adherirse a la enmienda presentada por los miembros empleadores. El texto de la enmienda del GRULAC no tenía suficiente rotundidad, ya que

la sustitución de «poner en entredicho» por «constituyen retos» disminuía el sentido de urgencia que debía tener la declaración. La enmienda propuesta por la miembro gubernamental del Canadá y los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE también atenuaba el carácter del párrafo. Por último, la segunda enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores pretendía simplemente añadir «que trabajan» antes de «personas» en la última línea, manteniendo así el término del texto original, pero concentrando su significado en los trabajadores.

303. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la primera enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, ya que la consideraba parcial e inexacta. Si bien era cierto que el aumento de la desigualdad representaba un problema, un gran número de personas habían salido ya de la pobreza. Además, ya se hacía alusión a «la pobreza, la desigualdad […] que persisten» en el tercer párrafo del preámbulo y, por lo tanto, resultaba superfluo redundar en ello. Tanto el Brasil como los Estados Unidos habían refrendado los ODS sobre el cambio climático. Por lo tanto, no era necesario sustituir este término por «cambio medioambiental», aunque el Grupo de los Empleadores aceptaría una decisión por mayoría al respecto. La oradora presentó la enmienda de su Grupo con objeto de completar la lista de causas que estaban generando transformaciones con «entre otros fenómenos» y poner así de relieve que dicha lista no era exhaustiva. El Grupo consideró que era mejor hablar de «repercusiones profundas en la naturaleza del trabajo» que decir que los fenómenos citados lo «ponen en entredicho», lo que sugería la hipótesis muy poco probable de que el trabajo pudiera algún día dejar de existir. Dado que el texto debería referirse a la dignidad de todas las personas, sin limitación alguna, no podían apoyar la segunda enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores para especificar «personas que trabajan». La oradora no se pronunció sobre la enmienda del GRULAC, con arreglo a la cual se sustituía «ponen en entredicho» por «constituyen retos». La enmienda de la miembro gubernamental del Canadá y de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE era muy similar a la de los empleadores, por lo que éstos la apoyarían.

304. Al presentar la enmienda que proponía conjuntamente con el miembro gubernamental del Brasil, el miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó que hablar de cambio «medioambiental» era correcto, ya que el medio ambiente comprendía la suma total de todos los efectos externos, incluidos el clima, los desastres naturales o las enfermedades. Los Estados Unidos podrían apoyar muchas de las otras enmiendas, incluida la enmienda del Grupo de los Trabajadores respecto de «personas que trabajan».

305. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó la enmienda de éste y dijo que constituía un intento de reconocer las enormes transformaciones del mundo del trabajo sin presentarlas como totalmente negativas, ya que los problemas también podían verse como oportunidades. El GRULAC no se pronunció con respecto a la primera enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores coincidía con su propia propuesta, así como la presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados miembros de la UE. El GRULAC no podía apoyar la enmienda del Grupo de los Trabajadores de incluir «personas que trabajan», sino que deseaba mantener la referencia a todas las personas.

306. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y de la miembro gubernamental del Canadá, presentó su enmienda y dijo que su intención era lograr un mayor equilibrio en el texto, reconociendo tanto los retos como las oportunidades. Hablando posteriormente sólo en nombre de la UE y sus Estados miembros, afirmó que la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores para que se incluyera la «desigualdad de riqueza es cada vez mayor» resultaba inadecuada en el lugar propuesto. La UE tampoco podía apoyar la enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Brasil y los Estados Unidos, ni la adición de «personas que trabajan» propuesta en la segunda enmienda del Grupo de los Trabajadores. Por el contrario, sí podía aceptar el texto propuesto

por el Grupo de los Empleadores si se suprimían las palabras «entre otros fenómenos». Hablando de nuevo en nombre de la UE y sus Estados miembros y también en nombre de la miembro gubernamental del Canadá, la oradora dijo que apoyaba la enmienda del GRULAC, pero que prefería su propio texto.

307. La miembro gubernamental del Canadá manifestó que prefería en gran medida el término «cambio climático» al de «cambio medioambiental». El Canadá se manifestó a favor de la propuesta de la UE de suprimir la expresión «entre otros fenómenos», pero podía aceptar la mención a «repercusiones profundas» en la enmienda del Grupo de los Empleadores. La delegación no podía aceptar la expresión «personas que trabajan».

308. El miembro gubernamental de China apoyó la enmienda presentada por el GRULAC y la segunda enmienda, relativa a la expresión «personas que trabajan», presentada por el Grupo de los Trabajadores, pero no respaldó ninguna de las otras enmiendas.

309. La miembro gubernamental de México coincidió con el Grupo de los Trabajadores en la importancia de incluir la noción de desigualdad, que era fundamental para la Agenda 2030, aunque podría encajar mejor en otro lugar. El cambio climático constituía uno de los principales problemas que tenía ante sí el futuro del trabajo y no debía ampliarse a «cambio medioambiental», como proponía la enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Brasil y los Estados Unidos. La enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados miembros de la UE era similar en su contenido a la enmienda del GRULAC. En el Grupo de Redacción podría encontrarse una formulación que combinara esas propuestas. México no se pronunció a favor de la enmienda de incluir a «las personas que trabajan» propuesta por el Grupo de los Trabajadores, ya que los temas en cuestión afectaban a todas las personas.

310. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la formulación del texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores sobre la creciente desigualdad. Se manifestó a favor de «cambio climático» en vez de «cambio medioambiental» y respaldó el texto propuesto por la Oficina frente a la enmienda del GRULAC. Podría apoyar la enmienda formulada por los miembros gubernamentales del Canadá y de los Estados miembros de la UE, con una subenmienda para cambiar el tiempo verbal de «que incidirán» por «que inciden». El grupo podría unirse a un consenso sobre el término «personas que trabajan», pero era partidario del borrador original.

311. La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia apoyó firmemente la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores en relación con la creciente desigualdad. No era partidaria de cambiar el término «cambio climático» por «cambio medioambiental», como se proponía en la enmienda de los miembros gubernamentales del Brasil y los Estados Unidos. La propuesta del Grupo de los Empleadores podría fusionarse con la enmienda del GRULAC.

312. El miembro gubernamental de Cuba también apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores en relación con la creciente desigualdad. Afirmó que debía mantenerse la expresión «cambio climático». Las enmiendas presentadas respectivamente por el Grupo de los Empleadores y por el GRULAC eran muy similares, y su Gobierno podía apoyar cualquiera de ellas.

313. El miembro gubernamental de Panamá también se pronunció a favor de la enmienda del Grupo de los Trabajadores relativa a la creciente desigualdad. Afirmó que prefería que se utilizara «cambio medioambiental» en vez de «cambio climático», ya que el primer término era más inclusivo y abarcaba los efectos de los tsunamis, terremotos y huracanes en el mundo del trabajo. Su Gobierno no tenía inconveniente en apoyar tanto la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores como la presentada por el GRULAC.

314. El representante del Secretario General presentó una propuesta de texto consolidado del Presidente para la parte I, sección A. Explicó que se había incluido el enunciado «la desigualdad es cada vez mayor» para captar diferentes formas de desigualdad y también destacar las consecuencias de los cambios en el mundo del trabajo. Con la expresión «cambio climático y medioambiental» se incorporaban los dos términos sugeridos por los miembros de la Comisión. Se había retomado también la frase «tienen profundas repercusiones en», tal como proponía el Grupo de los Empleadores, ya que había concitado un amplio respaldo. En cuanto a la enmienda referente a la inserción de «que trabajan» después de «las personas», que el Grupo de los Trabajadores había propuesto, el orador explicó que la frase «las personas que lo desempeñan» del texto original, referida al trabajo, reflejaba ya la intención de la enmienda, por lo que ésta no era necesaria.

315. La Vicepresidenta trabajadora se declaró a favor del párrafo consolidado, pero deseaba escuchar las opiniones de otros miembros de la Comisión.

316. La Vicepresidenta empleadora consideró aceptable en líneas generales, la propuesta del Presidente, salvo en lo que se refería a la elección de la expresión «la desigualdad es cada vez mayor». Eran los cambios transformadores, como los tecnológicos y los demográficos, los que habían de tener repercusiones profundas, y no una «desigualdad cada vez mayor».

317. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda a la propuesta del Presidente, cuyo tenor no afectaba a la versión en español, pero aclaraba en inglés que no se excluía ningún factor de cambio, respondiendo así a la preocupación de la Vicepresidenta empleadora.

318. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, manifestó su preferencia por la versión anterior y propuso una subenmienda para eliminar la frase relativa a la «desigualdad cada vez mayor» y añadir «así como en un momento de desigualdades persistentes» a continuación de la enumeración de los factores de cambio. Pidió aclaraciones asimismo sobre el sentido de la expresión «el futuro del trabajo y su naturaleza», y señaló su preferencia por la frase anterior: «la propia naturaleza y el futuro del trabajo».

319. Los miembros gubernamentales del Canadá y China manifestaron su respaldo a la subenmienda.

320. La Vicepresidenta empleadora también apoyó esta subenmienda.

321. La miembro gubernamental de México expresó su apoyo al texto consolidado y propuso una subenmienda para cambiar el orden de las palabras de forma que se leyera «cambio medioambiental y climático».

322. La miembro gubernamental de China apoyó esa subenmienda.

323. La Vicepresidenta empleadora apoyó también esa subenmienda.

324. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su grupo prefería el texto original sin la subenmienda de la UE, aunque apoyaba la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de México.

325. El miembro gubernamental de los Estados Unidos manifestó que, a su juicio, el clima era una parte del medio ambiente, pero que apoyaba la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de México. Sin embargo, manifestó que la mención a la desigualdad no correspondía a este párrafo, por lo que prefería la versión original anterior a la subenmienda de la UE.

326. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia consideró que el texto propuesto por el Presidente reflejaba bien el debate anterior. Por lo tanto, no respaldaba la subenmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, aunque sí la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

327. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se manifestó a favor del texto presentado por el Presidente, por lo que no dio su apoyo a ninguna de las subenmiendas.

328. La Vicepresidenta trabajadora preguntó si no sería necesario sustituir «en la naturaleza del trabajo y en su futuro» por «en la naturaleza y el futuro del trabajo». El Grupo de los Trabajadores manifestó su preferencia por conservar la expresión «futuro del trabajo», ya que había sido ampliamente aceptada.

329. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su grupo podría aceptar cualquiera de las dos formulaciones, aunque prefería «el futuro del trabajo».

330. El representante del Secretario General recordó que el texto original decía «la propia naturaleza y el futuro del trabajo». Si bien los significados de ambas frases se asemejaban, tal vez resultaba más elocuente la formulación original y convenía recuperarla. Con la expresión el «futuro del trabajo» no se pretendía citar el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, sino simplemente ser más conciso desde el punto de vista gramatical.

331. Todas las demás enmiendas a la sección A de la parte I fueron desestimadas.

332. La sección A de la parte I fue adoptada en su forma enmendada:

> A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto.

Parte I, sección B

333. El Presidente señaló que se habían presentado cuatro enmiendas en relación con la sección B de la parte I. Invitó a los autores de las mismas a presentarlas y a expresar su opinión sobre las demás.

Enmienda del Grupo de los Trabajadores:

> B. Es imprescindible actuar urgentemente para <u>afrontar todos los riesgos y</u> aprovechar todas las oportunidades de construir un futuro del trabajo más justo, inclusivo y seguro con pleno empleo y trabajo decente para todos.

Enmienda del Grupo de los Empleadores:

> B. Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar todas las oportunidades de construir un futuro del trabajo ~~más~~ justo, inclusivo y seguro con ~~pleno~~ empleo <u>pleno y productivo</u> y trabajo decente para todos.

Enmienda del Grupo de los Trabajadores:

B. Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar todas las oportunidades de construir un futuro del trabajo más justo, inclusivo y seguro con ~~pleno~~ empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos.

Enmienda del miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC

B. Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar todas las oportunidades de construir un futuro del trabajo más justo, inclusivo y seguro con pleno empleo y trabajo decente para todos los hombres y las mujeres, con énfasis en los jóvenes y las personas en situación de vulnerabilidad.

334. La Vicepresidenta trabajadora presentó las enmiendas de su Grupo y señaló la necesidad de tener en cuenta tanto las oportunidades como los riesgos. No eran sólo los trabajadores de las regiones más frágiles o vulnerables del mundo los que se enfrentaban a riesgos e inseguridades; por lo tanto, era necesario contemplar esos riesgos además de aprovechar las oportunidades. Con respecto a la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, la oradora señaló que no tenía ningún problema con los términos «empleo pleno y productivo», pero recordó que la formulación habitual de la OIT incluía el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Con respecto a la enmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC, el Grupo de los Trabajadores entendía la intención de la propuesta, pero señaló que el término «trabajo decente para todos» ya estaba bastante arraigado. Si se añadieran las categorías de hombres, mujeres, jóvenes y personas vulnerables se dejaría fuera a muchas otras personas.

335. La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda de su Grupo y explicó que su intención era hacer que la oración fuera más coherente desde el punto de vista lingüístico. Apoyaba la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores para añadir «productivo» y «libremente elegido». Con respecto a la otra enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, recordó que el texto original hacía un llamamiento positivo a «aprovechar todas las oportunidades de construir un futuro del trabajo más justo, inclusivo y seguro». Esto suponía ya la necesidad de abordar los riesgos, por lo que no hacía falta introducir un aspecto negativo que no añadía nada esencial. El Grupo de los Empleadores estaba pues en contra de esa enmienda. En cuanto a la del GRULAC, la oradora compartía la preocupación del Grupo de los Trabajadores en cuanto a que el trabajo decente para todos no debía limitarse con calificativos, y señaló que el proyecto de declaración contemplaba categorías específicas de trabajadores vulnerables en párrafos subsiguientes. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores no apoyó esa enmienda.

336. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó la enmienda de dicho grupo e insistió en que el reto fundamental en aquel momento radicaba en garantizar un trabajo decente para las generaciones futuras de jóvenes. Si bien resultaba crucial adoptar medidas para proteger a todos los trabajadores, era preciso hacer especial hincapié en los trabajadores vulnerables. Con respecto a las demás enmiendas, se declaró a favor de la formulación que había surgido del acuerdo tripartito a efectos de mantener la coherencia.

337. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que comprendía la intención de la primera enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, si bien los ministerios de trabajo tomaban medidas para hacer frente a los riesgos, no resultaba posible acometer todos los riesgos potenciales. Prefería pues el borrador original, que hacía hincapié en la urgencia de «aprovechar todas las oportunidades de construir un futuro del trabajo más justo, inclusivo y seguro». Añadió que apoyaba la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores y la segunda enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, pero no la del GRULAC.

338. El miembro gubernamental de Australia dijo que compartía la opinión del miembro gubernamental de los Estados Unidos.

339. El miembro gubernamental de China, hablando en nombre del ASPAG, señaló que apoyaba la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.

340. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, manifestó que no apoyaba la primera enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, la segunda, que proponía hablar de «empleo pleno, productivo y libremente elegido» era preferible a la enmienda del Grupo de los Empleadores de añadir «pleno y productivo» únicamente. La UE no estaba a favor de la enmienda del GRULAC, ya que redundaba en lo mismo que se había tratado en otras partes del proyecto de declaración.

341. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, pidió aclaraciones al Grupo de los Trabajadores sobre qué entendía por «riesgos». Apoyaba la enmienda que abogaba por incluir la expresión «empleo pleno, productivo y libremente elegido», presentada por el Grupo de los Trabajadores. Además, propuso una subenmienda para eliminar «los hombres y las mujeres» en la enmienda del GRULAC.

342. El miembro gubernamental del Perú expresó su apoyo a la enmienda del GRULAC, pues consideraba que era importante seguir haciendo hincapié en los jóvenes.

343. En respuesta al miembro gubernamental de Malí, la Vicepresidenta trabajadora explicó que con el término «riesgos» no se pretendía añadir una connotación negativa, sino más bien transmitir una visión realista del mundo del trabajo. La declaración debía infundir esperanzas en un futuro mejor a quienes no disfrutaban aún de una situación de trabajo decente, plantando cara a los riesgos y retos del momento. Si en la Declaración sobre la Justicia Social se había podido tomar nota de los progresos realizados y, al mismo tiempo, se habían definido los problemas pendientes que debían afrontarse, la declaración debía gozar del mismo equilibrio y mencionar los riesgos que se corrían. A fin de llegar a un consenso, el Grupo de los Trabajadores estaba dispuesto a utilizar el término «retos» en lugar de «riesgos».

344. La Vicepresidenta empleadora dijo que no percibía un respaldo generalizado en la Comisión a la inclusión de «todos los riesgos», e insistió en que la noción de abordar los riesgos estaba implícita al hablar de aprovechar las oportunidades.

345. El representante del Secretario General explicó que, cuando la Oficina había elaborado el proyecto de declaración, había intentado que no fuera repetitivo. Si en la sección A de la parte I se habían destacado los retos y los riesgos, la sección B de la parte I se subrayaba la necesidad de encararlos con urgencia, para configurar un futuro del trabajo más justo, inclusivo y más seguro. Ambas secciones habían sido concebidas para ser leídas como un todo y en forma secuencial. No se pretendía ignorar los riesgos, sino más bien señalarlos para considerar cómo hacerles frente.

346. La Vicepresidenta trabajadora tomó nota de la explicación de la Secretaría. Sin embargo, si en la sección A se detallaban las preocupaciones y en la sección B, las medidas para afrontarlas, estas últimas no sólo debían referirse a las oportunidades, sino también a los retos.

347. El miembro gubernamental de la Argentina coincidió con el Grupo de los Trabajadores en que era decisivo contemplar todos los riesgos. Pese a que algunos habían sugerido que eso no era posible, tampoco lo era aprovechar todas las oportunidades. En aras del consenso, sugirió que se suprimiera la palabra «todos» en ambos casos, de modo que la frase dijera

«Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los riesgos».

348. El miembro gubernamental de Suiza observó que la discrepancia en la que se encontraban se debía a las palabras «riesgos» y «retos» y en su lugar propuso utilizar la palabra «obstáculos».

349. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la sugerencia del miembro gubernamental de la Argentina consistente en suprimir la palabra «todas» podía funcionar. El Grupo de los Trabajadores no estaba seguro del término «obstáculos», mientras que «retos» ya contaba con un apoyo sólido entre los miembros de la Comisión. En cualquier caso, el Grupo de los Trabajadores no se oponía a la expresión «aprovechar las oportunidades», sino que deseaba que se hiciera un reconocimiento realista de los riesgos.

350. La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con la sugerencia de suprimir «todos», pues así el texto se tornaría menos ambicioso. Añadió que, de lograrse un consenso sobre el término «retos», el Grupo de los Empleadores también apoyaría su uso.

351. La Vicepresidenta trabajadora consideró que se trataba de una cuestión lingüística. El término «todos» era en efecto ambicioso, pero incluso sin él, el Grupo de los Trabajadores estaba dispuesto a respaldar a la subenmienda si se incluía la expresión «afrontar los retos».

352. El miembro gubernamental de la Argentina señaló que si la intención de la Comisión era mantener el enunciado «aprovechar todas las oportunidades», entonces era necesario añadir antes la frase «esforzarse por», a fin de que el texto fuera realista. Estaba también dispuesto a apoyar el uso de «las» en vez de «todas».

353. El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, pues se trataba de una solución sensata y realista.

354. Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Nueva Zelandia e Irlanda, esta última hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de Malí, en nombre del grupo de África, apoyaron el texto en su forma subenmendada.

355. La Comisión aprobó la sección B de la parte I, enmendada de la siguiente forma:

> B. Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos.

356. Todas las demás enmiendas a la sección B de la parte I, fueron retiradas.

Parte I, sección C

357. El Presidente indicó que se habían presentado las siguientes seis enmiendas en relación con la sección C de la parte I:

Enmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC:

> C. Un~~Ese~~ futuro del trabajo con esas características es una condición previa indispensable para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Suiza y Estados Unidos:

C. Ese futuro del trabajo es ~~una condición previa~~ indispensable para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

Enmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC:

C. Ese futuro del trabajo es fundamental para ~~una condición previa indispensable para~~ un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

C. Ese futuro del trabajo es ~~una condición previa~~ indispensable para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

C. Ese futuro del trabajo es una condición previa indispensable para un desarrollo sostenible basado en la integración y el equilibro de las dimensiones económica, social y medioambiental que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

C. Ese futuro del trabajo es una condición previa indispensable para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza, corrija la desigualdad de ingresos y no deje a nadie atrás.

358. La Vicepresidenta empleadora indicó que las dos enmiendas propuestas por su Grupo debían ser una sola y la Secretaría debería haberlas presentado en la misma oración en lugar de separarlas. En la primera, la expresión «una condición previa» no les parecía adecuada. La segunda enmienda precisaba los tres pilares del desarrollo sostenible, a saber, las dimensiones económica, social y medioambiental. Si bien la primera enmienda del GRULAC trataba una cuestión lingüística, se esperaba una aclaración de su propósito. Como las enmiendas de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Estados Unidos y Suiza y la segunda enmienda del GRULAC se asemejaban a la suya en que buscaban reemplazar la noción de «condición previa» por la de «fundamental», el Grupo de los Empleadores podía apoyar ambas. La noción de «desigualdad de ingresos» propuesta por el Grupo de los Trabajadores era demasiado específica para el contexto y la idea de no dejar a nadie atrás era lo suficientemente amplia como para contenerla.

359. La Vicepresidenta trabajadora indicó que se centraría en las dos enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores, ya que podían constituir la base de un posible acuerdo. Además, la Comisión debía examinar en paralelo las secciones A y B, que en ningún caso habían de ser una «condición previa» de la sección C. Propuso una subenmienda al párrafo para que rezara así: «Un futuro del trabajo basado en la integración de las dimensiones económica, social y medioambiental en el que se ponga fin a la pobreza, se corrija la desigualdad de ingresos y no se deje a nadie atrás es indispensable para un desarrollo sostenible». Pasando a las otras enmiendas presentadas, la oradora no apoyaba la primera enmienda del GRULAC. En cuanto a la propuesta por Australia, Canadá, Estados Unidos y Suiza y a la segunda del GRULAC, consideraba que los términos «indispensable» o «fundamental» eran ambos aceptables. En cuanto a la enmienda de su propio Grupo, dijo que la inclusión de la igualdad de ingresos era de suma importancia. Explicó que organizaciones internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), la OCDE y el Banco Mundial reconocían que el crecimiento inclusivo era un reto primordial de la época, ya que se estaba dejando atrás a demasiadas personas. La desigualdad excesiva en el mundo entre los pocos ricos y la gran cantidad de pobres impedía la inclusión y socavaba el capital y la confianza sociales. Cabía entonces incluir al menos alguna referencia a la desigualdad

de ingresos, pues guardaba una estrecha relación con otras cuestiones contempladas en el proyecto de declaración.

360. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, explicó que su segunda enmienda pretendía reflejar la existencia de una serie de elementos que debían tenerse en cuenta para el desarrollo sostenible; la expresión «condición previa» no se ajustaba a ese propósito. El término «fundamental» era la alternativa más apropiada y, al parecer, contaba con el apoyo del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, quienes habían propuesto una enmienda similar. Pasando a su primera enmienda, el orador dijo que si bien el propósito con la expresión añadida era aclarar la frase, el orador estaba dispuesto a considerar otras formulaciones. La subenmienda que había presentado el Grupo de los Trabajadores constituía un intento positivo de agrupar varios elementos y encontrar una forma de avanzar. Por último, el orador expresó cierta preocupación por la coherencia entre la expresión «desigualdad de ingresos» y la palabra «desigualdades» empleada en los ODS.

361. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Suiza, explicó los motivos de su enmienda. Señaló que la expresión «condición previa» del texto original implicaba una causalidad incorrecta que la enmienda buscaba eliminar limitándose al término «indispensable» (*«critical»* en inglés). Hablando en nombre de su Gobierno, la oradora se declaró en contra del uso del término «fundamental», o «esencial», que proponían el miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC y el Grupo de los Empleadores. Además, no respaldó la redacción de la primera enmienda del GRULAC por parecerle ambigua e indicó que la enumeración de los pilares del desarrollo sostenible era redundante.

362. La Vicepresidenta empleadora afirmó que el enunciado «ese futuro del trabajo» era coherente, pues enlazaba con el sentido de la sección B de la parte I, donde se exponía cuál era ese futuro. Tras observar que la desigualdad ya se había mencionado en dos ocasiones, una en el preámbulo y otra en la parte I, sección A, exhortó a la moderación por parte del Grupo de los Trabajadores. El Grupo de los Empleadores había aceptado la segunda mención en un espíritu de conciliación, pero la tercera sería una repetición innecesaria, dado que la finalidad de la sección era abordar el empleo, el crecimiento y las oportunidades. La oradora defendió la enmienda que su Grupo había presentado para insertar la cláusula «basado en la integración y el equilibrio de las dimensiones económica, social y medioambiental» aplicada al desarrollo sostenible.

363. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que, en un espíritu de conciliación, se adhería a la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.

364. La Vicepresidenta trabajadora indicó que esperaba que los miembros de la Comisión no estuvieran realizando un mero recuento de palabras. En el preámbulo se había acordado incluir una referencia a la desigualdad de carácter general. Posteriormente, el Grupo de los Trabajadores había propuesto mencionar la desigualdad de repartición de la riqueza y había aceptado modificar dicha mención para llegar a un consenso. La oradora resaltó que era importante precisar conceptos como los objetivos de trabajo decente, pues el proyecto de declaración estaba destinado a un público amplio. Lo mismo ocurría con el término «desigualdad». Si bien existían muchos tipos de desigualdad, la enmienda se centraba en la desigualdad de ingresos, que era enorme y seguía aumentando. Por lo tanto, en ese contexto, no bastaba con hablar sólo de la lucha contra la pobreza.

365. El Presidente señaló que parecía haber un acuerdo general en suprimir la expresión «condición previa». Además, la noción de que «ese futuro del trabajo» era «fundamental» y

la enumeración de los tres pilares del desarrollo sostenible parecían coherentes y aceptables para la Comisión.

366. La Vicepresidenta empleadora expresó su preocupación por el hecho de que el sentido del texto original difería en gran medida de la versión enmendada fruto del debate. En su opinión, en vez de aprobar una formulación nueva que modificara el sentido, era preferible volver a trabajar sobre la enmienda original. La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores buscaba indicar principalmente que «ese futuro del trabajo» era «fundamental» para un desarrollo sostenible, y al parecer ello contaba con bastante apoyo en la Comisión.

367. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, pidió que se acordara añadir la palabra «fundamental» en el párrafo que se estaba examinando, pues no se habían presentado objeciones al respecto. Hablando en nombre de su propio Gobierno, el orador expresó estar de acuerdo con el miembro gubernamental de Suiza e indicó que cada sección debía tener una idea central clara. Al incluir muchos conceptos, el sentido se tornaba oscuro. En un principio, la sección examinada parecía versar sobre el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza. La transición directa de «ponga fin a la pobreza» a «no se deje a nadie atrás» era mucho más sencilla y estaba en consonancia con el carácter declarativo del texto.

368. La Vicepresidenta empleadora dijo que estaba de acuerdo con la inclusión de la palabra «fundamental». En un espíritu de conciliación, el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a eliminar la enumeración de los pilares del desarrollo sostenible y a mencionar simplemente «un desarrollo sostenible en el que se ponga fin a la pobreza y no se deje a nadie atrás». La oradora reiteró que no debía añadirse la noción de «desigualdad de ingresos» en aras de la claridad y la concisión del texto.

369. El miembro gubernamental de la Argentina propuso una subenmienda que contaba con el respaldo del miembro gubernamental de Suiza para que la frase comenzara con: «ese tipo de trabajo» en lugar de «ese futuro del trabajo», pues cuadraba mejor con la sección B, en la que se describía el futuro del trabajo deseado.

370. El miembro gubernamental de Suiza añadió que el objetivo de la subenmienda era que las secciones siguieran siendo cortas y precisas para aportar legibilidad y claridad a los lectores externos.

371. La miembro gubernamental del Canadá se declaró a favor de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, pero no de la subenmienda del miembro gubernamental de la Argentina.

372. Los miembros gubernamentales de Australia, Nueva Zelandia, Estados Unidos, Zimbabwe e Irlanda, esta última en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de Malí, en nombre del grupo de África, también apoyaron la enmienda, pero no la subenmienda citadas.

373. El miembro gubernamental de China, hablando en nombre del ASPAG, apoyó la adición de la palabra *«critical»* en inglés. Hablando únicamente en nombre de su propio Gobierno, apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

374. La Vicepresidenta trabajadora indicó que no quedaba claro por qué no se mencionaba explícitamente la desigualdad de ingresos en ninguna parte del proyecto de declaración, aun cuando ese término figuraba en la Agenda 2030. Tomaba nota, no obstante, de que, a pesar de ello, esa versión del texto contaba con apoyo.

375. La Comisión adoptó la sección C de la parte I, con el siguiente tenor literal:

> C. Ese futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

376. Todas las demás enmiendas de la sección C de la parte I, fueron retiradas.

Parte I, sección D

377. El Presidente comunicó que se habían presentado seis enmiendas a la sección D de la parte I. Invitó a los autores a presentar sus propias enmiendas y a dar su opinión sobre las demás.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

> D. En su segundo siglo de existencia, la OIT debe seguir ejecutando con tenacidad su mandato permanente centrado en las personas, fundamentado en una consideración renovada de todos los factores económicos y financieros pertinentes, y apoyado en un compromiso reforzado con el tripartismo y el diálogo social ~~de lograr la justicia social haciendo que los derechos, las necesidades y las aspiraciones de las personas sean los objetivos principales de las políticas económicas, sociales y ambientales: en ello consiste el *enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas*~~.

Enmienda presentada por el miembro gubernamental del Canadá y los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

> D. En su segundo siglo de existencia, la OIT debe seguir ejecutando con tenacidad su mandato ~~permanente~~ constitucional de lograr la justicia social haciendo que los derechos, las necesidades y las aspiraciones de las personas sean los objetivos principales de las políticas económicas, sociales y ambientales: en ello consiste el ***enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas***.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

> D. En su segundo siglo de existencia, la OIT debe seguir ejecutando con tenacidad su mandato normativo permanente de lograr la justicia social haciendo que los derechos, las necesidades y las aspiraciones de las personas sean los objetivos principales de las políticas económicas, sociales y ambientales: en ello consiste el ***enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas***.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

> D. En su segundo siglo de existencia, la OIT debe seguir ejecutando con tenacidad su mandato permanente de lograr la justicia social haciendo que los derechos, las necesidades y las aspiraciones de las personas que trabajan sean los objetivos principales de las políticas económicas, sociales y ambientales: en ello consiste el ***enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas***.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos:

> D. En su segundo siglo de existencia, la OIT debe seguir ejecutando con tenacidad su mandato permanente de lograr la justicia social haciendo que los derechos, las necesidades y las aspiraciones de las personas sean ~~los~~ uno de los objetivos principales de las políticas económicas, sociales y ambientales: en ello consiste el ***enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas***.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

> D. En su segundo siglo de existencia, la OIT debe seguir ejecutando con tenacidad su mandato permanente de lograr la justicia social haciendo que los derechos, las necesidades

y las aspiraciones de las personas sean los objetivos principales de las políticas económicas, sociales y ambientales~~:~~ — en ello consiste el ***enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas —<u>, reafirmando así que el trabajo no es una mercancía</u>***.

378. La Vicepresidenta trabajadora retiró la última enmienda de su Grupo destinada a añadir «, reafirmando así que el trabajo no es una mercancía», dado que esa idea ya se había incluido en el preámbulo. Propuso añadir «normativo» después de «mandato», pero señaló que era preferible el término «constitucional», como proponía la enmienda presentada por el miembro gubernamental del Canadá y los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE. Si se adoptaba dicha enmienda, el Grupo de los Trabajadores retiraría la suya. La oradora propuso una subenmienda a otra enmienda de su Grupo a efectos de que el texto rezara «derechos de los trabajadores» en lugar de «derechos de las personas que trabajan»; en la OIT era habitual hablar de derechos de los trabajadores, y no de las personas en general. En relación con las enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores, le inquietaba que los derechos laborales estuvieran desapareciendo del texto. La frase no aparecía en el preámbulo, que aludía a las empresas, y no a los derechos de los trabajadores. El texto resultante carecía de equilibrio. Además, el preámbulo era de carácter normativo, pero la enmienda generaba un término equívoco, a saber, «mandato centrado en las personas». El Grupo de los Trabajadores no podía transigir en cuanto a la inclusión de los derechos laborales.

379. Recordando sus observaciones iniciales, la Vicepresidenta empleadora señaló que el enfoque centrado en las personas había sido adoptado por la OIT desde su fundación y que, en realidad, no era nuevo. En la Declaración de Filadelfia se establecía con claridad un programa centrado en las personas mediante las referencias al bienestar de «todos los seres humanos» en la parte II, y «de todos los pueblos» en la parte IV, no sólo de los trabajadores. Para evitar confusiones respecto del mandato pasado y futuro de la OIT, había que dar contexto histórico al enfoque de la OIT centrado en las personas. A ello se debía que el Grupo de los Empleadores propusiera adelantarlo hasta esa parte del texto. Su enmienda pretendía asimismo precisar los factores pertinentes que fundamentaban el mandato centrado en las personas. Si no se especificaban, los derechos no podrían hacerse efectivos. Cabía además resaltar la necesidad de reforzar el compromiso de la OIT con el tripartismo y el diálogo social, rasgos distintivos de la Organización que, en el contexto de las reformas de las Naciones Unidas, podían verse comprometidos. El Grupo de los Empleadores estaba a favor de la enmienda del Canadá y la UE destinada a añadir el vocablo «constitucional» a continuación de «mandato» y en contra del término «normativo», propuesto por el Grupo de los Trabajadores. Tampoco estaba de acuerdo con la subenmienda este último que restringiría el texto a los «derechos de los trabajadores» e indicó que la sección D debía centrarse en temas institucionales.

380. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE y del miembro gubernamental del Canadá, presentó la enmienda encaminada a añadir el término «constitucional» después de «mandato», que ya había recibido el apoyo del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. Dijo asimismo que la enmienda presentada por estos últimos no era apropiada al contexto, y que prefería el texto original a la subenmienda consistente en añadir «derechos […] de las personas que trabajan», pues el mundo del trabajo no incluía solamente a quienes trabajaban. Se mostró a favor de la enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y de los Estados Unidos para sustituir «los objetivos principales» por «uno de los objetivos principales», refiriéndose a los derechos, necesidades y aspiraciones de las personas.

381. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando en nombre del miembro gubernamental del Canadá, presentó su enmienda y aclaró que no debía establecerse un solo objetivo principal sino varios, entre ellos, el de luchar contra la pobreza o la enfermedad. Hablando en nombre de su propio Gobierno, indicó que la enmienda presentada por el Grupo

de los Empleadores no era clara, por lo que prefería el texto original. Sugirió, por otra parte, la posibilidad de hablar de «una estrategia centrada en las personas» en lugar de «un enfoque …». Respaldó la enmienda de la UE y el Canadá para insertar «constitucional» a continuación de «mandato», y la enmienda subenmendada del Grupo de los Trabajadores: «derechos […] de los trabajadores», pues a esos derechos se dedicaba la Organización.

382. La miembro gubernamental del Canadá se opuso a la enmienda del Grupo de los Empleadores, pues prefería el texto original. Defendía asimismo el alcance más amplio de la expresión «derechos […] de las personas» del texto original y, por lo tanto, no respaldó la enmienda y la subenmienda propuestas por el Grupo de los Trabajadores para sustituirlo por «derechos […] de los trabajadores».

383. El miembro gubernamental del Brasil dijo que el término «constitucional» era más apropiado para calificar el mandato de la OIT y que, en consecuencia, tampoco avalaba la enmienda del Grupo de los Trabajadores para añadir «normativo». Dijo que la enmienda subenmendada de ese Grupo que sustituía «derechos […] de las personas» por «derechos […] de los trabajadores» era problemática, porque el concepto principal debía abarcar la noción más amplia de los derechos de las personas. Se mostró a favor de la segunda enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y de los Estados Unidos. Por otra parte, si bien era importante tener en cuenta el enfoque histórico centrado en las personas de la OIT, en la enmienda del Grupo de los Empleadores había elementos complicados. Propuso como formulación de avenencia «desarrollando así su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas».

384. El miembro gubernamental de China se opuso a la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores. Secundó las enmiendas destinadas a insertar los adjetivos «constitucional» o «normativo» a continuación de «mandato». Prefería el concepto más amplio de «derechos […] de las personas» frente a «derechos de los trabajadores», y propuso una subenmienda para insertar «y ecológicas» a continuación de «políticas ambientales».

385. El miembro gubernamental del Brasil se mostró a favor del texto original, añadiendo «constitucional», que aclaraba la posible multiplicidad de objetivos. Propuso una subenmienda a fin de insertar «desarrollando así un» antes de «enfoque centrado en las personas», ya que el cometido era una labor en marcha.

386. El miembro gubernamental de Suiza secundó la enmienda para añadir el término «constitucional», y también la destinada a especificar «uno de los objetivos principales». La expresión propuesta de «derechos […] de los trabajadores» mediante una subenmienda de la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores limitaría el alcance de la sección, mientras que se necesitaba un término más amplio. En lo atinente a la noción de un enfoque centrado en las personas, el orador se mostró a favor de la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Brasil, que hacía hincapié en la necesidad de hablar no sólo sobre el pasado de la OIT, sino también sobre su futuro.

387. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, hizo suyas las observaciones del miembro gubernamental de Suiza. Consideraba que la Comisión podía combinar varias enmiendas, entre ellas, la de añadir «constitucional», «normativo» y derechos de las personas «que trabajan», pero también era acertada la redacción original de la sección.

388. La Vicepresidenta trabajadora dijo ser consciente de que la OIT siempre había sido una institución centrada en las personas. Si bien era cierto que ello no era nuevo, cabía tener en cuenta el futuro del enfoque centrado en las personas en una era de automatización. Parecía haber confusión en la Comisión, como si todas las iniciativas de la OIT relativas a los derechos laborales no contemplasen ya la perspectiva infantil o de las personas de edad, que

por supuesto contemplaban. Puesto que la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores para insertar «derechos […] de los trabajadores» sólo había recibido el apoyo del miembro gubernamental de los Estados Unidos, pidió a la Secretaría que clarificara si ese término ya abarcaba el concepto más amplio de «personas» y qué significaba exactamente «personas» en el contexto de la OIT. Hasta tanto se aclarara, el Grupo de los Trabajadores prefería hablar de «derechos […] de los trabajadores». En cuanto a la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Brasil para insertar «desarrollando así un», ello sugería que la OIT carecía de un enfoque centrado en las personas. Así pues, propuso otra subenmienda para que el texto rezara «desarrollando más su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas».

389. La Vicepresidenta empleadora hizo alusión a la duda del miembro gubernamental de los Estados Unidos acerca de si el término «mandato centrado en las personas» era aceptable. Consideraba que la sugerencia de éste de sustituir «mandato» por «estrategia» era útil y aceptable, pero deseaba seguir examinando el asunto. En cualquier caso, el Grupo de los Empleadores consideraba que su enmienda para añadir «compromiso reforzado con el tripartismo y el diálogo social» revestía gran importancia institucional para la OIT, y que la sección D de la parte I era el lugar adecuado para ello. Reiteró que los debates de la Comisión no tenían por qué basarse en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, pero que muchos de los términos e ideas de dicho informe aparecían a lo largo del proyecto de declaración. Con respecto a las recomendaciones de la Comisión Mundial, quiso que la Secretaría le asegurara que la expresión «enfoque centrado en las personas» tal como aparecía en el proyecto de declaración, no se refería implícitamente a las diez recomendaciones del programa centrado en las personas que figuraba en la página 55 de ese informe.

390. La miembro gubernamental de México secundó la propuesta del miembro gubernamental del Brasil de utilizar «mandato constitucional» para aclarar el rol de la OIT en la tarea de desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. Tomó nota de las similitudes con la terminología del informe de la Comisión Mundial, e indicó que el enfoque centrado en las personas era parte del mandato de la OIT desde hacía mucho tiempo y que figuraba en muchos otros documentos y debates. Teniendo en cuenta esa perspectiva histórica, la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores era adecuada y captaba tanto el aspecto histórico como la necesidad de que la OIT siguiera desarrollando ese mandato.

391. En respuesta a la cuestión planteada por el Grupo de los Empleadores, el representante del Secretario General explicó que, al elaborar el proyecto de declaración, la Oficina había empleado intencionalmente la expresión «enfoque centrado en las personas», mientras que el informe de la Comisión Mundial aludía a un «programa centrado en las personas». Aseguró al Grupo de los Empleadores que el proyecto de declaración no había importado los elementos de dicho programa detallados en ese informe.

392. En respuesta a la solicitud de aclaración terminológica formulada por la Vicepresidenta trabajadora, el representante del Secretario General transmitió la orientación recibida de la Oficina a través del Consejero Jurídico sobre los términos «personas» y «trabajadores». El término «personas» (*«people»* en inglés) se usaba en numerosos instrumentos de la OIT, incluido el preámbulo a la Constitución («seres humanos», en su versión española). En ese documento figuraban también los términos «trabajador», «niños» y «mujeres». En la Declaración de Filadelfia se hacía referencia a «todos los seres humanos», una expresión análoga al término «personas». Tanto «trabajador» como «personas» carecían de una definición general en el contexto de la OIT y además el primer término era objeto de múltiples usos, por ejemplo, trabajador a tiempo parcial, trabajador a tiempo completo o trabajador migrante en muchos instrumentos de la Organización. Por su parte, el término «personas» también se usaba en varios instrumentos de la Organización, entre ellos: el titulado «Para Recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo», 2009; el

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202); la Declaración referente a la política de «apartheid» de la República Sudafricana, 1964, y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 2017. El orador señaló que la Oficina consideraba que era correcto el uso del término «personas» en el contexto de la sección D de la parte I del proyecto de declaración.

393. La Vicepresidenta trabajadora señaló que existía una diferencia significativa entre «personas» y «pueblos» (*«people»* y *«peoples»* en inglés). Además, la diferencia entre los términos «derechos de los trabajadores» y «derechos de las personas» todavía no parecía quedar clara.

394. El miembro gubernamental de la Argentina afirmó que entendía que existía cierto grado de consenso sobre algunas partes del texto de la sección examinada, aunque se habían expresado opiniones divergentes con respecto a los términos «trabajadores» y «personas». Sugirió que se insertara el término «laborales» después de «derechos».

395. El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó su firme apoyo a la formulación propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Los derechos de los trabajadores constituían el elemento fundamental que había dado lugar a la creación de la OIT en 1919. Así pues, habían de ser la piedra angular de la declaración.

396. La Vicepresidenta empleadora se mostró de acuerdo con la explicación proporcionada por la Secretaría, en cuanto a que el uso de «personas» era adecuado, por lo que prefería no circunscribir el texto a los «trabajadores».

397. La Vicepresidenta trabajadora señaló que todos los trabajadores eran antes que nada personas y, por lo tanto, no se trataba de oponer ambos términos. Propuso dos subenmiendas alternativas: «los derechos, las necesidades y las aspiraciones de los trabajadores y las personas», o «los derechos de los trabajadores y las necesidades y las aspiraciones de las personas».

398. El miembro gubernamental de China dio las gracias a la Secretaría por la explicación y dijo que se adhería al texto original.

399. Los miembros gubernamentales del Canadá, Chile, Noruega, Estados Unidos y Malí, hablando este último en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la segunda subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

400. El miembro gubernamental de Suiza también se declaró a favor de la segunda subenmienda del Grupo de los Trabajadores. Señaló que la última frase de la sección D no era lo suficientemente ambiciosa y expresó su preferencia por la subenmienda que había propuesto previamente el miembro gubernamental del Brasil, de forma que el texto dijera: «desarrollando un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas».

401. La Vicepresidenta empleadora reiteró la opinión de su Grupo de que el enfoque centrado en las personas existía desde la creación de la OIT y sugirió que dicha frase figurara entre «justicia social» y «que sitúe las necesidades, las aspiraciones y los derechos de las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales». En la modificación se hacía referencia al mundo del trabajo, pero el uso de «trabajadores» sería demasiado restrictivo, ya que todas las personas tenían derechos.

402. La Vicepresidenta trabajadora recordó que su Grupo había propuesto dos subenmiendas, y que no podía apoyar la del Grupo de los Empleadores porque era fundamental hacer referencia a los «derechos de los trabajadores».

403. La Vicepresidenta empleadora aclaró que el Grupo de los Empleadores reconocía plenamente los derechos de los trabajadores. En un espíritu de conciliación, se sumaría a la segunda subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, que rezaba así: «los derechos de los trabajadores y las necesidades y las aspiraciones de las personas».

404. El miembro gubernamental de los Estados Unidos también prefería la expresión «los derechos de los trabajadores y las necesidades y las aspiraciones de las personas», ya que los derechos de los trabajadores incumbían principalmente a la OIT, mientras que los demás organismos de las Naciones Unidas se ocupaban de los derechos humanos. El orador estaba de acuerdo con la reorganización de la sección que proponía el Grupo de los Empleadores.

405. La Vicepresidenta trabajadora indicó que el texto no implicaba que las personas no gozaran de derechos. Como había señalado el miembro gubernamental de los Estados Unidos, los «trabajadores» y los «derechos» no debían disociarse.

406. La miembro gubernamental de México dijo que los derechos de los trabajadores y los derechos de las personas traían aparejadas diferentes connotaciones. Los derechos de las personas en general no eran relevantes en esa discusión. Según la oradora, debía mantenerse la referencia al «futuro del trabajo».

407. El miembro gubernamental de Cuba afirmó que el mandato de la OIT se aplicaba a los trabajadores. Los derechos de las personas incluían tanto los derechos individuales como colectivos. Para el contexto de la OIT, la expresión «derechos de los trabajadores» era la apropiada. Por lo tanto, sugirió que se empleara la frase «que sitúe los derechos de los trabajadores y las necesidades y las aspiraciones de las personas» a fin de evitar una referencia a los derechos de las personas.

408. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso el siguiente texto subenmendado: «En su segundo siglo de existencia, la OIT debe seguir ejecutando con tenacidad su mandato constitucional de lograr la justicia social, desarrollando así su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúe los derechos, las necesidades y las aspiraciones de las personas y de los trabajadores en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales».

409. La Vicepresidenta empleadora apoyó el texto subenmendado propuesto por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE.

410. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que la traducción en francés de «derechos de las personas» *(droits des individus)* se refería a los derechos individuales, mientras que los derechos de los trabajadores incluían tanto derechos individuales como colectivos. El texto no debía contraponer ambas nociones. La oradora propuso una subenmienda con el siguiente tenor literal: «que sitúe los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas».

411. La Vicepresidenta empleadora apoyó las subenmiendas propuestas por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE y el Grupo de los Trabajadores.

412. El miembro gubernamental de los Estados Unidos sugirió que en la versión en inglés del documento se sustituyera la palabra *«people»* por *«persons»,* traducidas ambas en español como «personas».

413. El Presidente señaló que el Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y varios miembros gubernamentales estaban de acuerdo con usar el término inglés *«people»*.

414. El miembro gubernamental de los Estados Unidos solicitó escuchar las opiniones de los miembros gubernamentales sobre la inclusión del término *«persons»*.

415. El miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, se adhirió al texto subenmendado propuesto por el Grupo de los Trabajadores y los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE.

416. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, también respaldó el texto en su versión subenmendada.

417. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, Chile, China, Perú y Suiza apoyaron asimismo el texto en su versión subenmendada.

418. La miembro gubernamental de México dijo que, si bien hubiera preferido el texto anterior, en aras del consenso respaldaría el texto subenmendado.

419. La sección D de la parte I fue adoptada en su forma enmendada:

> D. En su segundo siglo de existencia, la OIT debe seguir ejecutando con tenacidad su mandato constitucional de lograr la justicia social desarrollando así su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales.

420. Como consecuencia de ello, varias enmiendas fueron desestimadas.

421. El miembro gubernamental de Cuba dijo que aceptaba la decisión, pero que deseaba que constaran en acta sus reservas. El «enfoque centrado en las personas» ampliaba el alcance del mandato de la OIT al ámbito de los derechos humanos. Puesto que otros organismos de las Naciones Unidas contemplaban y trataban las cuestiones relativas a los derechos humanos de manera más general, esta formulación podría ser malinterpretada en el futuro y dar lugar a problemas jurídicos al aplicar la declaración.

Parte I, sección E

422. El Presidente dijo que se habían presentado varias enmiendas a la sección E de la parte I, una de las cuales, presentada por el grupo de África, trataba de una cuestión lingüística que incumbía exclusivamente al texto en francés y que se remitiría al Comité de Redacción de la Comisión.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales del grupo de África:

> E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que puede lograrse la justicia social en todas las regiones del mundo ~~la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza~~.

Enmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC:

> E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que la ~~plena~~ contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza.

Enmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC:

> E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, tripartita ~~equitativa~~ y democrática en su gobernanza.

Enmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC:

> E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática. ~~en su gobernanza.~~

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

> E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza tripartita.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos:

> E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza, así como mediante el acercamiento a todos los trabajadores y los empleadores, entre otras cosas, utilizando nuevas tecnologías.

423. La Vicepresidenta trabajadora presentó una de sus enmiendas, en la que proponía insertar «tripartita» antes de «gobernanza». Señaló que prefería dar la palabra al grupo de África — siempre que el Grupo de los Empleadores estuviera de acuerdo — para que presentara sus enmiendas.

424. La Vicepresidenta empleadora dijo que respaldaba la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores y añadió que le gustaría escuchar las opiniones de los miembros gubernamentales antes de expresar su opinión sobre otras enmiendas.

425. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, señaló que la enmienda de carácter lingüístico que su grupo había presentado se remitiría al Comité de Redacción de la Comisión. Retiró una enmienda que pretendía sustituir «para alcanzar la composición universal» por «a juzgar por el número de Estados Miembros». También retiró otra enmienda cuyo objeto era insertar al final de la parte I, sección E, el siguiente párrafo: «Todos los Estados Miembros deberían involucrarse de nuevo en la democratización del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo». Presentó la enmienda restante del grupo de África y propuso además una subenmienda, que incluía la propuesta que contenía la enmienda del Grupo de los Trabajadores. El texto resultante decía:

> E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que puede lograrse la justicia social en todas las regiones del mundo y que la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza tripartita.

426. La Vicepresidenta trabajadora declaró estar a favor de la enmienda en su forma subenmendada.

427. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó las tres enmiendas propuestas por su grupo. Explicó que la primera pretendía eliminar «plena» antes

de «contribución», por cuanto entendía que esa palabra resultaba superflua. En la segunda se pretendía sustituir «participación equitativa» por «participación tripartita», puesto que la participación democrática implicaba equidad. Por último, el fin de la tercera era eliminar «en su gobernanza», teniendo en cuenta que una participación plena, equitativa y tripartita no se limitaría a las estructuras de gobernanza de la OIT.

428. El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la enmienda y la subenmienda propuestas por el grupo de África.

429. El miembro gubernamental de Suiza también apoyó la enmienda y la subenmienda propuestas por el grupo de África y propuso una subenmienda adicional, con el apoyo del miembro gubernamental de los Estados Unidos, para que se añadiera «así como mediante el acercamiento a todos los trabajadores y los empleadores, entre otras cosas, utilizando nuevas tecnologías» al final de la sección.

430. La Vicepresidenta empleadora se declaró en contra de la nueva subenmienda porque consideraba inapropiado mencionar las nuevas tecnologías en esa sección.

431. La Vicepresidenta trabajadora dijo que tampoco estaba de acuerdo con la subenmienda adicional por los mismos motivos que el Grupo de los Empleadores.

432. El miembro gubernamental de Suiza tomó nota de las observaciones a su subenmienda adicional y la retiró. Consideraba que era una cuestión importante y se plantearía la posibilidad de reubicarla en otra parte del texto.

433. El Presidente pidió a los miembros gubernamentales que se pronunciaran sobre la nueva versión del texto propuesta.

434. El miembro gubernamental de Panamá dijo que, en general, dicha versión tenía el mismo contenido y puntos que la enmienda propuesta por el GRULAC. La única diferencia importante era que el texto mencionaba la importancia de gobernar la OIT de modo tripartito. Propuso sustituir «gobernanza tripartita» por «tripartismo».

435. La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia prefería la versión presentada por el GRULAC, pues tenía un sentido mucho más amplio. Invitó a la Comisión a examinar nuevamente esa propuesta, que creía había alcanzado cierto consenso.

436. El Presidente dijo que había entendido que la Comisión prefería la enmienda y la subenmienda propuestas por el grupo de África.

437. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que su enmienda y su subenmienda habían gozado de apoyo, y que no percibía discordancia alguna con el contexto de la OIT.

438. La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia celebró el debate en torno a la gobernanza tripartita. Secundó la enmienda del GRULAC destinada a suprimir «equitativa», ya que el término «plena» englobaba la noción de equidad. La gobernanza tripartita suponía también la participación de los gobiernos en la composición de los diversos órganos de la OIT. Dado que, en general, los gobiernos tenían mayor representación que los trabajadores y los empleadores, preguntó si la participación seguiría siendo verdaderamente plena y democrática, y si se modificaría la composición de los diversos órganos de la OIT; si tal era el caso, habría que celebrar consultas. No se oponía al consenso, pero deseaba claridad con respecto a las posibles repercusiones.

439. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, se declaró a favor de la enmienda y la subenmienda propuestas por el grupo de África.

440. La Vicepresidenta trabajadora pidió al miembro gubernamental de Malí que explicara el motivo de la supresión del vocablo «plena» la primera vez que aparecía. Citó el texto original enmendado y dijo, como ejemplo, que no pretendía dar por sentado que el grupo de África no estuviera contribuyendo; sólo quería saber si estaba contribuyendo plenamente. Preguntó si acaso no era la intención de todos reconocer su «plena» contribución. Quiso saber si se deseaba suprimir el término «plena», o si la eliminación había sido accidental al reagrupar las enmiendas.

441. En respuesta a las inquietudes de la miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia, el representante del Secretario General explicó el sentido de la palabra «equitativa» aludía a que todos los mandantes de la OIT recibían el mismo trato y gozaban de igualdad de oportunidades para participar en la gobernanza tripartita de la Organización. No se proponía cambiar la fórmula de representación 2:1:1. Con respecto al uso de la palabra «plena» en la formulación original, tomó nota de la observación de la Vicepresidenta trabajadora. La Oficina entendía que en las dos ocasiones en que aparecía esa palabra se utilizaba de diferente manera dado que la capacidad de contribuir plenamente estaba vinculada a la posibilidad de participar plenamente en la gobernanza de la Oficina.

442. El miembro gubernamental de Malí aclaró que el término «plena» se suprimía en una enmienda del GRULAC, y no en la del grupo de África.

443. La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia agradeció la explicación a la Secretaría y pidió que constara en acta. Con esa clarificación ya no tenía inconvenientes en aceptar el texto en su versión enmendada.

444. La Vicepresidenta trabajadora secundó la enmienda presentada por el grupo de África y añadió que su Grupo deseaba mantener el término «plena».

445. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, secundó el texto.

446. La parte I, sección E, fue adoptada en su forma enmendada:

> E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que la justicia social puede prosperar en todas las regiones del mundo y que la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza tripartita.

447. En consecuencia, todas las demás enmiendas a la parte II, sección E, fueron desestimadas.

448. La parte I fue adoptada en su forma enmendada.

Parte II

Título

449. Los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE presentaron una enmienda encaminada a añadir el subtítulo «Función de la Organización Internacional del Trabajo» antes del párrafo introductorio de la parte II, sección A. Tras la celebración de consultas con los miembros de la Mesa de la Comisión, el Presidente propuso aplazar la discusión de la enmienda y toda otra propuesta relativa a títulos o subtítulos. Antes de examinar los epígrafes, era preciso centrarse en el fondo del proyecto de declaración.

450. Los miembros de la Comisión estuvieron de acuerdo.

Párrafo introductorio de la parte II

451. Habida cuenta de que no se habían presentado enmiendas al párrafo introductorio, éste fue adoptado.

Parte II, sección A

Párrafo introductorio

452. El Presidente dijo que se habían presentado dos enmiendas al párrafo introductorio de la parte II, sección A, y que se examinarían conjuntamente.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

A. Al ejercer sus responsabilidades constitucionales y tomando en consideración las profundas transformaciones del mundo del trabajo~~adoptar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas~~, la OIT debe orientar sus esfuerzos a:

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

A. Al ejercer su~~s~~ mandato~~responsabilidades~~ constitucional~~es~~ y adoptar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y basado en los derechos, la OIT debe orientar sus esfuerzos a:

453. La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda en nombre de su Grupo. Era preciso que en la sección quedaran claras las prioridades en un mundo del trabajo en proceso de cambio. Se opuso a la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE.

454. La Vicepresidenta trabajadora se mostró a favor de la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE; el mandato de la OIT incluía un enfoque tanto «centrado en las personas» como «basado en los derechos». En relación con la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, si bien prefería mantener la adición de enfoque «basado en los derechos» y «mandato», su Grupo estaba dispuesto a aceptar la supresión de la referencia a un enfoque «centrado en las personas», y secundar la enmienda.

455. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda que sustituiría «sus responsabilidades constitucionales» por «su mandato constitucional». Era más adecuado referirse al «mandato» de la OIT. No respaldó la enmienda del Grupo de los Empleadores, pues prefería el texto original.

456. La Vicepresidenta empleadora se declaró a favor de la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE; no obstante, cuestionó la frase relativa al enfoque del futuro del trabajo «centrado en las personas y basado en los derechos». La expresión «basado en los derechos» era excesivamente restrictiva, por lo que no era partidaria de incluirla, pero secundó la incorporación del término «mandato».

457. La Vicepresidenta trabajadora dijo que había aceptado la supresión de «centrado en las personas» como gesto de avenencia hacia el Grupo de los Empleadores. Aunque prefería incluir ambas expresiones, «basado en los derechos» y «centrado en las personas», estaba dispuesta a aceptar que sólo figurara «basado en los derechos».

458. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, declaró preferir la formulación siguiente: «Al ejercer su mandato constitucional y adoptar un

enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y basado en los derechos, la OIT debe orientar sus esfuerzos a:». No estaba a favor de la última versión propuesta.

459. El Presidente anunció que la Comisión rendiría tributo a la huelga de mujeres celebrada ese día en Suiza, con el lema «Salario, tiempo, respeto». Dado el interés de la Comisión de obrar por un mundo del trabajo más igualitario y respetuoso, propuso suspender sus labores durante cinco minutos a fin de mostrar solidaridad con la huelga y rendir homenaje a las mujeres de la Comisión.

460. La Vicepresidenta empleadora comunicó que en una noticia que figuraba en el sitio oficial de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) se instaba a la OIT a que reconociese y adoptase de inmediato la seguridad y salud en el trabajo como un principio y derecho fundamental. En esa noticia se afirmaba que algunos empleadores y sus organizaciones representativas estaban tratando de obstaculizar ese empeño, poniendo en entredicho la autenticidad del compromiso del sector privado de respetar los derechos humanos. La oradora manifestó su consternación y descontento por la acusación pública contra los empleadores. Además, algunos delegados habían oído a altos funcionarios de la OIT insinuar que el Grupo de los Empleadores estaba tratando de desbaratar dicha labor. El Grupo de los Empleadores estaba actuando de buena fe en relación con ese asunto y, de ser ciertos los rumores, tales insinuaciones eran falsas y contrarias al espíritu del tripartismo. Destacó y reiteró el apoyo, el empeño y el compromiso del Grupo de los Empleadores por que se adopte la declaración.

461. El Presidente aseguró a la Vicepresidenta empleadora que la Comisión no prejuzgaba en modo alguno los esfuerzos del Grupo de los Empleadores. Esas declaraciones se habían formulado fuera de la OIT. En cuanto a los presuntos comentarios de funcionarios de la OIT, éstos no habían llegado a su conocimiento.

462. El representante del Secretario General aseguró a la Vicepresidenta empleadora que podía afirmar, por su condición de ser uno de los tres Directores Generales Adjuntos de la OIT, que los presuntos comentarios no reflejaban en modo alguno las opiniones de la alta dirección de la OIT.

463. Volviendo al examen de las enmiendas, la Vicepresidenta empleadora explicó que su Grupo tendría que estudiar con más detenimiento los términos «enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas», pero expresó su preferencia por la formulación «desarrollando así su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas», que se utilizaba en otras partes del texto.

464. La Vicepresidenta trabajadora indicó que el Grupo de los Trabajadores podría ser flexible al respecto, pero para ellos era importante conservar en el texto que se examinaba los términos «constitucional» y «basado en los derechos».

465. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda consistente en fusionar las dos enmiendas en un texto del siguiente tenor: «tomando en consideración las profundas transformaciones del mundo, y desarrollando así el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas» después de «mandato constitucional».

466. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, antes de que se pronunciara el GRULAC, había indicado la flexibilidad del Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, ahora insistía en incluir «mandato constitucional» y «basado en los derechos». En la propuesta del GRULAC no se mencionaba el enfoque basado en los derechos en relación con el mandato, algo que era de capital importancia para el Grupo de los Trabajadores.

467. La Vicepresidenta empleadora dijo que podía aceptar la enmienda del GRULAC siempre y cuando se sustituyese «mundo» por «mundo del trabajo». En cuanto a la expresión «y basado en los derechos», señaló a la atención de la Comisión una próxima enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE que reafirmaría el pilar basado en los derechos del enfoque centrado en las personas. Si el Grupo de los Trabajadores examinaba la propuesta de la UE junto con la actual formulación, comprobaría que no era necesario incluir «basado en los derechos» en el texto examinado. En todo caso, el Grupo de los Empleadores consideraba que la noción de derechos estaba implícita en el concepto de enfoque centrado en las personas, lo que debería hacer la formulación del GRULAC aceptable.

468. La Vicepresidenta trabajadora indicó que si el Grupo de los Empleadores apoyaba la enmienda sobre las normas internacionales del trabajo presentada por la UE, que todavía estaba por examinar, el Grupo de los Trabajadores no se opondría a la propuesta del GRULAC.

469. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, respaldó la subenmienda del GRULAC, y expresó su satisfacción por la disposición favorable manifestada con respecto a su próxima enmienda.

470. El Presidente leyó la propuesta de texto consolidada:

> A. Al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones del mundo del trabajo y desarrollando así su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a:

471. El texto introductorio de la parte II, sección A, fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevos párrafos antes de la parte II, sección A, párrafo i)

472. El Presidente indicó que había dos enmiendas en las que se proponía la adición de nuevos párrafos antes de la parte II, sección A, párrafo i), que se examinarían por separado.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales del grupo de África:

>) finalizar lo antes posible el proceso de ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986 a fin de consolidar definitivamente la democratización del funcionamiento y de la composición de los órganos rectores de la OIT;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

>) disponer de un corpus de normas internacionales del trabajo claro, sólido y actualizado, que ofrezca la protección necesaria a todas las formas de trabajo, y cuyas normas sean ratificadas y aplicadas en la legislación y en la práctica y estén sujetas a un control reconocido y eficaz;

473. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, declaró que la enmienda se había presentado porque la ratificación del Instrumento requería la adopción de medidas urgentes por parte de la OIT.

474. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora invitaron a los miembros gubernamentales a formular comentarios sobre la enmienda antes de pronunciarse al respecto.

475. La miembro gubernamental del Brasil convino en que la enmienda transmitía un mensaje importante, pero no la respaldaba porque trataba una cuestión de gobernanza que sería más conveniente abordar en otra parte.

476. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, tras señalar que formulaba su comentario sin perjuicio de la validez de la propia solicitud, preguntó si la enmienda era adecuada para la sección A de la parte II. Los párrafos de la sección A se referían a la labor que la OIT debía realizar, mientras que la enmienda se refería al proceso de ratificación, que no era un acto que correspondiera a la OIT, sino a sus Estados Miembros. Sugería que el nuevo párrafo propuesto se incluyera en otra parte del texto.

477. La miembro gubernamental de Alemania agradeció al grupo de África sus esfuerzos por impulsar la democratización en el seno de la OIT. Su país consideraba que era necesario reformar el Consejo de Administración y que en él debería haber una representación adecuada de todas las regiones. Era importante que los gobiernos africanos contaran con una representación adecuada en el Consejo de Administración y, en consecuencia, era esencial modificar la composición de ese órgano rector. Tales reformas ya se habían llevado a cabo en otras instituciones internacionales. La oradora señaló que el texto propuesto se centraba en la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, para el cual, incluso después de treinta años, no había sido posible recabar suficientes ratificaciones. Por ese motivo, debían considerarse otras alternativas. En la 303.ª reunión del Consejo de Administración celebrada en noviembre de 2008 se había propuesto aumentar el número de miembros permanentes de 10 a 12 y establecer dos puestos no electivos para los Estados Miembros africanos. Esa propuesta debía someterse a debate en el seno de la Comisión. La representación permanente en el Consejo, que ya existía en el caso del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, era vital para mantener las competencias y la experiencia adquiridas en el seno del órgano rector. Además de esta ventaja una ratificación en la que se diese cabida a otros dos miembros permanentes era más prometedora. La decisión debería tomarse sin prisas. Lo primordial era encontrar una solución que permitiese preservar y democratizar el Consejo de Administración de la OIT y que al mismo tiempo facilitase una representación regional equilibrada en dicho órgano.

478. La miembro gubernamental de Francia suscribió la declaración de la miembro gubernamental de Alemania.

479. El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda y recordó que Suiza ya había ratificado el Instrumento. En cuanto a la ubicación del texto propuesto, éste debía figurar en algún lugar del proyecto de declaración, o tal vez en un proyecto de resolución, en caso de que éste llegara a aprobarse.

480. La miembro gubernamental del Reino Unido también hizo suya la posición de Alemania de buscar una solución aceptable por todos para una representación igualitaria y permanente, como la adición de dos puestos no electivos en el Consejo de Administración. En lo que se refiere a la observación formulada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, la oradora también se preguntaba si era pertinente incluir la enmienda en la parte que detallaba las medidas que incumbían a la OIT, dado que la ratificación del Instrumento era competencia de los Estados Miembros.

481. El miembro gubernamental de Cuba respaldó la enmienda. Señaló que las fórmulas en las que se invitaba a los Estados Miembros a ratificar diversos instrumentos eran habituales en todos los organismos de las Naciones Unidas, incluida la OIT, teniendo en cuenta que la Conferencia y la OIT no tenían ni voz ni voto en la ratificación. Lo importante de la enmienda, más que la formulación precisa de su enunciado, era su fondo. En lo que se refiere al trabajo decente para todos, no podía pretenderse una meta más importante que la democratización de la OIT. Además, la adición de dos puestos regionales no electivos en el

Consejo de Administración no era la única reforma posible en ese frente. La inclusión de la enmienda era pertinente y la Comisión debería centrar su discusión en la búsqueda de un acuerdo sobre la mejor redacción y la ubicación idónea.

482. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia agradeció los esfuerzos del grupo de África, pero coincidía en las reservas expresadas por la miembro gubernamental del Brasil. La enmienda propuesta no encajaba en la declaración. La cuestión se había debatido en numerosas reuniones del Consejo de Administración de la OIT y la Federación de Rusia se declaraba dispuesta, al igual que Alemania y Francia, a proseguir las conversaciones sobre dicha propuesta.

483. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que el mandato del Director General de la OIT incluía la promoción de la ratificación del Instrumento. Para que la justicia social fuera una realidad, era preciso adoptar medidas al respecto. La justicia social seguía siendo un tema central de la Organización — que había evolucionado considerablemente en los últimos cien años —, pero ésta debía seguir demostrándolo a través de las decisiones de sus órganos rectores. El orador añadió que no era el momento de debatir si se añadían dos puestos de carácter permanente al Consejo de Administración. La declaración del centenario era una oportunidad para promover la democratización de la OIT. Alentó al Comité a que entablara un debate serio sobre esta cuestión y a que encontrara la manera de incluir la enmienda en la declaración del centenario o en una posible resolución asociada.

484. El miembro gubernamental de China agradeció que el grupo de África hubiera planteado la cuestión de la democratización en el seno de la Organización, ya que este tema tenía una estrecha relación con las reformas en curso en materia de gobernanza. China suscribía la intervención de Alemania y deseaba que se adoptaran medidas de seguimiento de la enmienda propuesta.

485. La miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos se declaró de acuerdo con la intención de la enmienda, pero se mostró partidaria de que se revisara su formulación con objeto de garantizar que se contemplara un seguimiento.

486. El miembro gubernamental de Liberia recordó que las Naciones Unidas habían sido un copartícipe importante en la democratización de muchos países de todo el mundo. La propia OIT había impulsado la mejora de la democracia, y no sólo en los países africanos. Así pues, la democratización de la propia OIT era una contribución capital a ese respecto y el orador consideraba que se cometía una injusticia si se excluía la enmienda de la declaración.

487. La miembro gubernamental de la India suscribió la enmienda y exhortó a la OIT a que evolucionara a través del principio de una representación geográfica equitativa que mejorara la transparencia y la democracia. No obstante, sugirió que se revisara la enmienda y se encontrara un lugar más adecuado para su inclusión en el proyecto de declaración.

488. El miembro gubernamental de Turquía apoyó la enmienda y sugirió que se buscara un lugar alternativo para el párrafo.

489. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el Grupo de los Trabajadores seguiría apoyando las reivindicaciones legítimas del grupo de África para que la OIT contase con estructuras de gobernanza más democráticas. La inclusión de la enmienda en la declaración sería útil pero, en cualquier caso, era preciso un seguimiento inmediato, aunque la oradora no podía ser muy optimista a ese respecto. El Grupo de los Trabajadores era partidario de la enmienda, pero consideró que debía modificarse adecuadamente, ya que lo único que podía hacer la OIT era exhortar a los Estados Miembros a que ratificaran el Instrumento. Sugirió que se añadiera algún tipo de formulación sobre el proceso de seguimiento y que se encontrara el lugar

idóneo para ubicar la enmienda, ya fuera al final de la declaración o en una posible resolución.

490. La Vicepresidenta empleadora dijo que el debate en curso demostraba la necesidad de redinamizar la Organización, ya que este tema seguía pendiente desde hacía más de treinta años. Parecía haber acuerdo entre los miembros gubernamentales sobre la cuestión, como demostraba el hecho de que la Comisión hubiera adoptado previamente un nuevo párrafo del preámbulo que expresaba el deseo de: «democratizar la gobernanza de la OIT mediante una representación equitativa de todas las regiones y de consagrar el principio de igualdad entre los Estados Miembros». Los miembros gubernamentales debían dar con una solución que tuviera en cuenta la reivindicación legítima del grupo de África. El Grupo de los Empleadores estaba a favor del principio de la plena representación democrática en las estructuras de gobierno de la OIT.

491. Reconociendo el amplio apoyo de los miembros gubernamentales, del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores en favor de la intención y el espíritu de la enmienda propuesta por el grupo de África, el Presidente remitió la enmienda al Grupo de Redacción, que podría considerar el lugar adecuado para introducirla.

492. El miembro gubernamental de Sudáfrica manifestó su sorpresa por la decisión del Presidente de remitir la enmienda al Grupo de Redacción. La democratización de la OIT y de sus órganos ya había sido respaldada por la Comisión. El debate se prolongaba desde hacía 33 años y la paciencia de África estaba a punto de agotarse. Alrededor de un tercio de los Estados Miembros de la OIT procedían de esa región, y todos ellos apoyaban la propuesta al igual que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores. Era de suma importancia encontrar un enfoque práctico y concreto para que el proceso de lograr la democratización se reflejara en la declaración.

493. El Presidente aclaró que había constatado que la propuesta era compleja y que había suscitado dudas en cuanto a la ubicación y formulación del texto. Se mostró favorable a tratar esta cuestión en el Grupo de Redacción.

494. El miembro gubernamental del Camerún recordó la importancia de la declaración en el año del centenario de la OIT. Esperaba que, en los decenios venideros, los mandantes pudieran recordar lo que se había logrado como resultado de las deliberaciones. Si bien era posible que África no tuviera una gran influencia en esos momentos, la situación podría cambiar en el futuro y el Comité debería actuar en consecuencia.

495. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda para trasladar el texto de la parte IV, sección A, a la parte II, sección A, párrafo i). El texto se refería a la función normativa de la OIT, que era importante y a la que debía concederse mayor relevancia. Por consiguiente, era mejor incluirla en la parte II del proyecto de declaración.

496. La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo a la enmienda y formuló una subenmienda que proponía sustituir «a todas las formas de trabajo» por «a los trabajadores», y añadir «y un entorno propicio para las empresas sostenibles».

497. La Vicepresidenta trabajadora convino en que la función normativa de la OIT debía ocupar un lugar más destacado, trasladando el texto tomado de la sección A de la parte IV a la parte II. Sin embargo, había que decidir si era el momento de proceder a desplazamientos de texto. Ello podría dar lugar a confusión porque había muchas enmiendas pendientes sobre el párrafo en cuestión.

498. El Presidente convino en que debía aplazarse el debate sobre la reubicación de segmentos de texto hasta que se llegara a la parte IV, sección A. Como las enmiendas eran esencialmente las mismas, podía considerarse al mismo tiempo la posibilidad de examinar su posición en el texto.

Parte II, sección A, párrafo i)

499. El Presidente señaló que había dos enmiendas sobre la parte II, sección A, párrafo i), y propuso examinarlas conjuntamente.

Enmienda presentada por la miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC:

> i) asegurar una transición justa ~~haciaa~~ un futuro del trabajo ~~ambientalmente sostenible;~~ orientado al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental;

Enmienda presentada por los miembros empleadores: desplazar la parte II, sección A, párrafo i), ubicándola antes de la parte II, sección B.

500. La Vicepresidenta empleadora presentó su enmienda y explicó que el párrafo i) debía desplazarse al final de la parte II, sección A, pues era menos importante que otros cometidos de la OIT, como el de las normas internacionales del trabajo, que debía aparecer antes. Se manifestó a favor del contenido de la enmienda del GRULAC, aunque tal vez habría que modificar la formulación.

501. La Vicepresidenta trabajadora se pronunció sobre la enmienda del GRULAC diciendo que la cuestión no era la transición en sí, sino una transición a un futuro del trabajo ambientalmente sostenible. La idea de «una transición justa a un futuro del trabajo orientado al desarrollo». También requería una explicación en cuanto a la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, propuso no desplazar párrafos hasta tanto se hubiese convenido el contenido.

502. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó la enmienda de éste. En su opinión, era importante considerar un concepto de desarrollo sostenible más amplio, como el adoptado en las Naciones Unidas desde 1992. El concepto de desarrollo sostenible se articulaba en torno a tres pilares: medioambiental, económico y social. Esos tres pilares eran interdependientes y había que darles el mismo peso. Si bien podía plantearse la posibilidad de cambiar la ubicación del párrafo respecto de otros, había de reflejar el concepto plenamente.

503. El miembro gubernamental de los Estados Unidos secundó la enmienda del GRULAC y aceptó debatir sobre su fondo antes que la ubicación de los párrafos.

504. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no secundó la enmienda del GRULAC; prefería el texto original. Tampoco secundó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, pues creía que el párrafo estaba bien ubicado.

505. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia se mostró a favor de la enmienda del GRULAC.

506. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que su grupo no se había formado una opinión particular sobre la enmienda del GRULAC, y que adheriría a lo que se decidiera de común acuerdo. Respecto de la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, coincidió con la miembro gubernamental de Irlanda en que el texto debía permanecer donde estaba. Una vez que se acordara su contenido, se podría decidir si era necesario desplazarlo.

507. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, habiendo escuchado la explicación de la miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC, el Grupo de los Trabajadores podía secundar la enmienda, si bien se mantendría flexible, ya que estaba también a favor del texto original.

508. Habida cuenta del nuevo consenso, el Presidente preguntó a los miembros gubernamentales de la UE y sus Estados miembros si apoyaban la enmienda propuesta por el GRULAC o si contemplarían alguna solución de avenencia.

509. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, explicó que para la UE era importante un futuro medioambientalmente sostenible, pero que estarían dispuestos a aceptar el texto siguiente: «i) asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental».

510. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que éste secundaba el texto así enmendado.

511. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora también se mostraron a favor del texto revisado.

512. La decisión sobre la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores relativa a la ubicación del párrafo fue aplazada.

513. La parte II, sección A, párrafo i), fue adoptada en su versión enmendada.

Parte II, sección A, párrafo ii)

514. El Presidente comunicó que había cinco enmiendas a la parte II, sección A, párrafo ii), y que se examinarían conjuntamente.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y del crecimiento de la productividad para alcanzar ~~el bienestar material~~la prosperidad, la realización personal y la dignidad de todos los seres humanos, de modo que sus beneficios se distribuyan de manera equitativa entre todos;

Enmienda presentada por la miembro gubernamental del Brasil en nombre de GRULAC:

ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico para alcanzar ~~el bienestar material,~~ la realización personal, ~~y~~ la dignidad de todos los seres humanos y el bienestar material, de modo que sus beneficios se distribuyan de manera equitativa entre todos;

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico en favor del trabajo decente mediante el diálogo social y la negociación colectiva para alcanzar el bienestar material, la realización personal y la dignidad de todos los seres humanos, de modo que sus beneficios se distribuyan de manera equitativa entre todos;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos y Suiza:

ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico para alcanzar el bienestar material~~, la realización personal~~ y la dignidad de todos los seres humanos, de modo que sus beneficios se distribuyan de manera equitativa entre todos;

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico para alcanzar el bienestar material, la realización personal y la dignidad de todos los seres humanos, de modo que sus beneficios se distribuyan de manera equitativa entre todos, las decisiones permanezcan bajo control humano y se adopten medidas reglamentarias para velar por la protección de los trabajadores frente a la vigilancia intrusiva y garantizar su privacidad y la confidencialidad de sus datos;

515. La Vicepresidenta empleadora dijo que la enmienda de su Grupo era de poca envergadura pero importante: sumar el crecimiento de la productividad al potencial del progreso tecnológico. Habida cuenta de que la enmienda del GRULAC al mismo texto mantenía el término «bienestar material», el Grupo de los Empleadores se sumaría a la opinión mayoritaria. En cuanto a la primera enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, el párrafo examinado no era el lugar para introducir el concepto de diálogo social y negociación colectiva. La oradora tampoco apoyó la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos y Suiza destinada a suprimir «la realización personal», aunque podría aceptarla. Por último, se declaró asimismo en contra de la segunda enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores a fin de añadir texto sobre el «control humano» de las decisiones, pues prolongaba innecesariamente el párrafo, y su terminología no era de comprensión generalizada. La idea parecía no proponerse en el lugar adecuado, y «la dignidad de todos los seres humanos» ya implicaba que los seres humanos debían preservar el control de sus decisiones con respecto a las tecnologías.

516. La Vicepresidenta trabajadora dijo que podía dar apoyo a la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores con el fin de insertar «y del crecimiento de la productividad». Sin embargo, cuestionó la lógica gramatical de la oración, que era ambigua por lo que respectaba a lo que se estaba aprovechando, y que podía implicar el aprovechamiento del crecimiento de la productividad. La introducción de «prosperidad» no le planteaba inconvenientes, pero prefería el texto original. Por lo que respectaba a la enmienda del GRULAC, consideraba que el término en inglés *«material well-being»,* era más adecuado que *«material welfare»* (ambos traducidos como bienestar material en español). En cuanto a la primera de las dos enmiendas de su propio Grupo, propuso una subenmienda que rezara: «en favor del trabajo decente, también mediante el diálogo social y la negociación colectiva». La cuestión de la transición equitativa ante los cambios tecnológicos preocupaba a muchos sindicatos y trabajadores, por lo que debían celebrarse negociaciones con los trabajadores sobre el tema, dadas las repercusiones que tenía en su prosperidad y su dignidad. Con respecto a la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos y Suiza, el concepto de «realización personal» parecía ser más amplio que el de dignidad, pero el Grupo de los Trabajadores podía ser flexible ante la propuesta, aunque prefería el concepto de bienestar. La segunda de las enmiendas de su Grupo pretendía introducir la noción del «control humano» a la luz de los avances tecnológicos y las preocupaciones conexas en materia de protección de datos, la vigilancia intrusiva y la intimidad.

517. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, destacó la importancia del enfoque centrado en las personas, pues tenía que ver con la dignidad de los seres humanos. El uso del término «prosperidad» era acertado, aunque «bienestar» vehiculaba un concepto más amplio que abarcaba otros ya presentes en el texto, tales como «realización personal» y «dignidad».

518. El miembro gubernamental de Suiza se declaró a favor del uso del término «prosperidad». La mención de la «productividad» también era admisible, aunque no en el lugar propuesto. Sin embargo, no secundó la enmienda del GRULAC y, si bien no se oponía a la primera enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, tenía dudas respecto de la ubicación de la frase sobre «el diálogo social y la negociación colectiva». En cuanto a la enmienda que Suiza había presentado junto con los miembros gubernamentales de Australia y Estados

Unidos, el término «realización personal» no estaba definido correctamente y debía suprimirse. La cuestión de la privacidad de los datos planteada en la segunda enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores era importante pero debía ubicarse en otra parte del proyecto de declaración.

519. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores para que se introdujeran las nociones de prosperidad y crecimiento de la productividad, y expresó que prefería ese texto a los de la enmienda del GRULAC y del Grupo de los Trabajadores. La enmienda sobre el «control humano» era simplista y, por ende, no la apoyó. Si bien planteaba cuestiones importantes sobre la intrusión de la tecnología en la vida de las personas, el límite aceptable entre el control ejercido por las máquinas y el control humano no estaba bien definido y requería más análisis.

520. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, se declaró en contra de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Si bien estaba de acuerdo con la mención de la «prosperidad», no podía aceptar la expresión «y del crecimiento de la productividad». Sugirió que se modificara el texto con el siguiente tenor: «para lograr un crecimiento sostenible e inclusivo». También apoyó la enmienda del GRULAC. Con respecto a la primera enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, dijo que aprovechar el potencial del progreso tecnológico era una noción general y no se circunscribía al diálogo social y a la negociación colectiva. Existían otros medios a través de los que se podían obtener beneficios en materia de trabajo decente. La oradora agradeció la explicación de los miembros gubernamentales de Australia, Suiza y Estados Unidos sobre su enmienda, en particular el sentido del término inglés *«self-realization»* traducido como «realización personal» en español, pero prefería que se reemplazara por su análogo *«self-fulfilment»,* en vez de que se suprimiera. La segunda enmienda del Grupo de los Trabajadores, que buscaba añadir «bajo control humano», abordaba una cuestión importante, que se consideraba igualmente en la parte III. En ese caso, tal vez bastaba con decir que «las decisiones permanezcan bajo control humano».

521. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se sumó a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y a la del GRULAC, que se asemejaba en cierta medida. Apoyó la primera enmienda del Grupo de los Trabajadores consistente en introducir «el diálogo social y la negociación colectiva», pero no estaba seguro de la subenmienda que buscaba anteponer el enunciado «también mediante», aunque se debía reconocer que había más factores que intervenían. El grupo de África estaba de acuerdo con la supresión del término «realización personal». En cuanto a la enmienda que proponía añadir «bajo control humano», el orador señaló que el texto adicional tornaba el párrafo bastante largo y era tal vez más adecuado insertarlo en otro lugar.

522. La miembro gubernamental del Canadá manifestó que prefería la sugerencia de la UE de modificar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores consistente en incluir la frase «para lograr un crecimiento sostenible e inclusivo». No se pronunciaba sobre la del GRULAC pero apoyaba la propuesta del Grupo de los Trabajadores de utilizar los términos *«material well-being»* en inglés. Coincidía en que la noción de «realización personal» debía ser más clara, como mantenían los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos y Suiza. La oradora estaba dispuesta a aceptar la sugerencia de la UE de optar por el término *«self-fulfilment»* en inglés. Sin embargo, no apoyó la segunda enmienda del Grupo de los Trabajadores sobre el «control humano», ya que en la parte III, sección B, párrafo v), se abordaba la privacidad y la protección de los datos personales.

523. La Vicepresidenta trabajadora prefería asimismo la sugerencia de la UE de utilizar el término *«self-fulfilment»* en inglés para «realización personal». Podía aceptar también su propuesta de modificar la enmienda del Grupo de los Empleadores para que rezara así: «para lograr un crecimiento sostenible e inclusivo». Con respecto a su propia enmienda sobre el papel del

diálogo social y la negociación colectiva, el Grupo de los Trabajadores deseaba escuchar la opinión de otros miembros de la Comisión sobre la subenmienda de la UE cuyo objeto era añadir «también mediante el diálogo social y la negociación colectiva». El Grupo de los Trabajadores aceptó la sugerencia de la UE de que se hiciera referencia a la noción de que «las decisiones permanezcan bajo control humano» en relación con el proceso tecnológico. En respuesta a las observaciones del miembro gubernamental de los Estados Unidos, la oradora señaló que, aunque eran muchas las maneras triviales en que los seres humanos interactuaban con la tecnología y la controlaban, las tendencias actuales de la robótica, la automatización y la inteligencia artificial suscitaban importantes inquietudes para los trabajadores y para los seres humanos en general. Esas tecnologías tendrían profundas repercusiones en la vida cotidiana y en la capacidad de controlar el cambio tecnológico.

524. La Vicepresidenta empleadora indicó que prefería el término en inglés *«self-fulfilment»* y no su análogo *«self-realization»* para referirse a la «realización personal». En cuanto a la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, pidió aclaraciones sobre la sugerencia de la UE, pero estaba dispuesta a aceptar el enunciado «inclusive mediante el diálogo social». Con respecto a la segunda enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, apoyó la adición de la noción «bajo control humano» con la subenmienda de la UE. En relación con las sugerencias sobre la enmienda de su Grupo, estaba de acuerdo con la expresión «crecimiento sostenible y de la productividad» y, en lo que respectaba al «bienestar» y sus términos análogos, podía alinearse con lo que acordara la mayoría. En cuanto a la primera enmienda del Grupo de los Trabajadores, la oradora señaló que había un párrafo completo dedicado al diálogo social y la negociación colectiva en la sección B, por lo que era preferible no mencionarlos en el párrafo bajo examen. Su Grupo consideraba que la negociación colectiva formaba parte del diálogo social, pero estaba dispuesto a aceptar que se añadiera el enunciado «inclusive mediante el diálogo social» al final del párrafo. Por último, reiteró que el Grupo de los Empleadores podía apoyar la sugerencia de la UE de añadir «las decisiones permanezcan bajo control humano».

525. La Vicepresidenta trabajadora sostuvo que, además del párrafo sobre el diálogo social de la sección B, era útil hacer referencias específicas al diálogo social en otras partes del texto. Sin embargo, podía ser flexible y respaldar la adición del enunciado «inclusive mediante el diálogo social». Ahora bien, hizo hincapié en que en ningún caso podía reducirse la negociación colectiva a un mero componente del diálogo social o una forma de distribución de beneficios.

526. La Vicepresidenta empleadora recordó que la declaración debía ser concisa y legible para el público externo, y que el texto acordado hasta el momento era demasiado largo. Como en la versión original no se hacía referencia al trabajo decente, estaba de acuerdo con que se mencionara, pero el resto del texto era demasiado largo. Así pues, era preferible suprimir las menciones a la «dignidad», la «prosperidad» y la «realización personal».

527. La Vicepresidenta trabajadora señaló que no estaba segura de muchas de las alternativas elegidas en el proyecto de párrafo refundido. Para su Grupo, el elemento más importante era la inclusión de la palabra «dignidad» y del enunciado «inclusive mediante el diálogo social». La oradora también prefería utilizar los términos *«self-fulfilment»,* en la versión en inglés, y «bajo control humano».

528. El representante del Secretario General explicó que los 11 párrafos de la parte II, sección A, tenían por objeto esbozar las distintas esferas de acción relativas al futuro del trabajo en las que habría de intervenir la Organización, en colaboración con los interlocutores sociales y los gobiernos. Por ejemplo, el párrafo i) trataba del medio ambiente; el párrafo ii) de la tecnología; el párrafo iii) de las competencias; el párrafo iv) del empleo de los jóvenes; el párrafo v) de la igualdad de género; etcétera. Con respecto al debate que estaba teniendo lugar, el propósito del párrafo ii) era abordar el progreso tecnológico y la necesidad de que

fuera beneficioso para todos. En opinión de la Oficina, la noción de diálogo social y de aplicación de las normas internacionales del trabajo estaba implícita en todos los párrafos.

529. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda al texto refundido para que rezara así:

> aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, bajo control humano, inclusive mediante el diálogo social, para lograr la realización personal y la prosperidad de todos los seres humanos, de modo que sus beneficios se distribuyan de manera equitativa entre todos.

530. La Vicepresidenta trabajadora agradeció la propuesta del GRULAC. Su Grupo prefería que el diálogo social se mencionara de manera explícita en el texto, en especial porque no se mencionaba en el párrafo introductorio. A veces, en aras de la claridad, cabía repetir las ideas o retomarlas en varias partes. El Grupo de los Trabajadores estaba en condiciones de apoyar el párrafo en su forma subenmendada.

531. La Vicepresidenta empleadora afirmó que, en el párrafo que se estaba examinando, el «diálogo social» era un concepto demasiado restringido. Se refirió a las observaciones del representante del Secretario General de que la intención de la Oficina era adoptar un tono general al principio de cada sección y no repetir los principios fundamentales de la OIT en cada uno de los 11 párrafos. El diálogo social era sin duda uno de los elementos necesarios para alcanzar la realización personal y la prosperidad, pero no el único medio. Según la oradora, era preferible mencionar el diálogo social en otro lugar, por ejemplo en la sección B de la parte II.

532. El miembro gubernamental de Liberia expuso varias dudas relacionadas con el texto refundido del GRULAC. En primer lugar, establecía el diálogo social como el principal instrumento para alcanzar la realización personal y la prosperidad, pese a que otros elementos también podían contribuir. En cuanto al enunciado «bajo control humano», la OIT no podía determinar las diversas y poderosas fuerzas que intervenían en el progreso tecnológico. Además, ese concepto no estaba claro, a diferencia del Programa de Trabajo Decente, que ya estaba establecido y era conocido, por lo que una referencia al mismo en el texto era preferible.

533. La miembro gubernamental del Canadá hizo suyas esas preocupaciones. Probablemente, una discusión de ese tipo sobre la tecnología excedía las competencias de la OIT. La oradora necesitaba, como mínimo, tiempo para consultar a su Gobierno o a otros expertos sobre la formulación adecuada. Además, sugirió que se encerrara entre corchetes el párrafo a fin de realizar un examen más a fondo. Aunque el Canadá apoyaba firmemente el diálogo social, la oradora tenía dudas de que ese párrafo fuera el lugar adecuado para hacer referencia a dicho principio.

534. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán valoró los esfuerzos del GRULAC, aunque compartía algunas de las dudas de los demás miembros gubernamentales. La expresión «bajo control humano» parecía una idea vaga, aunque prometedora, pero como no se había debatido de manera exhaustiva, no se justificaba en el texto. Con respecto al diálogo social, estaba de acuerdo en que era uno de los medios más importantes para lograr el trabajo decente. En respuesta a las preocupaciones expresadas por algunos miembros de la Comisión con respecto a su inclusión, propuso que se modificara la subenmienda para que dijera «inclusive mediante el diálogo social para lograr el trabajo decente». Ese cambio era una posible solución y el orador podría aceptar el párrafo en su forma subenmendada.

535. El miembro gubernamental de los Estados Unidos se declaró a favor de las adiciones sugeridas en relación con el crecimiento sostenible y de la productividad. En cuanto a la realización personal, prefería, en inglés, la palabra *«self-fulfilment»* antes que

«self-realization». El texto original de la Oficina era más claro que la subenmienda del GRULAC, pero esta última era aceptable. Compartía las dudas respecto de la expresión «bajo control humano», ya que la línea de separación entre el control humano y el control por las máquinas era muy fina. Dada la enorme dificultad que entrañaba determinar las implicaciones de la frase, no estaba a favor de su inclusión en el párrafo.

536. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda adicional del siguiente tenor:

> Aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y del crecimiento de la productividad para lograr el trabajo decente y un crecimiento sostenible e inclusivo, que asegure la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos.

La subenmienda tenía por objeto dar al párrafo un enfoque más claro, evitando al mismo tiempo los términos que habían suscitado objeciones de algunos de los miembros de la Comisión.

537. La Vicepresidenta trabajadora dijo que las opiniones del Grupo de los Trabajadores no se habían tenido en cuenta en la última versión propuesta por el Grupo de los Empleadores. El diálogo social era importante y el Grupo de los Trabajadores deseaba que se incluyera, como acababa de sugerir el miembro gubernamental de la República Islámica del Irán. También era importante ser claros en cuanto a la necesidad de mantener el control de los avances tecnológicos.

538. La Vicepresidenta empleadora aclaró que no había incluido términos que a su juicio no contaran con un amplio apoyo de los miembros de la Comisión. Añadió que el «trabajo decente» ya figuraba en la propuesta consolidada y que incluía de por sí el diálogo social, que era uno de sus pilares. Por lo tanto, añadir «diálogo social» a la frase sería una redundancia. En cualquier caso, no figuraba en el texto original preparado por la Oficina.

539. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que era esencial llegar a un consenso para incluir debidamente el diálogo social. Se mostró a favor de la formulación propuesta anteriormente por los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y de los Estados miembros de la UE, que decía «inclusive mediante el diálogo social».

540. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una versión enmendada de la parte II, sección A, párrafo ii), del proyecto de declaración, del siguiente tenor:

> ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y del crecimiento productivo y sostenible, inclusive mediante el diálogo social, para lograr el trabajo decente y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos;

541. La Vicepresidenta empleadora afirmó que crecimiento productivo y sostenible y crecimiento de la productividad no eran términos análogos, por lo que el Grupo no apoyó la enmienda.

542. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su Grupo podía aceptar una formulación que hiciera referencia tanto a la productividad como al crecimiento sostenible. Así, propuso la frase «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico, el crecimiento de la productividad y la sostenibilidad».

543. El miembro gubernamental del Brasil respaldó esa propuesta, pues la sostenibilidad era una noción sumamente importante.

544. El miembro gubernamental de Liberia apoyó la formulación subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.

545. La Vicepresidenta empleadora indicó que la sostenibilidad era algo que se debía lograr, no aprovechar.

546. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó una versión subenmendada de la enmienda de la UE para que rezara así:

> ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr el trabajo decente y el desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos;

547. Los miembros gubernamentales de la India, República Islámica del Irán, Malí y Noruega respaldaron esa versión subenmendada de la enmienda.

548. La Vicepresidenta trabajadora también apoyó la enmienda en su forma subenmendada.

549. La Vicepresidenta empleadora señaló que su Grupo consideraba que el diálogo social se había incluido erróneamente en ese párrafo del proyecto de declaración, pero podía sumarse al consenso.

550. La parte II, sección A, párrafo ii), fue adoptada en su forma enmendada.

551. En consecuencia, se desestimaron varias enmiendas.

Parte II, sección A, párrafo iii)

552. El Presidente señaló que se habían presentado siete enmiendas en relación con ese párrafo.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

> iii) promover la adquisición de competencias para todos ~~los trabajadores en todas las etapas de~~ a lo largo de ~~su~~ la vida laboral como responsabilidad compartida, a fin de subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, prestando especial atención a aumentar el nivel de educación general para todos, y ~~la~~ adecua~~ción de~~ los sistemas educativos y de formación formales e informales a las necesidades del mercado de trabajo;

Enmienda presentada por la miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC:

> iii) asegurar a los trabajadores ~~promover~~ la adquisición del conocimiento y de las competencias necesarios para ~~todos los trabajadores en~~ todas las etapas de su vida laboral a fin de subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, prestando especial atención a la adecuación de los sistemas educativos y de formación a las necesidades del mercado de trabajo;

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

> iii) promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores en todas las etapas de su vida laboral a fin de subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, prestando especial atención a la adecuación de los sistemas educativos y de formación a las necesidades del mercado de trabajo;

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

iii) promover la adquisición de competencias para todos los trabajadores en todas las etapas de su vida laboral a fin de subsanar los déficits ~~de competencias~~ existentes y previstos, prestando especial atención a la adecuación de los sistemas educativos y de formación a las necesidades del mercado de trabajo;

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

iii) promover la adquisición de competencias para todos los trabajadores en todas las etapas de su vida laboral a fin de subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, prestando especial atención a que en ~~la adecuación de~~ los sistemas educativos y de formación ~~a las necesidades del mercado de trabajo~~se tenga en cuenta la evolución del trabajo;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

iii) promover la adquisición de competencias para todos los trabajadores en todas las etapas de su vida laboral a fin de subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, ~~prestando especial atención a la adecuación de~~ asegurando en particular que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo;

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

iii) promover la adquisición de competencias para todos los trabajadores en todas las etapas de su vida laboral a fin de subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, prestando especial atención a la adecuación de los sistemas educativos y de formación a las necesidades del mercado de trabajo y mejorando la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades a su alcance para obtener y conservar un trabajo decente;

553. La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda de su Grupo y destacó la importancia que éste atribuía a la noción de adquisición de competencias como responsabilidad compartida. También era fundamental aumentar el nivel de educación general, especialmente en vista de las nuevas tecnologías emergentes. Con respecto a la enmienda del GRULAC, la oradora consideraba que el verbo «promover» era preferible a «asegurar» al inicio del párrafo. Su Grupo apoyaba la adición de «habilidades y calificaciones» que había propuesto el Grupo de los Trabajadores en su primera enmienda, pero consideraba que la supresión de la palabra «competencias» en su segunda enmienda hacía que el párrafo perdiera precisión. El Grupo de los Empleadores no estaba a favor de la eliminación del enunciado «la adecuación de» antes de «los sistemas educativos» en la tercera enmienda del Grupo de los Trabajadores, y se declaró a favor del texto original, en el que se establecía claramente un vínculo entre la educación y las necesidades del mercado de trabajo. Los empleadores podrían aceptar la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, pero no veían ningún mérito o mejora particular en ella en comparación con el proyecto original. Finalmente, la oradora dijo que no quedaba claro el sentido de la frase añadida en la última enmienda del Grupo de los Trabajadores.

554. La Vicepresidenta trabajadora indicó que la primera enmienda de su Grupo se había propuesto con miras a ampliar el concepto de educación, mediante la inclusión de una referencia a las habilidades y las calificaciones. Tomó nota de que el Grupo de los Empleadores estaba de acuerdo con esa ampliación. En cuanto a la supresión del enunciado «de competencias» en la expresión «déficits de competencias», la idea era de nuevo ampliar el concepto para que abarcara todos los déficits que pudieran existir. La enmienda de su Grupo con la que se buscaba suprimir «la adecuación de» en el texto original se motivaba en el hecho de que las competencias no deberían adecuarse meramente a las necesidades del mercado de trabajo. Los jóvenes se formaban en cada momento para empleos que aún no existían y los estudios en humanidades podrían desarrollar un pensamiento innovador que

tal vez fuera útil en las nuevas esferas de la tecnología. Ése era el motivo por el que se proponía añadir que «se tenga en cuenta la evolución del trabajo». Los términos de la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE eran aceptables, pues también coincidían con que se debía asegurar que «los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo». El Grupo de los Trabajadores aceptó la subenmienda sugerida por el Grupo de los Empleadores a su última enmienda y, sin duda, podía apoyar la idea de que se aumentara el nivel de educación general para todos, como proponía el Grupo de los Empleadores en su enmienda, pero expresó sus dudas respecto de los sistemas de formación «formales e informales» y, por último, pidió aclaraciones también sobre el término «responsabilidad compartida».

555. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, dijo que su enmienda era similar a la del Grupo de los Trabajadores en lo que respecta a la vinculación entre la educación y el mercado laboral. Con la enmienda se pretendía atenuar el término «adecuación» del proyecto de texto original reformulando la redacción de la siguiente manera: «asegurando en particular que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo». Podrían ser flexibles con respecto a la enmienda del GRULAC, pero preferían el texto original de la Oficina. En la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, los Estados miembros de la UE podrían aceptar la primera parte, «a lo largo de la vida laboral», pero no la referencia a sistemas de formación «formales e informales». Podían aceptar asimismo la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores para que se añadiera «habilidades y calificaciones», pero preferían el texto original. En cuanto a la enmienda propuesta también por el Grupo de los Trabajadores para que el texto dijera únicamente los «déficits» en vez de los «déficits de competencias», los Estados miembros de la UE estimaban que esa modificación eliminaría el sentido principal del párrafo. Reconocían que existía una semejanza entre su enmienda y la enmienda del GRULAC, pero preferían su propio texto. Con respecto a la cuarta enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, la oradora sugirió una subenmienda, de forma que se leyera «y mejorando la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades a su alcance para obtener, conservar y hacer posible la transición hacia el trabajo decente».

556. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que la enmienda de su grupo tenía por objeto ampliar e intensificar el sentido del texto original, sustituyendo «promover la adquisición de competencias» por «asegurar a los trabajadores la adquisición del conocimiento y de las competencias necesarios para todas las etapas de su vida laboral».

557. El miembro gubernamental de los Estados Unidos consideró que el texto original solventaba mejor que los textos enmendados las cuestiones relativas a la adquisición de competencias laborales y sus vínculos con el mercado de trabajo.

558. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no suscribía la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, porque resultaba demasiado complicada. Lo mismo podía decirse de la enmienda del GRULAC. El grupo de África podría respaldar la primera, la segunda y la cuarta enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores, que, en su opinión, podrían fusionarse en una sola.

559. La Vicepresidenta empleadora aclaró el sentido de la expresión «responsabilidad compartida». Esa formulación había sido acordada por los interlocutores sociales y adoptada como terminología tripartita; además, se utilizaba en la UE. Los términos «formales e informales» se utilizaban para indicar que la adquisición de competencias se producía en situaciones de formación profesional formal, así como en la formación impartida dentro del lugar de trabajo, e incluso fuera, en muchos entornos informales. Sin embargo, su Grupo no insistiría en que se incluyera en el texto. El Grupo de los Empleadores podía respaldar

también que se mantuviera la formulación «déficits de competencias». En cuanto a la adición propuesta por el Grupo de los Trabajadores sobre la «evolución del trabajo», consideraba que se trataba de un concepto demasiado difuso, y que, al mismo tiempo, el concepto de «necesidades del mercado de trabajo» era demasiado restringido. Declaró que su Grupo suscribía la formulación «respondan a las necesidades del mercado de trabajo», propuesta por los Estados miembros de la UE. En cuanto a la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores sobre «obtener y conservar un trabajo decente», el Grupo de los Empleadores se congratulaba de que su subenmienda fuera aceptable para el Grupo de los Trabajadores; por otro lado, no podían pronunciarse a favor de la subenmienda de la UE.

560. La Vicepresidenta trabajadora, tras tomar nota de la explicación de su homóloga empleadora sobre «responsabilidad compartida» y «formales e informales», observó que el párrafo se refería a los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Sin embargo, su Grupo no podía suscribir que la formación y la educación para la adquisición de calificaciones fuera una responsabilidad compartida. En cuanto a la capacitación laboral de carácter formal e informal, los conceptos eran aceptables pero no suficientemente pertinentes en el contexto. En su opinión, la cuarta enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores sobre la obtención y la retención del trabajo decente se fusionaba con la enmienda de la UE y podría servir de base para un texto que lograse un consenso tripartito.

561. El miembro gubernamental de la Argentina se mostró a favor de la enmienda del GRULAC.

562. La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la inclusión de la responsabilidad compartida en la formación profesional.

563. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, tampoco apoyó la inclusión de «responsabilidad compartida».

564. La miembro gubernamental del Brasil cuestionó el uso de los términos «habilidades y competencias», que habían sido cubiertos en la enmienda del GRULAC con el término «conocimiento». Pidió más aclaraciones sobre el sentido de «responsabilidad compartida».

565. La Vicepresidenta empleadora dijo que la noción de «responsabilidad compartida» de la formación era muy importante para su Grupo. Podía aceptar que se tuviera en cuenta «la evolución del trabajo», pero pidió flexibilidad a la Comisión con respecto a la inclusión de «responsabilidad compartida». La educación general y el acceso a las escuelas, las universidades y las instituciones públicas de formación eran responsabilidad de los gobiernos; la formación profesional, la formación permanente y la formación para puestos de trabajo específicos eran responsabilidad de los empleadores; y los trabajadores, por su parte, eran responsables de asistir a los cursos de formación para mejorar sus competencias. Los interlocutores sociales, que son quienes más cerca están del mercado laboral, eran los responsables en muchos países de garantizar que el contenido de los programas de formación respondiera a las necesidades del mercado laboral. Si la Comisión prefería la formulación «responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales», su Grupo no tenía inconveniente en aceptarlo.

566. El Presidente leyó el texto consolidado en el que se combinaban las diversas enmiendas y subenmiendas, que decía lo siguiente:

> iii) promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, prestar especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo y mejorar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo decente;

567. El párrafo iii) de la sección A de la parte II fue adoptado en su forma enmendada.

568. En consecuencia, se desestimaron varias enmiendas.

Parte II, sección A, párrafo iv)

569. El Presidente señaló que se habían presentado tres enmiendas a dicho párrafo y que se examinarían en paralelo.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

iv) formular políticas eficaces destinadas a~~para~~ crear oportunidades de empleo pleno y productivo y de trabajo decente para ~~los jóvenes y~~todos, en particular facilita~~r~~ndo la transición de la ~~escuela~~educación al trabajo, poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mercado de trabajo;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

iv) formular políticas eficaces para crear oportunidades de trabajo decente para todos, en particular los jóvenes, y facilitar la transición de la escuela al trabajo;

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

iv) formular políticas eficaces para crear oportunidades de trabajo decente para los jóvenes y facilitar la transición de la ~~escuela de~~ educación y la formación al trabajo;

570. La Vicepresidenta empleadora dijo que la enmienda de su Grupo ofrecía una visión más completa de los problemas. El término «educación» era preferible a «escuela», ya que era más general y menos restrictivo. Cabía pensar que hubiera personas de edad que desearan incorporarse al mercado laboral después de recibir formación profesional o aprendizaje permanente, pasando así de la educación al empleo, por lo que el texto debía reconocer este hecho. La oradora no puso ninguna objeción a la enmienda de la UE, que podría fusionarse con la de su Grupo. Podría apoyar, además, la enmienda del Grupo de los Trabajadores, que también se apartaba de la noción de «escuela» y de su estricto significado. Por otro lado, la oración «poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mercado de trabajo», aseguraba que la atención se centrara en los jóvenes. Las tres enmiendas podrían agruparse en una sola.

571. La Vicepresidenta trabajadora recordó a la Comisión que «empleo pleno, productivo y libremente elegido» era la terminología habitual de la OIT con la que el proyecto de declaración debería ser consecuente. Podría aceptar «poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes», pero dada la creciente diversidad de los tipos de formación, y de sus articulaciones con el mundo laboral, debería sustituirse «la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo» por «la integración de los jóvenes en el mundo del trabajo».

572. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, explicó que la enmienda de la UE pretendía hacer especial hincapié en la juventud, que era la intención del texto original. Dentro de la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, los dos primeros cambios no suponían una mejora del texto de la Oficina. Así pues, no apoyaba que se reemplazara «escuela» por «educación», ya que el objetivo del párrafo era garantizar una transición efectiva de los jóvenes de la escuela al trabajo. Podía aceptar la última parte de la enmienda, pero preferiría algo más conciso. Tampoco apoyaba la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, ya que consideraba que «escuela» era el término más adecuado en el contexto.

573. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, se refirió únicamente a la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, ya que consideraba que ésta constituía una buena base para que la Comisión llegara a un acuerdo. En particular, aprobaba la formulación siguiente: «integración efectiva de los jóvenes en el mercado de trabajo». El GRULAC apoyaba la enmienda tal como se había presentado originalmente, pero indicó que aceptaría algunos cambios. Señaló, no obstante, que el término «educación» era más polivalente que «escuela» y, por lo tanto, preferible.

574. El Presidente leyó un texto consolidado, basado en la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, en el que se combinaban las diversas enmiendas del siguiente modo:

> iv) formular políticas eficaces destinadas a crear oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido y de trabajo decente para todos y en particular facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mundo del trabajo;

575. La miembro gubernamental del Canadá prefería el texto original, pero adhirió al consenso en torno al texto enmendado.

576. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Estados Unidos, México y Suiza secundaron el texto enmendado.

577. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros, opinó que se había diluido el sentido primordial del párrafo, pese a lo cual se sumó al consenso.

578. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se pronunció a favor del texto consolidado.

579. La Vicepresidenta trabajadora también respaldó el texto consolidado.

580. La parte II, sección A, párrafo iv), fue adoptada en su forma enmendada.

581. En consecuencia, varias enmiendas fueron desestimadas.

Nuevos párrafos después de la parte II, sección A, párrafo iv)

582. El Presidente comunicó que se habían presentado dos enmiendas de tenor similar proponiendo la inserción de nuevos párrafos.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

>) fomentar medidas para que los trabajadores de edad amplíen sus opciones disponibles y que posibiliten una sociedad activa a lo largo de toda la vida;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Japón y Turquía:

>) incrementar el apoyo a los trabajadores de edad ampliando las opciones disponibles y posibilitando una sociedad activa a lo largo de toda la vida;

583. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los Estados miembros de la UE, dijo que, habida cuenta de que el párrafo precedente se refería a las personas jóvenes, había que contar con un párrafo que se refiriera a los trabajadores de edad.

584. El miembro gubernamental del Japón dijo que las personas de edad eran muy valiosas para la sociedad y que cabía crear un entorno que les fuera favorable. A tal efecto, el Gobierno de su país estaba diversificando su cartera de medidas.

585. La Vicepresidenta trabajadora señaló que a su Grupo le planteaba un problema el propio carácter general de la enmienda, que no abordaba la cuestión esencial de a qué grupo de trabajadores iba dirigida, a trabajadores antes de la jubilación o también después de la jubilación, ya que el aumento de la edad de jubilación era un tema candente en todo el mundo. Preguntó si el texto propuesto conllevaba la idea de que todas las poblaciones iban a tener que trabajar más tiempo, independientemente del régimen de jubilación. Las oportunidades de empleo de que disponían los trabajadores de edad eran menores. Debían trabajar una jornada laboral reducida. El texto no era claro respecto de las opciones disponibles para ellas.

586. La Vicepresidenta empleadora secundó ambas enmiendas. Los países donde la población envejecía tenían que crear más oportunidades para ese grupo demográfico. Por ejemplo, las personas de edad necesitaban ayuda para utilizar la tecnología digital y beneficiarse de ella.

587. El miembro gubernamental de Suiza se pronunció a favor de ambas enmiendas.

588. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, conjuntamente con la miembro gubernamental del Canadá, presentó una subenmienda a la enmienda de la UE, para que el texto rezara «fomentar medidas destinadas a ampliar las opciones de empleo para los trabajadores de edad y que promuevan una sociedad activa a lo largo de la vida;».

589. La miembro gubernamental de México pidió aclaración sobre el término «sociedad activa a lo largo de toda la vida».

590. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros, aclaró que la expresión «sociedad activa a lo largo de toda la vida» vehiculaba un enfoque holístico que entrañaba la posibilidad de que las personas de edad pudieran trabajar si así lo deseaban, dispusieran de protección social, o siguieran formándose. En su opinión, la subenmienda limitaba el alcance del texto original.

591. El miembro gubernamental de Singapur se pronunció a favor de ambos textos, aunque prefería el presentado por los miembros gubernamentales del Japón y Turquía. Su país era partidario de que las personas de edad tuvieran la opción de seguir trabajando, posiblemente, un número inferior de horas.

592. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.

593. La miembro gubernamental de Australia se pronunció a favor de la enmienda y la subenmienda.

594. La Vicepresidenta trabajadora señaló que en algunos lugares del mundo la población era muy joven y que en otras, envejecía. Resultaba complicado reflejar ese contraste en una única oración. Muchos trabajadores menores de 60 años de edad no podían seguir trabajando por razones de salud. No era apropiado que, en su declaración del centenario, la OIT se mostrara ante el mundo como defensora de una edad de jubilación más tardía y no abordara la necesidad de buenas condiciones de trabajo. Por lo tanto, propuso una subenmienda para que el texto rezara: «fomentar medidas para que los trabajadores de edad amplíen sus opciones, optimizando las oportunidades de trabajar en condiciones buenas, productivas y saludables hasta la jubilación».

595. El miembro gubernamental de la Argentina agradeció las cuestiones expuestas por el Grupo de los Trabajadores, pero quiso conocer la opinión de los miembros gubernamentales.

596. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores proporcionaba una buena base para someter a consideración.

597. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros, propuso una subenmienda al texto subenmendado, destinada a sustituir «hasta la jubilación» por «y para permitir un envejecimiento activo».

598. La miembro gubernamental de los Estados Unidos quiso saber el sentido de la frase «en condiciones buenas, productivas y saludables».

599. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que el término «envejecimiento activo» le resultaba desagradable, como si supusiera envejecer más rápido. Propuso otra subenmienda al texto para que rezara: «fomentar medidas que ayuden a los trabajadores de edad a ampliar sus opciones y que promuevan una sociedad activa a lo largo de toda la vida».

600. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo estaba a favor del texto en su forma subenmendada por los Estados miembros de la UE a fin de incluir la frase «y permitir un envejecimiento activo».

601. La Vicepresidenta trabajadora advirtió del riesgo de utilizar términos que no se entenderían bien en todas las regiones del mundo y que además eran eurocéntricos. Volvió a recalcar que no era correcto que la OIT transmitiera el mensaje de que los trabajadores debían permanecer en el empleo remunerado hasta morir.

602. El Presidente propuso la frase «y posibilitando el envejecimiento activo hasta la jubilación».

603. La Vicepresidenta trabajadora prefería la formulación «hasta la jubilación, para permitir un envejecimiento activo».

604. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros, dijo que si bien en la UE había muchas políticas de envejecimiento activo, la Organización Mundial de la Salud promovía esas políticas a nivel mundial. Por lo tanto, el concepto era muy conocido en el mundo.

605. El miembro gubernamental de Suiza propuso insertar «y» entre «jubilación» y «para», a fin de que el conjunto del texto rezara:

>) fomentar medidas que ayuden a los trabajadores de edad a ampliar sus opciones, optimizando sus oportunidades de trabajar en condiciones buenas, productivas y saludables hasta la jubilación, y permitir un envejecimiento activo;

606. El nuevo párrafo después de la parte II, sección A, párrafo iv), fue adoptado en su forma enmendada.

607. En consecuencia, varias enmiendas fueron desestimadas.

Nuevo párrafo después de la parte II, sección A, párrafo iv)

608. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda con la propuesta de insertar un nuevo párrafo, después del párrafo iv): «promover los derechos de los trabajadores como estrategia

clave para un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva». Este párrafo introducía nociones que eran importantes para la OIT y que también emanaban de informes de referencia de la UE, el FMI, la OCDE y el Banco Mundial.

609. La Vicepresidenta empleadora se declaró en contra de la enmienda. Convenía en la importancia de los derechos de los trabajadores en materia de libertad sindical y de negociación colectiva, pero recordó que estos derechos ya habían sido citados al referirse a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a los convenios fundamentales del trabajo. El enfoque del párrafo era demasiado restrictivo y el texto caía en la repetición.

610. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, suscribió la enmienda.

611. La Vicepresidenta trabajadora pidió las opiniones de los miembros gubernamentales. Aunque otros podrían considerar que la inclusión de esos dos derechos fundamentales resultaba repetitiva, era preciso ponerlos de relieve. Se trataba de los derechos más vulnerados en el mundo del trabajo y no podían ser interpretados como redundantes. Hasta ese momento, en el proyecto de declaración no se habían mencionado específicamente ni la libertad sindical ni la negociación colectiva como derechos habilitantes. Introdujo una subenmienda para añadir «como derechos habilitantes» al final del párrafo.

612. La Vicepresidenta empleadora dijo que el enfoque seguía siendo demasiado restringido y unilateral. El trabajo decente constaba de cuatro pilares, todos ellos importantes, y la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva eran tan sólo una parte de uno de ellos. Preguntó si el Grupo de los Trabajadores estaba dispuesto a ampliar el enunciado para incluir el trabajo decente. En ese sentido, propuso una subenmienda que rezara así: «promover el trabajo decente como estrategia clave para un crecimiento inclusivo y sostenible». Por último, añadió que no era apropiado centrarse sólo en dos de los ocho convenios fundamentales.

613. El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, sugirió otra subenmienda para sustituir «estrategia clave» por «elemento clave»; los derechos de los trabajadores no eran, en sí, una estrategia.

614. Las miembros gubernamentales de la Argentina, Canadá, Noruega y Brasil, esta última hablando en nombre del GRULAC; la miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros; y el miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda del Grupo de los Trabajadores en su forma subenmendada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.

615. La Vicepresidenta empleadora pidió que se aclarara si la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos finalizaba después de «crecimiento inclusivo y sostenible» y no incluía la mención al reconocimiento de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva.

616. El miembro gubernamental de los Estados Unidos confirmó que, en un principio, tenía la intención de que figurara el texto completo, es decir, también la mención a la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva.

617. La Vicepresidenta empleadora suscribió la subenmienda y propuso una nueva subenmienda con objeto de suprimir dicha mención.

618. La Vicepresidenta trabajadora expresó su preocupación por el hecho de que se pusieran objeciones a una terminología ya arraigada desde hacía tiempo. La expresión «libertad

sindical y de asociación y la negociación colectiva» era habitual en muchos textos de la OIT, y no comprendía por qué el Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo con esa formulación.

619. La Vicepresidenta empleadora reiteró que no ponía en cuestión los derechos en sí mismos. Su objeción estribaba en que el texto de la enmienda era demasiado restringido. Tomando nota de que el Grupo de los Trabajadores deseaba que se mencionara la libertad de asociación y la negociación colectiva en el párrafo, propuso una subenmienda utilizando la denominación de la Declaración de Filadelfia: «promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad sindical y de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes».

620. La Vicepresidenta trabajadora se declaró en favor de la subenmienda, al igual que los miembros gubernamentales de los Estados Unidos e Irlanda, esta última hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros.

621. La enmienda fue adoptada en su forma enmendada.

622. El nuevo párrafo después del párrafo iv) de la sección A de la parte II fue adoptado.

Parte II, sección A, párrafo v)

623. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que rezaba así:

> v) ~~llevar a buen término la lucha inconclusa por la igualdad de género en el trabajo mediante~~dar prioridad urgente a seguir desarrollando y ejecutando un programa transformador y evaluable de igualdad de género en el trabajo que incluya medidas para prohibir y prevenir la discriminación, la violencia y el acoso, para promover la igualdad de oportunidades y de trato, y para reforzar la participación, la representación y el liderazgo de las mujeres, unido a una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares, entre otras cosas mediante una atención social e infantil accesible y asequible ~~y que promueva la participación equitativa y~~ mediante la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;

El Grupo de los Trabajadores hubiera preferido que la perspectiva de género estuviera contemplada a lo largo de todo el documento, pero sería complicado realizar todas las modificaciones necesarias para ello. La oradora reconoció que la enmienda era extensa, pero era crucial demostrar que la cuestión no sería fácil de resolver. La declaración debía transmitir un sentimiento de prelación y urgencia, así como poner de relieve cuestiones concretas. Por esa razón era importante también que el cambio en esta materia fuera «evaluable» a la par que transformador. Era preciso que el proyecto de declaración tomara en consideración la discriminación, la violencia y el acoso; y no en menor medida la igualdad de trato y de oportunidades. La idea de alcanzar un mayor equilibrio en las responsabilidades familiares ya figuraba en el programa de la OIT en 1919. Una de las cuestiones decisivas para la igualdad de género radicaba en el acceso a servicios de guardería asequibles. Por último, la igualdad de remuneración era uno de los temas iniciales de la labor de la OIT. La oradora destacó la importancia de explicitar estas cuestiones, tanto más cuanto que no se mencionaban en ninguna otra parte.

624. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda en la que se proponía sustituir «llevar a buen término la lucha inconclusa por la igualdad de género» por «lograr la igualdad de género», que hacía la oración más orientada al futuro.

625. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda idéntica a la propuesta por el Grupo de los Empleadores. En ambos casos, la finalidad era expresar que la igualdad de género estaba lejos de alcanzarse.

626. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda redactada en los siguientes términos:

> v) ~~llevar a buen término la lucha inconclusa por~~ lograr la meta de la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador que promueva la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, inclusive la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;

La oradora explicó que era necesario dotar de mayor fuerza al párrafo. Dado que su enmienda hacía también hincapié en la igualdad de género como meta, su grupo podía aceptar las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores y el GRULAC. Su propia enmienda modificaba el texto de la Oficina para reflejar el contenido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

627. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Australia, presentó una enmienda para suprimir «que promueva» antes de «la participación equitativa», e insertar en su lugar «encaminado a lograr». Habida cuenta de que la igualdad de género era un objetivo que no se había alcanzado todavía, la idea de «encaminarse a» imprimía mayor flexibilidad a este acercamiento.

628. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Suiza, presentó una enmienda en la que, al referirse a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, se suprimía «entre mujeres y hombres», ya que estaba implícito en la igualdad de género.

629. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores por ser demasiado larga y detallada. Si bien estaba completamente de acuerdo en cuanto al fondo, no la consideraba apropiada. Como la enmienda del GRULAC era idéntica a la de su Grupo, la respaldó plenamente. También respaldó la enmienda de la UE, pues reforzaba el sentido del párrafo al tiempo que preservaba su concisión. Expresó además su apoyo a la enmienda presentada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos. En cambio, no apoyó la enmienda de los miembros gubernamentales del Canadá y Suiza, pues se prestaba a ambigüedades y además la dimensión de género debía quedar clara. En el texto original de la Oficina se utilizaban términos consensuados.

630. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda de la UE y presentó una subenmienda para que rezara así:

> v) lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador y mensurable de igualdad de género en el trabajo que incluya medidas para prohibir y prevenir la discriminación, la violencia y el acoso, para promover la igualdad de oportunidades y de trato, y para reforzar la participación, la representación y el liderazgo de las mujeres, unido a una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares, entre otras cosas mediante una atención social e infantil accesible y asequible y mediante la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;

Sería fundamental que en el texto figurara la expresión «un programa transformador y mensurable», pues era importante evaluar de manera cuantitativa los progresos realizados.

631. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda de la UE y la subenmienda del Grupo de los Trabajadores. Propuso una subenmienda que decía «lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador que asegure la igualdad de oportunidades y de trato, la participación equitativa y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor».

632. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores y la subenmienda presentada por el GRULAC. Sin embargo, todos los elementos enumerados en esa propuesta ya estaban presentes en la versión subenmendada del GRULAC.

633. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, prefería el texto original de la Oficina, por lo que no apoyaba la propuesta del GRULAC.

634. Las miembros gubernamentales de Australia y Noruega apoyaron las propuestas formuladas por la UE y el GRULAC.

635. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en acortar el texto propuesto, pero señaló que era crucial incluir la noción de la repartición de las responsabilidades familiares, que faltaba tanto en las propuestas de la UE como del GRULAC. También era necesario que en el programa mensurable se incluyeran indicadores de igualdad de oportunidades y de trato y de participación equitativa. La oradora presentó otras dos subenmiendas para insertar, primero, la expresión «y mensurable» después de «programa transformador» y, segundo, la frase «el apoyo a una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares» al final del párrafo. Sin embargo, seguía faltando la referencia relativa al trabajo del cuidado, que, por su carácter fundamental, debía incluirse posteriormente en el proyecto de declaración. También era posible eliminar dos veces la palabra *«equal»,* en inglés, lo que no afectaba a la versión en español.

636. La Vicepresidenta empleadora apoyó las enmiendas de la UE y del GRULAC. Sin embargo, no respaldó la subenmienda que buscaba añadir la palabra «mensurable», pues la utilización de datos cuantitativos no haría justicia a la cuestión de la igualdad de género. Sería más eficaz aludir simplemente a un programa transformador. Respaldó la inclusión de la noción de «la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» porque era importante hacer hincapié en ella.

637. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la mención de un programa mensurable y de la repartición de las responsabilidades familiares. Propuso una subenmienda para sustituir «el apoyo a una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares», por «y posibilite una repartición …».

638. El miembro gubernamental de Liberia respaldó la propuesta inicial, pero no la subenmienda del Grupo de los Trabajadores en relación con las responsabilidades familiares, pues por lo general era una cuestión que desbordaba el ámbito de competencia de los ministerios de trabajo. Sin embargo, estaba de acuerdo con que se hiciera hincapié en la igualdad de oportunidades y de trato, la participación equitativa y la igualdad de remuneración.

639. La miembro gubernamental de México respaldó la propuesta subenmendada del Grupo de los Trabajadores, que abarcaba y agrupaba muchos elementos significativos. La noción de una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares era importante.

640. La miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la inserción del término «mensurable» por su carácter demasiado prescriptivo. Tampoco apoyó la subenmienda

propuesta por el Grupo de los Trabajadores sobre la repartición de las responsabilidades familiares. Finalmente, propuso una subenmienda para sustituir «que asegure» por «encaminado a asegurar».

641. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, no apoyó la propuesta formulada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, pero sí la subenmienda del Grupo de los Trabajadores sobre la repartición de las responsabilidades familiares, dado el carácter fundamental de esa cuestión, y propuso una subenmienda para sustituir «y el apoyo a» por «que posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares».

642. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la propuesta de los trabajadores de insertar la «igualdad de oportunidades y de trato».

643. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la formulación «que asegure» en vez de «encaminado a asegurar», y también apoyó la sugerencia del GRULAC de insertar la frase «que posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares».

644. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que prefería la frase «que asegure la igualdad de oportunidades», ya que era más contundente. También estaba a favor de «que posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares».

645. La Vicepresidenta trabajadora no estaba de acuerdo con suprimir la conjunción «y» en la frase «y que posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares», ya que, sin ella, el texto daría a entender que sólo en caso de igualdad de remuneración se podría lograr la repartición de las responsabilidades familiares, algo que no era cierto. Las responsabilidades familiares debían compartirse para la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo. La oradora apoyaba, en cambio, la inclusión de la expresión «que posibilite». En cuanto a la objeción del Grupo de los Empleadores respecto al término «mensurable», señaló que existían muchos informes sobre remuneración, participación laboral, trabajo del cuidado y muchas otras cuestiones que describían resultados y ayudaban a medir los progresos. Era importante poder determinar y evaluar cuantitativamente los progresos realizados.

646. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con las observaciones formuladas por la Vicepresidenta trabajadora sobre la repartición equilibrada de las responsabilidades familiares. El texto era ilógico sin la conjunción «y», por lo que sugirió que se utilizara la expresión «y posibilite una repartición más equilibrada…» o bien la propuesta original del Grupo de los Trabajadores. Sin la conjunción el texto sólo se referiría a la igualdad de remuneración, en cambio, si se decía «y posibilite una repartición», el referente sería el programa transformador. En cuanto al término «mensurable», la oradora estaba de acuerdo con que era posible medir muchas cuestiones, pero muchas otras no, por ser de carácter cualitativo; por lo tanto, esperaba que no se restringiera la idea de «programa transformador» a medidas cuantificables. Coincidía pues con la miembro gubernamental de los Estados Unidos en que no se incluyera la palabra «mensurable». En consecuencia, con el cambio en relación con la repartición de las responsabilidades familiares y la eliminación del término «mensurable», podría estar de acuerdo con el texto.

647. La Vicepresidenta trabajadora solicitó aclaraciones sobre concepto de programa «mensurable» y su implicación para los ministerios de trabajo. En vista de que el párrafo introductorio rezaba «la OIT debe orientar sus esfuerzos a», era necesario aclarar que ésta no solicitaba que fueran solamente los Estados Miembros o los ministerios de trabajo los que tomaran medidas a ese respecto.

648. El representante del Secretario General explicó que el texto, tanto en general, como en lo relativo a los párrafos de la sección II, suponía mucho trabajo a nivel del Consejo de Administración para velar por que las palabras se tradujeran en acción. Por lo que respectaba a un programa «mensurable», la propia OIT estaba equipada para informar sobre los progresos en la consecución del programa, pero ello dependería de los datos que la Oficina recibiera de los Estados Miembros. Reconoció que no todos los temas de la OIT podían evaluarse en términos cuantitativos. Quizás podría utilizarse un término más idóneo que «mensurable», que expresara la idea de evaluar los progresos más allá de las mediciones cuantificables. En cualquier caso, no se trataba únicamente de disponer de un programa, sino también de mostrar sus frutos.

649. La Vicepresidenta empleadora insistió con determinación en que «mensurable» denotaba cuantificación. Coincidió en que competía al Consejo de Administración supervisar la ejecución del programa transformador y sus progresos, para lo cual podrían utilizarse indicadores cuantificables o aplicarse criterios cualitativos.

650. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, planteó una pregunta lingüística con respecto al término *«garantie»* (asegure) en francés. Opinó que *«garantie»* suponía cumplimiento, y que *«permettre»* (permitir) era más adecuado. Estuvo de acuerdo con la inserción de «y posibilite», pero no con la inclusión de «mensurable».

651. La Vicepresidenta trabajadora coincidió en que competía a la Oficina evaluar el programa y verificar su avance. Habría medidas cuantitativas y cualitativas. Se oponía a la utilización de indicadores, pero consideraba adecuado el uso de «un programa mensurable», ya que era importante medir la repercusión de las medidas adoptadas. Animó a los presentes a buscar un término más adecuado que «mensurable» y dijo que consideraba aceptable el resto del texto.

652. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que el término «mensurable» era aceptable. Puntualizó que en el contexto de los ODS ya se habían elaborado indicadores de igualdad de género. Se pronunció a favor del texto propuesto relativo a la repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares.

653. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, propuso una nueva formulación en atención a las inquietudes planteadas acerca del término «mensurable»: «lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, que sea mensurable, y que asegure», pues debía retenerse el concepto de un programa transformador, que debía ser mensurable. Le pareció acertado utilizar varias veces el vocablo «igualdad», y también la inclusión de «y posibilite una», pues representaba el cometido y el resultado de todo lo precedente.

654. La Vicepresidenta empleadora dijo, refiriéndose a los indicadores y al término «mensurable», que no le parecía correcto el uso de indicadores en ese contexto; como gesto de conciliación, propuso una subenmienda para que la frase rezara «un programa transformador orientado hacia los resultados».

655. La Vicepresidenta trabajadora dijo que reducir un «programa transformador» a algo no mensurable sería problemático. Se opuso a la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.

656. El Presidente consideró que se había logrado consenso respecto de determinados términos; tanto la inclusión de «y posibilite una» y «que asegure», como la repetición de «igualdad» gozaban de apoyo en la sala. El debate sobre el término «mensurable» seguía abierto.

657. El representante del Secretario General clarificó la utilización del término «mensurable». En los debates y los informes del Consejo de Administración solían realizarse mediciones mediante métodos no numéricos. El término «mensurable» se utilizaba pues en un sentido amplio, que contemplaba las repercusiones e iba más allá de lo estrictamente numérico.

658. La Vicepresidenta empleadora sugirió el verbo «evaluar», y propuso una subenmienda a fin de añadir «evaluando periódicamente los progresos realizados».

659. La parte II, sección A, párrafo v), fue adoptada en su forma enmendada.

> v) lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que: asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor; posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuentan sus necesidades y beneficios respectivos, y promueva la inversión en la economía del cuidado;

660. En consecuencia, varias enmiendas fueron desestimadas.

Parte II, sección A, párrafo vi)

661. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda.

> vi) ~~lograr la igualdad~~ asegurar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo para las personas en situación de vulnerabilidad, entre ellas las personas con discapacidad;

Se procuraba dar mayor precisión y amplitud al párrafo. La cuestión central era la igualdad de oportunidades y la necesidad de asegurarla.

662. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda encaminada a añadir «y otras personas que se enfrentan a discriminación, cualquiera que sea el motivo, y a obstáculos al pleno ejercicio de sus derechos;» al final del párrafo. La intención era asegurar que no sólo estuvieran contemplados los trabajadores con discapacidad. Habida cuenta de que la discriminación podía deberse a múltiples motivos, por ejemplo, ser mujer y ser indígena, había que reflejar dicha realidad.

663. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda destinada a sustituir «lograr» por «promover». La idea era centrarse en las personas con discapacidad, una importante consideración en la región de ese grupo.

664. La Vicepresidenta empleadora dijo que compartía la intención de la enmienda del GRULAC, pero dijo que la de su propio Grupo proponiendo la inclusión de «asegurar» era más contundente. La enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores iba en una dirección similar a la de su Grupo. Sin embargo, tenía dudas sobre la expresión «que se enfrentan a discriminación»; una persona podía estar en una situación de fortaleza y aun así ser objeto de discriminación. Era preferible su propia propuesta de introducir «en situación de vulnerabilidad».

665. La Vicepresidenta trabajadora se pronunció a favor de la propuesta del Grupo de los Empleadores de introducir «asegurar». Comprendía el deseo del GRULAC de que la atención se centrara en las personas con discapacidad, pero dijo que no sería correcto que la OIT no mencionara a otros grupos, motivo por el cual habían añadido otras formas de discriminación. Propuso una subenmienda para que el texto rezara «asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras

personas que se enfrentan a discriminación [o en situación de vulnerabilidad], inclusive por múltiples motivos, y a obstáculos al pleno ejercicio de sus derechos;».

666. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo preferir la formulación «asegurar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo», y además una inversión del texto, para mantener el acento en las personas con discapacidad. Propuso una subenmienda para que el texto rezara «asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad».

667. La Vicepresidenta empleadora expresó inquietud por la dispersión del texto a causa del gran número de aspectos incluidos. No se necesitaba igualdad de trato, pues las personas con discapacidad requerían de un trato especial. «Discriminación» era un término jurídico y no correspondía en el contexto en cuestión. Discriminación e igualdad de oportunidades eran conceptos muy diferentes. Las subenmiendas propuestas restarían fuerza al texto.

668. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la igualdad de trato significaba gozar de igual consideración. De hecho, algunos grupos requerían de mayor protección. Había todo un corpus de leyes internacionales en la materia. Lo que las personas con discapacidad necesitaban era un mismo trato. Era importante mantener la atención en ellas, pero también lo era abarcar a otros grupos.

669. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que la referencia a la igualdad de trato era innecesaria. Propuso la subenmienda siguiente: «asegurar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad, así como para otras personas en situación de vulnerabilidad». Ese texto abarcaba a las personas con discapacidad, y también a otros grupos.

670. El miembro gubernamental de Suiza se pronunció a favor de la subenmienda del GRULAC y coincidió en que la referencia a la igualdad de trato restaría peso al texto.

671. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, propuso una subenmienda adicional a fin de que el texto rezara: «asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas que se enfrentan a discriminación».

672. La Vicepresidenta trabajadora pidió aclaración a la Secretaría sobre el tema de la igualdad de trato y de oportunidades.

673. Un funcionario de la Secretaría confirmó que, en el marco de la OIT, la noción de igualdad implicaba necesariamente tanto la igualdad de oportunidades como la de trato, lo cual se había establecido claramente en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ratificado por 175 Estados Miembros.

674. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, por consiguiente, el texto original de la Oficina, que se refería únicamente a la igualdad, debía entenderse que abarcaba las oportunidades y el trato. En consecuencia, su Grupo deseaba añadir «trato» a cualquier enmienda que incluyera «oportunidades». Recordó que esa terminología había arraigado en el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), en cuyo artículo 4 se decía lo siguiente: «Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos». Su Grupo apoyaba la subenmienda de la UE.

675. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su grupo aceptaba la inclusión de «trato», pero que la formulación debería ajustarse a la utilizada en el Convenio núm. 159, de forma que incluyera «igualdad de oportunidades y de trato». Por otra parte, propuso una subenmienda consistente en sustituir la oración «y otras personas que se enfrentan a discriminación», propuesta por la UE, por una formulación más positiva como: «otras personas en situación de vulnerabilidad».

676. La miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la enmienda del GRULAC.

677. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, propuso una nueva subenmienda a la subenmienda de la UE, con arreglo a la cual se sustituía la oración final por «así como otras personas que se enfrentan a discriminación».

678. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda propuesta por el grupo de África.

679. El miembro gubernamental de China afirmó que podía aceptar cualquiera de las dos versiones, pero prefería la subenmienda del GRULAC. De igual modo, su Gobierno podía aceptar tanto «igualdad de oportunidades y de trato» como «igualdad».

680. El miembro gubernamental de Cuba prefería la subenmienda del GRULAC; «igualdad de oportunidades y de trato» e «igualdad», que eran formulaciones aceptables en cualquier caso.

681. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo prefería la subenmienda del GRULAC.

682. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que, en aras del consenso, su Grupo respaldaría la subenmienda del GRULAC.

683. Los miembros gubernamentales de Noruega, Irlanda, esta última hablando en nombre de los Estados miembros de la UE, y Malí, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda del GRULAC.

684. La Vicepresidenta trabajadora sugirió algunos cambios gramaticales en la versión en inglés sin consecuencias para la versión en español.

685. El párrafo vi) de la sección A de la parte II fue adoptado en su forma enmendada.

686. En consecuencia, se desestimaron una serie de enmiendas.

Parte II, sección A, párrafo vii)

687. El Presidente señaló que se habían presentado diez enmiendas al párrafo.

688. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para que se suprimiera el párrafo, retuvo la enmienda en la que proponía una nueva redacción del mismo e informó a la Comisión de que la tercera enmienda de su Grupo consistía en desplazar dicho párrafo a un nivel superior en el orden de los párrafos, de la sección A.

689. El Presidente recordó a la Comisión que las cuestiones relativas al orden del texto se tratarían en una etapa posterior, y enumeró las enmiendas restantes.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

vii) apoyar el papel de las empresas como motores de un crecimiento económico inclusivo, de la creación de empleo y de la productividad promoviendo~~r~~ un entorno favorable a la

iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles~~, incluidas las empresas sociales y~~ en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las empresas sociales, a fin de generar eficiencia productiva, crear trabajo decente, ~~fomentar la eficiencia productiva~~ y mejorar los niveles de vida;

Enmiendas presentadas por los miembros trabajadores:

vii) promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas públicas y privadas sostenibles, incluidas las empresas sociales y las microempresas y pequeñas y medianas empresas a fin de crear trabajo decente, fomentar la eficiencia productiva y mejorar los niveles de vida;

vii) promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles, incluidas las cooperativas y la economía~~empresas~~ social~~es~~ y solidaria más amplia, así como las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, a fin de crear trabajo decente, fomentar la eficiencia productiva y mejorar los niveles de vida;

vii) promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles, incluidas las empresas sociales y las ~~microempresas y~~ pequeñas y medianas empresas a fin de crear trabajo decente, fomentar la eficiencia productiva y mejorar los niveles de vida;

vii) promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles, incluidas las empresas sociales y las microempresas y pequeñas y medianas empresas ~~a fin de crear~~ que respeten el trabajo decente, ~~fomentar la~~fomenten la eficiencia productiva y mejor~~ar~~en los niveles de vida;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

vii) promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles, incluidas las empresas sociales y las microempresas y pequeñas y medianas empresas así como la economía social y solidaria, a fin de crear trabajo decente, lograr un empleo pleno y productivo, ~~fomentar la eficiencia productiva~~ y mejorar los niveles de vida para todos;

Enmienda presentada por el miembro gubernamental de la República Islámica del Irán:

vii) promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles, incluidas las ~~empresas sociales~~ cooperativas y las microempresas y pequeñas y medianas empresas, a fin de crear trabajo decente, fomentar la eficiencia productiva y mejorar los niveles de vida;

Enmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC:

vii) promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles, incluidas las empresas sociales, las cooperativas y las microempresas y pequeñas y medianas empresas a fin de crear trabajo decente, fomentar la eficiencia productiva y mejorar los niveles de vida;

690. La Vicepresidenta empleadora dijo que la enmienda de su Grupo tenía por objeto completar el párrafo e introducir la idea de la función de las empresas como motores de un crecimiento económico inclusivo y de la productividad.

691. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la primera enmienda de su Grupo tenía por objeto reconocer el papel del sector público; la segunda se refería específicamente a «las cooperativas y la economía social y solidaria más amplia»; y la tercera suprimía la palabra «microempresas» del texto, ya que su Grupo era favorable a que el párrafo se mantuviera en el marco de las pymes, un punto sobre el cual estaba, no obstante, dispuesto a ser flexible. La cuarta enmienda modificaba el texto reemplazando «a fin de crear trabajo decente» por «que respeten el trabajo decente», ya que el respeto por el trabajo decente había sido siempre

un concepto crucial para los trabajadores. La oradora añadió que éstos podrían aceptar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores como base sobre la cual elaborar un texto consensuado.

692. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó la enmienda de este grupo. Explicó que su intención era que «las cooperativas» figuraran antes que las «pequeñas y medianas empresas» en el texto. Consideró que estaban justificadas las enmiendas del Grupo de los Trabajadores en las que se proponía la expresión «que respeten el trabajo decente» y la inclusión de las empresas del sector público con las palabras «públicas y privadas», que el GRULAC respaldaba decididamente.

693. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán convino en que las cooperativas desempeñaban un papel fundamental en las economías de muchos países, incluida la del suyo propio, y por consiguiente, debía hacerse referencia a ellas en el proyecto de declaración.

694. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda a la enmienda de su propio Grupo, en virtud de la cual se sustituyera el término «empresas sociales» por el de «cooperativas», que tenía un sentido más amplio. Su Grupo podría aceptar la inclusión de las empresas del sector público, pero preferiría que en el texto figurase «empresas sostenibles, privadas o públicas». Deseaba mantener la mención a las microempresas, que al fin y al cabo eran empresas que podían convertirse en pymes o incluso en empresas más grandes o multinacionales, un aspecto sobre el cual la oradora tomaba nota de la flexibilidad que el Grupo de los Trabajadores había mostrado. Su Grupo no estaba a favor de la introducción del término «economía solidaria», propuesta por el Grupo de los Trabajadores y por los Estados miembros de la UE, ya que se trataba de un concepto francés y, por tanto, fuera de lugar en un texto de alcance internacional. Sin embargo, sí secundaba la inclusión del término «cooperativas», al hilo de lo propuesto por el miembro gubernamental de la República Islámica del Irán y por el GRULAC. Y respaldaba la inclusión del término «pleno empleo» que figuraba en la enmienda de la UE, si bien propugnaba que se mantuviera el de «eficiencia productiva». Además, le parecía extraña la propuesta del Grupo de los Trabajadores de incluir el «respeto» por el trabajo decente, dado que el objetivo del párrafo era promover un entorno propicio para la creación de trabajo decente.

695. La Vicepresidenta trabajadora, tomando como base la enmienda subenmendada del Grupo de los Empleadores, propuso una subenmienda adicional a ese texto: añadir «privadas y públicas» después de las empresas; poner entre corchetes «micro», ya que para la inclusión de esa palabra debía consultar previamente a los miembros trabajadores; y añadir «y la economía social y solidaria en general» después de «cooperativas». Sugirió que el texto comenzara por «promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles». Por último, pidió que se aclarara el sentido del término «economía social y solidaria».

696. En respuesta, el representante del Secretario General explicó que, según el sitio web de la OIT, el concepto de economía social y solidaria aludía a empresas y organizaciones, en particular las cooperativas, sociedades mutuales, asociaciones, fundaciones y empresas sociales, que específicamente producen bienes, servicios y conocimientos y a la vez persiguen objetivos económicos y sociales y promueven la solidaridad. La OIT participaba además en el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria.

697. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, según esa explicación, las cooperativas formaban parte de «la economía social y solidaria», término que era más amplio.

698. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán se pronunció a favor del término «cooperativas».

699. El miembro gubernamental de los Estados Unidos se inclinó por el texto original de la Oficina, aunque se mostró favorable a la enmienda y las subenmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores. Propuso sustituir el verbo «apoyar», para que la frase rezara «reconocer el papel de las empresas como motores de crecimiento». Sencillamente, se trataba de reflejar lo que las empresas siempre habían hecho y seguirían haciendo: generar crecimiento. Propuso también cambiar el término «eficiencia productiva» por «elevada productividad», pues costaba imaginar el significado de «eficiencia improductiva». Bastaba con decir «empresas», sin calificarlas como públicas o privadas, pues la palabra abarcaba a ambas. El término «empresas sociales» ya incluía a las cooperativas, y por lo tanto debía privilegiarse frente a todos los demás calificativos propuestos en las enmiendas. Prefería la frase «crear trabajo decente» a «que respeten el trabajo decente».

700. El miembro gubernamental de China dijo que su Gobierno aceptaría cualquiera de los dos verbos, «apoyar» o «reconocer», al principio del párrafo. Además, prefería la inclusión de «públicas y privadas», y la frase «cooperativas y la economía social y solidaria más amplia», así como el último segmento incluido en la enmienda de la UE, esto es, «a fin de crear trabajo decente, lograr un empleo pleno y productivo, y mejorar los niveles de vida para todos».

701. La miembro gubernamental de la India estuvo de acuerdo con la inclusión de los términos «reconocer» y «públicas y privadas». Con respecto a los tipos de empresas, prefería mantener «microempresas» e incluir «cooperativas».

702. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se pronunció a favor de la expresión «apoyar el papel de las empresas» y no de «reconocer el papel de las empresas». También respaldó la inclusión de «cooperativas y la economía social y solidaria más amplia».

703. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los Estados miembros de la UE, señaló que la formulación «apoyar el papel de las empresas como motores de un crecimiento económico inclusivo, de la productividad y de la creación de empleo» se correspondía más con el párrafo introductorio, cuyo texto rezaba «la OIT debe orientar sus esfuerzos a». La expresión «orientar los esfuerzos a reconocer el papel de las empresas» carecía de sentido. La cuestión sobre la inclusión de «públicas y privadas» había sido remitida al Grupo de Redacción en deliberaciones precedentes de la Comisión. La oradora consideraba, pues, que dicho Grupo era el más indicado para decidir si cabía esa inclusión en el párrafo que tenían ante sí. Subenmendó el final del párrafo para que rezara «a fin de generar trabajo decente con empleo pleno y productivo y mejores niveles de vida para todos».

704. El miembro gubernamental de Suiza apoyó la propuesta del Grupo de los Empleadores. La idea era redactar una declaración del centenario clara y concisa, pero, a juzgar por la marcha del debate, el texto podría acabar siendo demasiado complejo. Propuso dividir el párrafo en dos.

705. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que la subenmienda de la UE abarcaba todos los puntos necesarios para una buena base. Tal como había señalado el miembro gubernamental de los Estados Unidos, había que reconocer el papel de las empresas como motores del crecimiento.

706. El miembro gubernamental de Cuba coincidió en que el texto resultante de la subenmienda de los Estados miembros de la UE contenía todos los elementos necesarios. Sin embargo, era preciso cambiar el orden. Adujo que el mandato de la OIT era promover la justicia social,

no apoyar el papel de las empresas como motores del crecimiento. El párrafo debía comenzar con una referencia a «promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial».

707. La Vicepresidenta trabajadora puntualizó que el término «empresa» no formaba parte de la terminología habitual de la OIT. Por lo tanto, prefería la primera parte del párrafo de la versión original propuesta por la Oficina. Su Grupo insistía en que el trabajo debía ser libremente elegido y, en consecuencia, debía utilizarse la frase acuñada «empleo pleno, productivo y libremente elegido». Además, deseaba incluir «potenciales» después de «motores de un crecimiento económico inclusivo». Era un hecho que la exclusión seguía existiendo y que había que seguir generando crecimiento inclusivo. Así pues, el texto rezaría:

> vii) promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles, privadas y públicas, como motores potenciales de un crecimiento económico inclusivo, de la productividad y de la creación de empleo, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente con empleo pleno, productivo y libremente elegido y mejores niveles de vida para todos;

708. El miembro gubernamental de Panamá se opuso a la formulación propuesta. El significado de «empresa pública» no era el mismo en los países industrializados y no industrializados. Preguntó si el término «pública» aludía a aquellas empresas con un gran porcentaje de propiedad estatal.

709. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que su Gobierno prefería la frase inicial del párrafo propuesta por el Grupo de los Empleadores, esto es «apoyar el papel de las empresas como motores de un crecimiento económico inclusivo, de la creación de empleo y de la productividad». Propuso suprimir los términos «potenciales» de la versión subenmendada por el Grupo de los Trabajadores, y «más amplia», puesto que las cooperativas no necesariamente formaban parte de la economía social y solidaria.

710. El miembro gubernamental de la República de Corea se mostró a favor del texto, siempre que se añadiera «empresas sociales» antes de «cooperativas».

711. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que prefería la versión propuesta por el Grupo de los Trabajadores, pero dudaba respecto de la inclusión del término «potenciales».

712. La miembro gubernamental del Brasil respaldó la supresión del término «potenciales».

713. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que la versión propuesta por el Grupo de los Trabajadores era la más próxima al texto original de la Oficina. Subenmendó el texto propuesto a fin de que rezara «como motores de un crecimiento económico inclusivo, de la productividad y de la creación de empleo».

714. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que su Grupo no estaba de acuerdo con que las empresas ya fueran motores del crecimiento inclusivo en todo el sentido de la palabra; todavía no se había llegado a ese punto.

715. La Vicepresidenta empleadora expresó la decepción de su Grupo por la deriva de los debates. El apoyo manifestado por el Grupo de los Trabajadores a la enmienda del Grupo de los Empleadores como base para la discusión había desaparecido. Su Grupo estaría dispuesto a hacer un gesto y admitir que el párrafo comenzara por «promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial, la innovación y las empresas sostenibles», pero exigía que en el texto se reconociera el papel de las empresas como motores del crecimiento.

716. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, trató de desbloquear la situación proponiendo la formulación: «y reconocer su capacidad para generar un crecimiento inclusivo».

717. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que el término «potenciales» era inadmisible, y que la frase «capacidad para generar» era insuficiente. Era preciso que se reconociera claramente que las empresas eran motores del crecimiento.

718. La Vicepresidenta empleadora rechazó la subenmienda con la expresión «y reconocer su capacidad para generar un crecimiento inclusivo», pues tanto las empresas públicas como las privadas eran los motores del crecimiento y del empleo y, por lo tanto, esa realidad debía quedar claramente plasmada en el proyecto de la declaración.

719. La Vicepresidenta trabajadora declaró que si ya se hubiera logrado todo el crecimiento inclusivo que se requería, entonces la OIT dejaría de ser necesaria. Su Grupo estaba de acuerdo con la idea de que las empresas podían desempeñar un papel positivo, pero dentro de un determinado contexto. Recomendó que, en caso de que no pudiera llegarse a un acuerdo sobre la base de la subenmienda del GRULAC, se remitiera el texto al Grupo de Redacción.

720. El Presidente dijo que todas las enmiendas a la parte II, sección A, párrafo vii), serían remitidas al Grupo de Redacción.

Nuevos párrafos después de la parte II, sección A, párrafo vii)

721. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar un nuevo párrafo:

) promover servicios públicos de calidad que fundamenten economías y sociedades sostenibles, inclusivas y equitativas en materia de género;

Su Grupo lamentaba que en el proyecto de declaración no se mencionaran los servicios del sector público, ya que constituían una parte muy importante del tejido social, especialmente en lo que respectaba a la atención de salud, el cuidado de las personas de edad, las infraestructuras y la seguridad. Cabía conceder un reconocimiento claro y conciso a la necesidad de promover unos servicios públicos de alta calidad.

722. La Vicepresidenta empleadora señaló que su Grupo apoyaría el nuevo párrafo propuesto si también se incluían en él los servicios del sector privado. Solicitó aclaraciones sobre el significado de «economías equitativas en materia de género».

723. La Vicepresidenta trabajadora explicó que el propósito de incluir dicha expresión era abarcar muchos de los elementos enunciados en el párrafo v) de la parte II y evitar así la necesidad de volver a mencionarlos en detalle. La prestación de servicios públicos de calidad era fundamental para la igualdad de género.

724. El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó su temor de que el significado de «servicios públicos» fuera demasiado general. Sugirió un cambio gramatical en la versión inglesa para dar a entender que los servicios públicos de calidad no eran los únicos que fundamentaban las economías y sociedades sostenibles, inclusivas y con igualdad de género.

725. La Vicepresidenta empleadora señaló que existían servicios privados en los sectores del cuidado de niños y de personas de edad, de la educación, de las agencias de colocación y en muchos más. Constituían una base importante de empresas sostenibles, pese a que no figuraran en el texto del párrafo propuesto.

726. El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que podía aceptar la referencia a los servicios privados fundada en la aclaración precedente. En cambio, no estaba seguro de la inclusión del término «sociedades» y reiteró su sugerencia de modificación gramatical en la versión en inglés.

727. La Vicepresidenta trabajadora se declaró de acuerdo con el cambio gramatical y afirmó que, como el propósito de los servicios públicos era generar bienestar social y no sólo beneficios económicos, se debía conservar el término «sociedades». En respuesta a la Vicepresidenta empleadora, dijo que el concepto de economías sostenibles abarcaba las empresas, por lo que no era necesario que se añadiera «empresas sostenibles» en la enumeración.

728. La Vicepresidenta empleadora dijo que, dado que se había calificado a las empresas sostenibles como «públicas y privadas» al examinar el párrafo vii) de la sección II, también deberían incluirse en el nuevo párrafo propuesto.

729. La Vicepresidenta trabajadora indicó que en la mayoría de los países los servicios públicos no los prestaban empresas. Por ejemplo, rara vez las fuerzas policiales eran organizaciones empresariales. Todos los Estados ofrecían servicios públicos para impulsar sus economías y facilitar el funcionamiento de la sociedad en general.

730. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda para que el párrafo rezara así: «promover servicios públicos y privados de calidad que fundamenten economías sostenibles y sociedades inclusivas». La cuestión del género se abordaba en otras partes del proyecto de declaración.

731. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, señaló que el término *«société»* en francés podía significar «empresa», lo que causaba confusión. Esperaba que el Comité de Redacción de la Comisión pudiera encontrar una solución.

732. Vista la falta de consenso, el Presidente remitió la enmienda sobre la inserción de ese nuevo párrafo al Grupo de Redacción.

733. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar un nuevo párrafo con el siguiente tenor literal:

) fortalecer la administración y la inspección del trabajo;

Ante un mundo del trabajo cada vez más complejo, existía una verdadera necesidad de fortalecer la administración y la inspección del trabajo.

734. La Vicepresidenta empleadora afirmó que su Grupo no tenía ninguna objeción en cuanto al fondo del nuevo párrafo propuesto, pero consideraba que el verbo «fortalecer» no era el adecuado. Propuso una subenmienda al párrafo para que dijera «desarrollar la capacidad de la administración y la inspección del trabajo y promoverlas». También podía ser apropiado añadir la expresión «según proceda», ya que tal vez algunos países no requerían el desarrollo de la capacidad.

735. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda del Grupo de los Empleadores, al igual que el miembro gubernamental de la República Islámica del Irán.

736. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los Estados miembros de la UE, señaló que prefería la enmienda original. El fortalecimiento de la administración del trabajo requería algo más que el mero desarrollo de la capacidad.

737. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda original.

738. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia respaldó ambas versiones, pero señaló que el verbo «fortalecer» no parecía concordar con los términos utilizados en otras partes de la sección del proyecto de declaración. Sugirió la frase «asegurar la eficacia de la administración y la inspección del trabajo».

739. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda original. La administración del trabajo constituía un componente importante de los servicios públicos.

740. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda al párrafo para que rezara así: «promover el desarrollo de la capacidad de la administración y la inspección del trabajo o fortalecerlas, según proceda».

741. La Vicepresidenta trabajadora dijo que era preferible no complicar el texto. Los Estados Miembros serían conscientes de las medidas que tendrían que adoptar para fortalecer sus administraciones del trabajo: podía ser el desarrollo de la capacidad, ampliar la formación o simplemente la contratación de más inspectores. Correspondía a cada Estado tomar esa decisión.

742. La Vicepresidenta empleadora sugirió otra subenmienda al texto con el siguiente tenor: «promover la eficacia de la administración y la inspección del trabajo».

743. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la mayoría de los miembros gubernamentales estaban de acuerdo con el verbo «fortalecer».

744. El Presidente pidió a los miembros gubernamentales que expresaran su preferencia por una u otra versión: «promover la eficacia de la administración y la inspección del trabajo» o «fortalecer la administración y la inspección del trabajo».

745. La miembro gubernamental del Canadá manifestó su preferencia por «fortalecer», pues entrañaba necesariamente la acción de «promover».

746. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que también prefería el verbo «fortalecer».

747. Las miembros gubernamentales de Australia y Brasil, esta última en nombre del GRULAC, apoyaron el uso del verbo «promover».

748. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia indicó que prefería el verbo «promover», por ser más acorde con los términos utilizados en esa sección del proyecto de la declaración.

749. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, aunque la discusión en torno a la enmienda era compleja, confiaba en que la cuestión pudiera resolverse en la sesión plenaria de la Comisión e instó a ésta a que no la remitiera al Grupo de Redacción.

750. La Vicepresidenta empleadora señaló que estaba dispuesta a apoyar bien la redacción original de la enmienda, bien el texto subenmendado, atendiendo a las opiniones de los miembros gubernamentales.

751. El Presidente señaló al respecto que los miembros gubernamentales no habían puesto objeciones a la redacción original del párrafo.

752. El nuevo párrafo a continuación del párrafo vii) de la sección A de la parte II fue adoptado.

Parte II, sección A, párrafo viii)

753. El Presidente dijo que se habían presentado tres enmiendas al párrafo y que se examinarían conjuntamente. Una de las enmiendas, propuesta por la miembro gubernamental del Brasil en nombre del GRULAC, tenía un carácter meramente lingüístico y sólo afectaba a la versión española. Por consiguiente, el Presidente comunicó que la remitiría al Comité de Redacción y enumeró las otras dos enmiendas.

Enmienda de los miembros empleadores:

viii) promover diversas formas de trabajo y asegurar que la ~~creciente~~ diversificación de la producción y, las modalidades de trabajo, así como ~~y~~de los modelos empresariales, potencian las oportunidades ~~al servicio~~ para el~~del~~ progreso social y económico que propician el empleo pleno y productivo y ~~de la promoción d~~el trabajo decente;

Enmienda de los miembros trabajadores:

viii) asegurar que la creciente diversificación de ~~la producción, las modalidades de trabajo y~~ los modelos empresariales y de producción esté al servicio del progreso social y económico y de la promoción del trabajo decente, y que dichos modelos estén sujetos a una regulación eficaz, entre otras cosas mediante la diligencia debida en materia de derechos humanos y laborales, en particular en las cadenas mundiales de suministro;

754. La Vicepresidenta empleadora presentó la primera de estas dos enmiendas, que tenía por objeto pronunciarse en términos favorables sobre el aprovechamiento de las oportunidades que ofrecían las diversas formas de trabajo para el progreso social y económico. El propósito de la sección A era orientar la labor de la OIT y, por lo tanto, no era correcto comenzar el párrafo con «asegurar», ya que la OIT podía promover las acciones de los Estados Miembros, pero no «asegurarlas».

755. La Vicepresidenta trabajadora presentó la segunda de estas enmiendas, cuyo objetivo era aclarar el sentido del párrafo, que se refería principalmente a la diversificación de los modelos empresariales y de producción. Las cuestiones relativas a las modalidades de empleo debían tratarse en otro lugar. En la enmienda se incluían también términos que insistían en la necesidad de reglamentar con eficacia, especialmente las cadenas mundiales de suministro. Esto revestía particular importancia por cuanto, en razón de la globalización de la economía, un gran número de empresas y trabajadores se estaban incorporando en dichas cadenas, lo que era un elemento adicional importante que venía a sumarse a las categorías de modelos empresariales y de producción.

756. La Vicepresidenta empleadora señaló que la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores daría lugar a un párrafo que se ocuparía únicamente de los modelos de empresa, pero no de las modalidades de trabajo, que formaban parte también del mandato de la OIT. Por lo tanto, insistió en mantener ambas expresiones: «modalidades de trabajo» y «diversas formas de trabajo». Sin embargo, su Grupo consideraba que la introducción de la referencia a las cadenas mundiales de suministro modificaba por completo el contenido del párrafo y era, en consecuencia, inaceptable. Sea como fuere, las cadenas mundiales no debían singularizarse si se ignoraban las nacionales. Además, en la mayoría de los países no se había hecho realidad la reglamentación basada en la diligencia debida, sino que, en la práctica, era únicamente un método de trabajo. Los derechos laborales, más allá de la aplicación de las normas fundamentales del trabajo, jamás habían formado parte de la diligencia debida, y las empresas la habían aplicado mucho sin necesidad de reglamentación al respecto. La oradora propuso una subenmienda para que el párrafo comenzase con «promover» y añadir una referencia a las cadenas nacionales de suministro.

757. La Vicepresidenta trabajadora recordó que la OIT había debatido durante años sobre formas de empleo atípicas y trabajo precario, pero que nunca se había llegado a un acuerdo sobre la expresión «diversas modalidades de trabajo». Por esta razón, el Grupo de los Trabajadores propuso que se suprimiera el término «modalidades de trabajo». También sugirió añadir «libremente elegido» después de «empleo pleno y productivo». No podía aceptar, en cambio, la supresión de «diligencia debida», ya que con este concepto no se hacía referencia únicamente a leyes y normativas. La diligencia debida formaba parte de la herencia de la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales. Incluso altos dirigentes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) habían declarado recientemente en la OIT que el deseo de las empresas no era simplemente evitar daños, sino contribuir positivamente, más allá del cumplimiento de la legislación, a la promoción de los derechos humanos y la diligencia debida. La oradora propuso una subenmienda para aclarar esa relación entre la regulación efectiva y la diligencia debida, pues no entendía por qué la inclusión de una formulación de ese tipo no era posible en una declaración del centenario. Por último, indicó su preferencia por que, al principio del párrafo figurase «asegurar que» en lugar de «promover», teniendo en cuenta que su Grupo no estaba dispuesto a «promover» diversos modelos de trabajo.

758. La Vicepresidenta empleadora se mostró partidaria de algunas de las propuestas formuladas por el Grupo de los Trabajadores, incluida la de mantener la referencia a las «cadenas mundiales de suministro», si se añadían las cadenas nacionales también. No obstante, debía mantenerse la expresión «modalidades de trabajo»; y consideraba aceptable añadir «y libremente elegido» después de «empleo, pleno, productivo», aunque debía suprimirse la referencia a la diligencia debida.

759. La Vicepresidenta trabajadora insistió en que no podía aceptar la mención de «diversas modalidades de trabajo». Un párrafo centrado en que la idea de modelos de producción o empresariales que propiciasen el progreso social y económico no tenía por qué abordar las modalidades de trabajo. La oradora recordó al Grupo de los Empleadores que, en la reciente reunión del G7, con participación de la OIE, se había formulado una declaración tripartita inequívoca sobre el papel de las empresas en la promoción de los derechos humanos y laborales, en consonancia con los *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ACNUDH,* las *Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales* y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. No veía ningún motivo por el que tal acuerdo no pudiera incluirse en la declaración del centenario de la OIT.

760. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, se mostró partidaria de mantener «modalidades de trabajo» y de que se hiciera referencia a la diligencia debida. Por último, dijo que se inclinaba por la elección del verbo «asegurar» en lugar de «promover» al inicio del párrafo.

761. Los miembros gubernamentales del Canadá, China, Noruega y Malí, este último hablando en nombre del grupo de África; y la miembro gubernamental de México, hablando en nombre del GRULAC, apoyaron la posición de la UE al respecto.

762. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el sentido del párrafo cambiaba completamente si se mantenía el término «modalidades de trabajo», ya que así se daba a entender básicamente que la promoción de todas y cada una de las modalidades de trabajo favorecía el trabajo decente, lo cual no era cierto.

763. La Vicepresidenta empleadora dijo que si los miembros gubernamentales deseaban mantener la referencia a la diligencia debida, ésta debía ir acompañada de «inclusive mediante una aplicación más eficaz de la legislación nacional». Esto se explicaba porque las deficiencias en la aplicación de la legislación en muchas partes del mundo eran una razón fundamental para que las empresas tuvieran que poner en práctica la diligencia debida. Además, habría

que añadir «las iniciativas de responsabilidad social de las empresas» antes de la «diligencia debida». La oradora señaló que las empresas querían evidentemente ir más allá de las normas mínimas, puesto que no deseaban que todo estuviera reglamentado. Por último, añadió que su Grupo podría aceptar el texto subenmendado si se incluían tales modificaciones.

764. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que, si la Declaración Tripartita del G7 no mencionaba las iniciativas de responsabilidad social de las empresas (RSE), por qué habría de hacerlo la declaración del centenario. Como solución de avenencia, se podía hacer referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que era el marco apropiado de la OIT en ese contexto. La oradora propondría una subenmienda de modo que, sin retirar el término «modalidades de trabajo», se diera a entender la necesidad de asegurar que éstas y los modelos empresariales propiciaban el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente.

765. El miembro gubernamental de los Estados Unidos declaró que se trataba de un debate complejo que podría requerir la intervención del Grupo de Redacción. Sin embargo, podría aceptar el texto propuesto por el Grupo de los Empleadores y se declaró favorable a que se incluyera una referencia a una aplicación más eficaz de la legislación nacional, así como otra a las iniciativas de responsabilidad social de las empresas, importantes en ambos casos.

766. La Vicepresidenta trabajadora declaró que su Grupo era partidario de que figurara una referencia a una aplicación más eficaz de la legislación nacional, siempre y cuando los miembros gubernamentales la apoyaran. No consideraba acertado mencionar las iniciativas de RSE en la declaración, ya que no formaban parte del compromiso tripartito de la OIT, tenían un carácter unilateral y una calidad muy desigual. El instrumento de referencia para la OIT era la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, si bien cabía mencionar también las *Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales* o los *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ACNUDH;* en ningún caso la RSE.

767. La Vicepresidenta empleadora se declaró partidaria de la propuesta de añadir al texto la oración «posibiliten el trabajo decente». En cuanto al resto, consideró que la frase «inclusive mediante una aplicación eficaz de la legislación nacional, las iniciativas de RSE y la diligencia debida» no eran negociables por separado. Por lo tanto, o bien se mantenían los tres elementos o bien se suprimía la frase completa, siendo esta última su preferencia. En cualquier caso, los criterios del G7 no podían ser una referencia para la labor de una Comisión de la OIT, institución que formaba parte de una organización multilateral compuesta por 187 Estados Miembros. La oradora añadió que, en ese sentido, la propia Agenda 2030 exigía que las empresas adoptaran iniciativas en materia de RSE que fueran más allá de sus obligaciones legales para asegurar su contribución a los ODS.

768. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que la redacción propuesta sería aceptable si se incorporaba una nueva subenmienda de modo que, al referirse el párrafo a que las modalidades de trabajo y modelos empresariales potenciasen las oportunidades, se leyera a continuación «para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido», sin una referencia a la RSE.

769. La Vicepresidenta empleadora recordó a la Comisión la flexibilidad que su Grupo había demostrado al aceptar la inserción de la referencia a las «cadenas mundiales de suministro» y pidió al Grupo de los Trabajadores una flexibilidad similar en la cuestión de la RSE. Como había dicho antes, o bien se mantenían los tres elementos, o bien no se mantenía ninguno.

770. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el Grupo de los Trabajadores había sido flexible al sugerir que se incorporase la mención a la Declaración sobre las Empresas

Multinacionales y se preguntó por qué dicha inserción no era aceptable para el Grupo de los Empleadores.

771. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, se opuso a la inclusión de la frase «una aplicación más eficaz de la legislación nacional», puesto que, en su opinión, daba a entender erróneamente que los países no estaban haciendo cumplir sus leyes. Teniendo en cuenta que el Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo con la inclusión de la «diligencia debida» y que el Grupo de los Trabajadores no apoyaba la referencia a la RSE, la oradora sugirió que se suprimieran ambos términos y que la frase acabara con «libremente elegido».

772. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la propuesta del GRULAC. La referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales debía suprimirse, a tenor de los debates anteriores sobre el preámbulo, en los que se había juzgado que no era pertinente mencionarla en la declaración. Al referirse a la aplicación de la legislación nacional, sugirió que la supresión de la palabra «más» antes de «eficaz» mejoraría el texto, si bien a los países que ya partían de un nivel bajo esto no les alentaba demasiado a seguir avanzando.

773. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, sugirió que, dado que los trabajadores y los empleadores no podían llegar a un acuerdo, era conveniente suprimir tanto las referencias a la «diligencia debida» como a la «RSE». Lo mismo cabía decir de la referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

774. La Vicepresidenta trabajadora recordó que su Grupo había sugerido que se incluyera una referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en el preámbulo porque había sido una parte importante del mandato de la OIT desde su versión inicial en 1977. La Comisión había rechazado incluirla en ese lugar del texto porque no se consideraba que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales llegara al rango de los demás instrumentos fundacionales de la OIT. Sin embargo, consideraba que el párrafo objeto de debate era el lugar adecuado para incluirla, tanto más cuanto que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales ayudaba a precisar el sentido de «diligencia debida». Con todo, la Comisión seguía sin estar de acuerdo en incluir una referencia a esta última. La diligencia debida era una práctica de aceptación generalizada y la oradora afirmó no comprender bien por qué no podía mencionarse en la declaración; y añadió que no deseaba suprimir nada del texto propuesto en su enmienda inicial.

775. El Presidente concluyó que no se había llegado a un consenso sobre el texto del párrafo viii) de la sección A de la parte II sobre la base de las dos enmiendas, y lo remitió al Grupo de Redacción. Aseguró a la Vicepresidenta empleadora que el Grupo de Redacción comenzaría su examen del párrafo basándose en el contenido original de las dos enmiendas y no de las subenmiendas propuestas en la Comisión.

Nuevo párrafo después de la parte II, sección A, párrafo viii)

776. El Presidente indicó que se había presentado una enmienda para insertar un nuevo párrafo después del párrafo viii).

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

) promover el trabajo decente para todos, también en las cadenas mundiales de suministro, y fomentar la cooperación transfronteriza y la gobernanza mundial en áreas o sectores con una elevada integración internacional;

777. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó la enmienda y propuso una subenmienda para insertar la frase «erradicar

el trabajo forzoso y el trabajo infantil» al inicio del párrafo. De ese modo se destacaba la importancia de eliminar el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas mundiales de suministro mediante una mejor gobernanza mundial. La oradora era consciente de que el Grupo de Redacción abordaría el término «cadenas mundiales de suministro» en su examen de las enmiendas al párrafo viii), y que dicho examen podría repercutir en la enmienda de la UE bajo examen. Recordó que la UE y sus Estados miembros habían apoyado una enmienda anterior en la que se ponía de relieve la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, así como otras menciones en el texto a la igualdad de remuneración y la no discriminación, por lo que esperaba la misma flexibilidad respecto de la introducción de la referencia a los otros dos principios y derechos fundamentales en el trabajo.

778. La Vicepresidenta empleadora no apoyó esa enmienda porque el sentido de la frase «la gobernanza mundial en áreas o sectores con una elevada integración internacional» era bastante confuso. Se declaró de acuerdo con la referencia a la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, pero señaló que esa cuestión ya se había debatido al examinar las dos enmiendas propuestas por su Grupo y por el Grupo de los Trabajadores en relación con el párrafo viii). Sugirió que la enmienda de la UE se agrupara con esas enmiendas anteriores para que el Grupo de Redacción las estudiara conjuntamente.

779. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda y la subenmienda de la UE. La referencia a «erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil» propuesta en la subenmienda era nueva en el proyecto de la declaración. Teniendo en cuenta que la enmienda en cuestión guardaba relación con las enmiendas presentadas previamente por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, la oradora dijo que estaba de acuerdo con que la enmienda y la subenmienda se remitieran al Grupo de Redacción.

780. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, sugirió que, antes de remitir la enmienda al Grupo de Redacción, sería útil pedir a los miembros gubernamentales de la UE que explicaran el sentido de la frase «la cooperación transfronteriza y la gobernanza mundial en áreas o sectores con una elevada integración internacional». Disponer de ejemplos o de aclaraciones sobre los motivos de la enmienda ayudaría a que la Comisión comprendiera su alcance.

781. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que apoyaba la enmienda y la subenmienda, pero compartía las inquietudes del GRULAC y respaldaba su sugerencia de solicitar aclaraciones adicionales a los miembros gubernamentales de la UE. También estaba de acuerdo con la sugerencia de agrupar esa enmienda con las mencionadas previamente para que el Grupo de Redacción las examinara conjuntamente.

782. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se sumó a la opinión expresada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.

783. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, explicó que el propósito de la enmienda era abordar la globalización. Las actividades de varios sectores, como el marítimo y el de la pesca, por lo general se desarrollaban a través de las fronteras. Gracias en particular al progreso de la tecnología, era probable que en el futuro cada vez más sectores operaran de manera transfronteriza, sectores a los que había de prestarse una atención especial, en particular en cuanto a la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil.

784. El Presidente confirmó que la enmienda se remitiría al Grupo de Redacción.

Parte II, sección A, párrafo ix)

785. El Presidente indicó que se habían presentado seis enmiendas al párrafo ix) e invitó a los autores a que las expusieran.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

ix) ~~lograr la reducción y, a la larga, la eliminación de la informalidad~~invertir en la transición de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal a la formal, asegurando al mismo tiempo la preservación y la mejora de los medios de sustento ya utilizados durante dicha transición;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

ix) lograr la ~~reducción y, a la larga, la eliminación de la informalidad~~transición de la economía informal a la economía formal;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Estados Unidos y Suiza:

ix) promover la transición de la economía informal a la economía formal; ~~lograr la reducción y, a la larga, la eliminación de la informalidad;~~

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

ix) ~~lograr la reducción~~ reducir y, a la larga, ~~la~~ elimina~~reión de~~ la informalidad, como obstáculo importante al empleo pleno y productivo y al trabajo decente;

Enmienda presentada por el GRULAC:

ix) promover la transición de la economía informal a la economía formal, incluso a través de las cooperativas;~~lograr la reducción y, a la larga, la eliminación de la informalidad;~~

Enmienda presentada por el miembro gubernamental de la República Islámica del Irán:

ix) lograr la reducción y, a la larga, la eliminación de la informalidad, en particular mediante cooperativas;

786. La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda de su Grupo y señaló que la redacción del texto original no era la adecuada. El objetivo de eliminar la economía informal era utópico, más aún si se tenían en cuenta las altas tasas de informalidad en muchos países y la gran diversidad de la economía informal. El texto debía inspirarse de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). No era apropiado considerar la economía informal como un fenómeno monolítico, sino que debían tenerse también en cuenta las circunstancias de las personas y de las pequeñas empresas y microempresas que trabajaban y desarrollaban actividades en ella. Incluso el objetivo de «lograr» una reducción de la informalidad era demasiado ambicioso en vista de su magnitud. Al aplicar políticas de inscripción de empresas o de fiscalidad, por ejemplo, era importante asegurarse de que las personas no perderían sus medios de sustento.

787. La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda de su Grupo y explicó que ésta tenía por objeto reformular el párrafo en aras de la claridad. Si bien el Grupo de los Empleadores valoraba positivamente el texto original de la Oficina, consideraba que el verbo «lograr» era demasiado ambicioso. Además, había propuesto la alusión a la informalidad «como obstáculo al empleo pleno y productivo y al trabajo decente» para armonizar el texto con la terminología habitual de la OIT.

788. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó su enmienda y explicó que el propósito de ésta era armonizar el texto del párrafo con la Recomendación núm. 204. La enmienda proponía además una formulación positiva y eficaz que se ajustara al talante de la declaración.

789. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Suiza, presentó su enmienda y explicó que ésta tenía por objeto lograr una mayor armonización entre el texto del párrafo ix) y la Recomendación núm. 204.

790. La miembro gubernamental de México, hablando en nombre del GRULAC, presentó su enmienda y explicó que en ella figuraban dos elementos. El primero hacía hincapié en la transición de la economía informal a la economía formal, al igual que la enmienda del Grupo de los Trabajadores. Aunque la idea de transición era en sí misma pertinente, el acento debía ponerse en su consecución. El segundo elemento destacaba el importante papel que las cooperativas desempeñaban en ese contexto. La referencia a éstas era fundamental para su región, ya que en América Latina muchas de ellas eran ejemplos de éxito de cómo pasar de la informalidad a la formalidad.

791. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán presentó su enmienda, que también añadía el término «cooperativas» al texto, pues eran un medio importante para lograr la transición. Sugirió además que se utilizara la expresión «transición de la economía informal a la economía formal», ya que estaba contemplada en la Recomendación núm. 204.

792. La Vicepresidenta empleadora declaró que no podía apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. El verbo «invertir» remitía a una noción vaga y, en cualquier caso, insuficiente para reducir la informalidad. Además, el término «unidades económicas» no se entendía con facilidad sin las orientaciones de la Recomendación núm. 204. La oradora apoyó las enmiendas de los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán, de los Estados Unidos, de los Estados miembros de la UE y del GRULAC. El Grupo de los Empleadores podía apoyar la inclusión del término «cooperativas», como se sugería en las enmiendas del miembro gubernamental de la República Islámica del Irán y del GRULAC; sin embargo, si la mayoría prefería una versión más corta, estaba de acuerdo con prescindir de él.

793. La Vicepresidenta trabajadora se mostró flexible en cuanto al verbo «promover» y señaló que «lograr» no era el adecuado para referirse a la reducción y eliminación de la informalidad, en especial si se tenía en cuenta que la Recomendación núm. 204 exhortaba a que el trabajo decente también fuera una realidad en la economía informal y no sólo en la economía formal. De no ser así, los trabajadores informales podrían quedar desprovistos de garantías sociales como los pisos de protección social. De hecho, en la Recomendación núm. 204 se aludía a «facilitar» las transiciones, pero el verbo «promover» era aceptable y, en cualquier caso, lo importante era preservar los medios de sustento durante el proceso de transición. En respuesta a la Vicepresidenta empleadora, la oradora señaló que se había añadido el término «unidades económicas» porque era un concepto más general que el de «trabajadores». En el proyecto de declaración figuraban muchos términos de uso establecido que no necesitaban explicaciones adicionales. Tal era el caso de «trabajo decente» y debería ser también el de «unidades económicas».

794. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, abogó por un texto contundente y eficaz sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Aunque prefería el verbo «lograr», también podía aceptar «promover», pues tanto la Vicepresidenta trabajadora como la Vicepresidenta empleadora ya habían dado su acuerdo al respecto.

795. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Suiza, entendía que el texto se inspiraba de la Recomendación núm. 204, pero prefería la formulación de su propia enmienda en aras de la claridad y la concisión.

796. La Vicepresidenta empleadora indicó que estaba de acuerdo con la opinión de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, al igual que el miembro gubernamental de Malí, que habló en nombre del grupo de África.

797. La Vicepresidenta trabajadora también apoyó la enmienda presentada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos y señaló que la cuestión de las cooperativas se trataría en otra parte del texto.

798. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, se refirió a la parte II, sección A, párrafo vii), y preguntó si ese párrafo se había aprobado con una referencia a las cooperativas o si se había remitido al Grupo de Redacción.

799. El Presidente respondió que el párrafo vii) había sido remitido al Grupo de Redacción.

800. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, pidió que los miembros de la Comisión le aseguraran que en el párrafo vii) sí se incluiría una referencia a las cooperativas. De ser así, el GRULAC apoyaría la enmienda de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, en la que no se mencionaban. El GRULAC estaba satisfecho con el acuerdo general al que la Comisión había llegado de insertar la mención a las cooperativas en el párrafo vii) después de las deliberaciones del Grupo de Redacción.

801. La parte II, sección A, párrafo ix), fue adoptada en su versión enmendada.

802. Como consecuencia de ello, varias enmiendas fueron desestimadas.

Nuevos párrafos después de la parte II, sección A, párrafo ix)

803. El Presidente indicó que se habían presentado tres enmiendas consistentes en insertar varios párrafos nuevos después de la parte II, sección A, párrafo ix). Invitó a los autores a que las expusieran.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

) reafirmar la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio de proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo la necesidad de hacer frente al falso empleo por cuenta propia y de garantizar que las diferentes modalidades contractuales se clasifican correctamente;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

) adoptar y ampliar medidas de protección social, que sean adecuadas y sostenibles y estén adaptadas a la evolución del mundo del trabajo;

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

) asegurar que todos los trabajadores, con independencia de su modalidad contractual o situación en el empleo, tengan acceso a una protección social y laboral adecuada y se beneficien de ella;

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

) promover el desarrollo de regímenes de protección social modernizados, viables y financieramente sostenibles, teniendo en cuenta los cambios demográficos en curso, así como las prioridades y circunstancias nacionales;

804. La Vicepresidenta trabajadora presentó su primera enmienda, cuyo objeto era destacar la importancia de la relación de trabajo, conforme a lo estipulado en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y reflejar el contenido del informe *Perspectivas del empleo de la OCDE de 2019,* sobre el futuro del trabajo, en el que se reafirmaba la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio de proporcionar seguridad social y protección jurídica a los trabajadores. En una época en que las transformaciones que experimentaba el mundo del trabajo inquietaban a tanta gente, cabía tranquilizar a los trabajadores haciéndoles saber que la OIT seguía la cuestión muy de cerca.

805. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. La expresión «falso empleo por cuenta propia» carecía de significado y sólo se utilizaba en el contexto de la OCDE, no en el de la OIT, que era una organización de alcance mundial. No cuestionaba la importancia de la relación de trabajo, pero creía que era incorrecto incluir esa expresión en el texto. En caso de mantenerse, tendría que contemplarse toda la gama de modalidades de empleo. A su juicio, la declaración no tenía por qué incluir una clasificación de acuerdos contractuales.

806. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que estaba de acuerdo con el sentido de la enmienda, pero también tenía dudas sobre la terminología elegida. Propuso suprimir el texto «la necesidad de hacer frente al falso empleo por cuenta propia y de garantizar que las diferentes modalidades contractuales se clasifican correctamente». En caso de mantenerse esas líneas, en la versión en inglés debería sustituirse *«false self-employment»* por *«bogus self-employment»,* pues *«bogus»* era el término utilizado en los documentos de la OIT.

807. La miembro gubernamental de Australia dijo que no podía respaldar la formulación de esa enmienda. Su planteamiento general era demasiado limitado, y su redacción, demasiado difícil de comprender.

808. La miembro gubernamental de los Estados Unidos se hizo eco de la opinión de la miembro gubernamental de Australia.

809. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no podía pronunciarse sobre la enmienda del Grupo de los Trabajadores. Propuso refundirla con la enmienda de la UE y a partir de ahí tratar de lograr un consenso sobre el tema.

810. El miembro gubernamental de Liberia dijo que había elementos positivos en la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, pero que el texto relativo al «falso empleo por cuenta propia» y a las modalidades contractuales era cuestionable y tenía pocas posibilidades de suscitar aprobación. Evidentemente, la relación de trabajo era importante, pero lo era tanto para los trabajadores como para los empleadores. Propuso una subenmienda que añadiera «y los empleadores» a continuación de «a los trabajadores», y que suprimiera el resto del texto. Se obtendría así un párrafo más ecuánime, puesto que la relación de trabajo tenía dos lados: el de las obligaciones de los empleadores y el de las de los trabajadores. El texto de la subenmienda rezaría «reafirmar la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio de proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores y los empleadores».

811. La Vicepresidenta trabajadora dijo que le extrañaba que una cuestión tan importante para la OIT y para otras instituciones internacionales no apareciera en el texto. El Grupo de los Trabajadores consideraba que el falso empleo por cuenta propia debía contemplarse en la

declaración. Reconoció que, tal como había señalado la UE, había diversos términos posibles, y añadió que tal vez correspondiera referirse a «relaciones de trabajo encubiertas», término corriente en la OIT. Prefería mantener la expresión «falso empleo por cuenta propia», pero indicó que estaría dispuesta a eliminarla, junto con toda la proposición, y mantener «y de garantizar que las diferentes modalidades contractuales se clasifican concretamente». Se opuso rotundamente a introducir la noción de relación de trabajo pues también se pretendía proteger a los empleadores, como había indicado la portavoz del Grupo de los Empleadores, aparentemente con el apoyo de Liberia; ello iría en contra de cien años de historia de la OIT y de la evolución del derecho laboral en todo el mundo, que se asentaba en el principio de la desigualdad fundamental entre las partes del contrato de trabajo y difería del derecho civil en donde la partes se consideraban iguales. De este modo, el texto subenmendado diría: «reafirmar la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio de proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, y de garantizar que las diferentes modalidades contractuales se clasifican correctamente». El Grupo de los Trabajadores no podía aceptar insertar «la protección de los empleadores» por cuestión de principio.

812. La Vicepresidenta empleadora tomó nota de las opiniones divergentes de la Comisión sobre la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. La relación de trabajo era un tema sumamente delicado, e intuía que no sería posible lograr el consenso en la Comisión. Recomendó que se remitiera la enmienda al Grupo de Redacción.

813. La Vicepresidenta trabajadora expresó su profunda decepción y desacuerdo con el cariz que estaba tomando la discusión y retiró la enmienda.

814. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, recordó que en su intervención inicial en la Comisión había señalado que en el proyecto de declaración faltaban determinados elementos, uno de los cuales era la protección social. El objeto de la enmienda que presentaban era introducir un nuevo párrafo que rezara «adoptar y ampliar medidas de protección social que sean adecuadas y sostenibles y estén adaptadas a la evolución del mundo del trabajo;».

815. La Vicepresidenta empleadora adhirió a la intención de la enmienda de la UE, y señaló que el Grupo de los Empleadores había propuesto una enmienda similar con objeto de insertar «promover el desarrollo de regímenes de protección social modernizados, viables y financieramente sostenibles, teniendo en cuenta los cambios demográficos en curso, así como las prioridades y circunstancias nacionales», antes de la parte II, sección A, párrafo x). Preguntó si era posible examinar el fondo de ambas enmiendas al mismo tiempo, antes de decidir su ubicación.

816. El representante del Secretario General indicó a la Comisión que había una referencia a la protección social más adelante, en la parte III, sección A, párrafo ii), y que debían evitarse las redundancias. Preguntó a la Comisión si no prefería examinar la protección social cuando se debatiera la parte III del proyecto de declaración.

817. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, reconoció que la protección social aparecía en la parte III del proyecto de declaración. Observó, no obstante, que en la parte III se exhortaba a todos los Estados Miembros a que colaboraran individual o colectivamente, basándose en el tripartismo, con el fin de impulsar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, y que en cambio, en la parte II se abordaba la función de la OIT. Por lo tanto, la inclusión de la protección social en la parte II no sería una redundancia sino un modo de proporcionar pautas importantes para las actividades de la OIT.

818. El miembro gubernamental de los Estados Unidos hizo suya la opinión de la miembro gubernamental de Irlanda al hablar en nombre de la UE y sus Estados miembros.

819. La Vicepresidenta empleadora dijo que compartía asimismo la opinión de la UE y sus Estados miembros, expresada por la miembro gubernamental de Irlanda, y que no deseaba pronunciarse sobre la ubicación del texto de la enmienda.

820. La Vicepresidenta trabajadora tenía dudas en cuanto al sentido de la enmienda, ya que había cierta confusión sobre las repercusiones de abordar esta cuestión exclusivamente en la parte III, sección A, párrafo ii). Le preocupaba además que la enmienda propuesta no utilizara términos bien arraigados en la OIT relativos a la protección social universal, completa y sostenible. Era preferible que la terminología de la declaración procediera de normas consensuadas y destacadas de la OIT.

821. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia se pronunció a favor del fondo de la enmienda propuesta y dio las gracias a la Secretaría por aclarar sus dudas acerca de la posible repetición de elementos en el proyecto de declaración. Señaló que en la parte III, en cuya sección A, párrafo ii), se incluía una disposición sobre la protección social, se exhortaba a «todos los Estados Miembros a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo, con el fin de impulsar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas». Se preguntó dónde, si no en la OIT, podría reunirse un foro multilateral tripartito que tratara esos temas. En tal sentido, en la parte III ya se preveían las actividades de la OIT.

822. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dio su visto bueno tanto a la enmienda de la UE como a la del Grupo de los Empleadores. Quedaba por resolver cómo refundir el contenido de las dos enmiendas. Para el GRULAC, ambas formulaciones eran aceptables.

823. La miembro gubernamental de Australia dijo que prefería el texto propuesto por el Grupo de los Empleadores, que rezaba «teniendo en cuenta los cambios demográficos en curso, así como las prioridades y circunstancias nacionales». Era importante reflejar esa idea en el texto.

824. El miembro gubernamental de China destacó la importancia capital de la protección social. Se pronunció a favor de ambas enmiendas, si bien prefería la redacción de la enmienda de la UE.

825. La Vicepresidenta empleadora podía respaldar una u otra enmienda. En función de lo que decidiera la Comisión, propondría añadir a la enmienda de la UE el segmento de la enmienda de su Grupo sobre los cambios demográficos.

826. La Vicepresidenta trabajadora recordó que tanto el texto de la Declaración sobre la Justicia Social como las normas de la OIT ofrecían términos claros sobre el establecimiento y la ampliación de pisos de protección social nacionales. El ODS 1 (Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo), incluía una meta para 2030 consistente en poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos. La meta 8 del ODS 3 (Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades) se refería a lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros y el acceso a servicios de salud esenciales de calidad. No quedaba claro si el texto de la enmienda de la UE estaba armonizado con esos textos dimanantes de una importante labor de la OIT y las Naciones Unidas. La oradora propuso una subenmienda para ampliar el alcance de la protección social que preveía la enmienda de la UE, con la formulación siguiente «[fomentar el desarrollo y la mejora] [adoptar y ampliar medidas] de [sistemas] de protección social y laboral que sean adecuados y sostenibles y estén adaptados a la evolución del mundo del trabajo [, con

inclusión de la diversificación de las modalidades contractuales y la situación en el empleo]». Si la Comisión no aceptaba la subenmienda, el Grupo de los Trabajadores preferiría mantener el texto original del proyecto de declaración, antes que inventar una nueva concepción de la protección social no armonizada con la gran labor ya realizada y los acuerdos sellados en la materia.

827. El representante del Secretario General, en respuesta a una pregunta sobre la relación entre el texto de la parte II y las normas de la OIT, subrayó que en la parte II figuraban instrucciones generales para la Organización sobre las distintas esferas de trabajo, y estaban orientadas a la acción. La parte II no modificaba las actividades que competían a la OIT, más bien establecía su orden de prioridad, y de conformidad con las normas establecidas, si procedía.

828. La Vicepresidenta trabajadora volvió a manifestar su preocupación por la relación entre el texto del proyecto de declaración y las normas vigentes de la OIT; las explicaciones no la tranquilizaban por completo. Pidió más tiempo para consultar el tema con el Grupo de los Trabajadores.

829. El Presidente recordó a la Comisión que era evidente que se agotaba el tiempo y que era necesario encontrar soluciones constructivas si se deseaba avanzar. El texto propuesto por la Oficina se había elaborado conforme a la estructura aprobada por el Consejo de Administración. Había sido sometido a consultas, y las propuestas preliminares, formuladas por los participantes en dichas consultas se habían incorporado en él. Por consiguiente, cuando la Comisión llegara a un punto muerto, debería considerar la opción de volver al texto original de la Oficina. En caso de que no hubiera una convergencia clara, el Presidente remitiría el texto al Grupo de Redacción.

830. La Vicepresidenta trabajadora propuso que la segunda de sus enmiendas considerara junto con las dos enmiendas que se estaban examinando en esos momentos. El Grupo podía tomar como base para la discusión la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE. En cuanto a la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores encontraba problemático el calificativo «modernizados» aplicado a los regímenes de protección social. Los miembros no debían perder de vista la finalidad y el alcance del proyecto de declaración. Si bien era necesario un cierto grado de modernización, no podía considerarse un concepto general: la modernización incesante durante los cien años subsiguientes era simplemente inviable. La enmienda adicional presentada por el Grupo de los Trabajadores subrayaba la necesidad de que todos los trabajadores tengan acceso a una protección social y laboral adecuada.

831. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo podría apoyar el texto original de la UE, pero sin hacer alusión a «la diversificación de las modalidades contractuales y la situación en el empleo». El texto debería centrarse en la protección social, por lo que incluir «protección social y laboral» no era aceptable.

832. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la inclusión de las palabras «protección social y laboral» y expresó su deseo de subenmendar el texto y sustituir «incluida la diversificación» por «en vista de la diversificación».

833. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, manifestó su preferencia por la enmienda del Grupo de los Empleadores, la cual se adaptaba mejor gramaticalmente al texto introductorio de la parte II, sección A.

834. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, respaldó el texto de la UE, sin la frase «en vista de la diversificación de las modalidades contractuales y la situación en el empleo».

835. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda original presentada por la UE, sin subenmiendas.

836. El miembro gubernamental de Australia dijo que su Gobierno prefería la enmienda del Grupo de los Empleadores, pero que también podía apoyar la subenmienda propuesta por la UE.

837. El miembro gubernamental del Canadá respaldó el texto subenmendado de la UE.

838. La Vicepresidenta trabajadora podía aceptar el texto subenmendado de la UE con la inclusión de «en vista de la diversificación».

839. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo apoyaba la enmienda original de la UE, no su versión subenmendada. Tampoco podía aceptar la inclusión de «protección social y laboral». La cuestión de la protección laboral se abordaba en otra parte del proyecto.

840. La Vicepresidenta trabajadora dijo que hasta ese momento no se había incluido ninguna referencia a la protección laboral. Su Grupo no podía aceptar un texto que abordara únicamente la protección social a menos que se introdujera una referencia adecuada a la protección laboral en otra parte del documento. Por el momento no existía dicha referencia, por lo que propuso remitir el párrafo al Grupo de Redacción.

841. El representante del Secretario General desaconsejó a la Comisión introducir asuntos demasiado específicos en el proyecto de la declaración, ya que tal grado de precisión complicaría la labor del Consejo de Administración, que debía supervisar la aplicación del instrumento en los años subsiguientes, y le impediría extraer las interpretaciones y orientaciones apropiadas del texto.

842. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su Grupo no insistía en la frase relativa a la diversificación, pero quería que se mantuviera «protección laboral».

843. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, respaldó el texto subenmendado que incluía «diversificación de las modalidades contractuales y la situación en el empleo».

844. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su grupo podía apoyar el texto subenmendado, pero sin la mención a la «protección laboral».

845. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la Declaración sobre la Justicia Social hacía referencia a «ampliar medidas de protección social — seguridad social y protección de los trabajadores —». Esta formulación también se había utilizado en otros textos importantes de la OIT. Sugirió que tal vez fuera apropiado incluirla en la declaración.

846. La Vicepresidenta empleadora dijo que no había necesidad de abordar absolutamente todo en ese párrafo. El texto subenmendado por el GRULAC contaba con la aprobación de su Grupo.

847. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la propuesta del GRULAC. Aunque no fuera del dominio público, todo especialista en protección social sabía sin duda que la protección social incluye la protección laboral.

848. El miembro gubernamental de China, hablando en nombre del ASPAG, coincidió en que el párrafo debería centrarse en la protección social, pero dijo que también podía aceptarse la inclusión de «protección laboral».

849. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que entendía que la protección social abarcaba la protección laboral.

850. El miembro gubernamental de los Estados Unidos coincidió en que la protección social incluía la protección laboral, pero dijo que podía aceptar un texto en el que se mencionara o no específicamente la «protección laboral».

851. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su grupo podía aceptar la formulación «protección social — seguridad social y protección de los trabajadores —» tomada de la Declaración sobre la Justicia Social.

852. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su Grupo podía aceptar «sistemas de protección social», pero que deseaba que sus comentarios respecto a la protección laboral constaran en acta.

853. La Vicepresidenta empleadora confirmó que esa formulación era aceptable para su Grupo.

854. Se adoptó el nuevo párrafo que figura antes de la parte II, sección A, párrafo ix).

Parte II, sección A, párrafo x)

855. El Presidente dijo que se habían presentado cinco enmiendas al párrafo x).

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

x) garantizar a los trabajadores migrantes un trato justo y las competencias apropiadas para su desarrollo; ~~promover sistemas de gobernanza de la migración laboral y la movilidad laboral que respeten plenamente los derechos de los trabajadores migrantes y beneficien a los países de origen, tránsito y destino, y~~

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

x) promover medidas para hacer frente a los desafíos y oportunidades que plantea la evolución demográfica, en particular, ~~sistemas de gobernanza de~~ la migración laboral legal y la movilidad laboral que respeten plenamente los derechos de los trabajadores migrantes y beneficien a los países de origen, tránsito y destino, y

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales del GRULAC:

x) promover la cooperación y el intercambio de información, incluyendo las mejores prácticas, respecto a ~~sistemas de gobernanza de~~ la migración laboral y la movilidad laboral que respeten plenamente los derechos de los trabajadores migrantes y beneficien a los países de origen, tránsito y destino, y

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de la India y la República de Corea:

x) promover sistemas de gobernanza de la migración laboral y la movilidad laboral que respeten ~~plenamente~~ los derechos de los trabajadores migrantes y beneficien a los países de origen, tránsito y destino, y

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos:

x) promover sistemas de gobernanza de la migración laboral y la movilidad laboral que respeten plenamente la soberanía nacional y los derechos de los trabajadores migrantes y beneficien a los países de origen, tránsito y destino, y

856. La Vicepresidenta empleadora hizo hincapié en que la función de la OIT no era promover un sistema de gobernanza de la migración laboral, sino garantizar a los trabajadores migrantes un trato justo. Para el Grupo de los Empleadores, era importante que los migrantes adquirieran las competencias necesarias para integrarse en el mercado de trabajo y así lo reflejaba la enmienda del Grupo al párrafo. El Grupo podía aceptar el término «legal» añadido a «migración laboral» en la enmienda de la UE, y acogía favorablemente la inclusión de «la cooperación y el intercambio de información, incluyendo las mejores prácticas» propuesta por el GRULAC, pero no creía que la cuestión de la soberanía nacional debiera incluirse en el párrafo.

857. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, explicó que la enmienda de la UE había sido redactada para que hubiera una articulación adecuada entre el párrafo introductorio y el texto examinado. Por otra parte, la UE coincidía en que el mandato de la OIT no incluía la promoción de los sistemas de gobernanza de la migración laboral.

858. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su región se enorgullecía de su apertura a la recepción de migrantes, si bien, como esta cuestión solía ser de índole transnacional, era importante dejar margen a los países para aplicar sus propias legislaciones nacionales. El GRULAC no estaba de acuerdo con los términos en que se abordaba la gobernanza de la migración laboral en el texto. La oradora indicó que se podría tomar como base la enmienda de los empleadores, e introducir parte de la enmienda de la UE. Ahora bien, no debería ponerse de relieve la situación legal o ilegal de los migrantes. Todos ellos merecían atención y respeto, independientemente de su condición jurídica. Por tal motivo, el GRULAC había incluido una referencia a la cooperación, el intercambio de información y las mejores prácticas.

859. El miembro gubernamental de la República de Corea, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de la India, explicó que la enmienda para eliminar la palabra «plenamente» de «respeten plenamente los derechos de los trabajadores migrantes», tenía por objeto tomar en consideración el hecho de que en las legislaciones nacionales de algunos países no se reconocían a los migrantes todos los derechos de que gozaban sus propios ciudadanos.

860. El miembro gubernamental de los Estados Unidos declaró que los países debían controlar los flujos de migrantes que cruzaban sus fronteras, por lo que consideraba necesario hacer referencia a la soberanía nacional. Estaba de acuerdo con que se añadiera la palabra «legal» después de «migración laboral», como proponía la UE, pues ello venía a redundar en la soberanía nacional.

861. La Vicepresidenta trabajadora recordó que en la 106.ª reunión de la Conferencia (2017) se había celebrado una discusión general sobre la migración laboral y se habían adoptado conclusiones relativas a su gobernanza equitativa y eficaz, por lo que esa cuestión no era nueva para la OIT. Indicó que la formulación «gobernanza de la migración laboral equitativa y eficaz» podría ser adecuada, pues era totalmente característica de la Conferencia. Estaba dispuesta a apoyar la enmienda de los empleadores para incluir «garantizar a los trabajadores migrantes un trato justo y las competencias apropiadas para su desarrollo», pero señaló que los empleadores habían, por otro lado, suprimido buena parte del texto de la versión original. La palabra «legal», que deseaba insertar la UE, planteaba un problema, pues los términos aceptados y utilizados para evitar que se criminalizara a los migrantes por su condición, eran

«regular» o «irregular». La finalidad del párrafo era promover la migración regular. Había pues que proporcionar a los migrantes irregulares los medios para superar esa situación. El Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo con el GRULAC en que debía evitarse utilizar los términos «legal» e «ilegal». Tampoco era conveniente hacer referencia a la «soberanía nacional». El Grupo estaba dispuesto a aceptar la formulación «promover una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral que respete plenamente los derechos de los trabajadores migrantes y beneficie a los países de origen, tránsito y destino». El texto del GRULAC relativo a la cooperación y el intercambio de información y buenas prácticas no era necesario.

862. La Vicepresidenta empleadora dijo que para los empleadores era importante integrar a los trabajadores migrantes en el mercado laboral y que, a dicho fin, era necesario facilitarles la adquisición de las competencias profesionales adecuadas. Nuevamente, hizo hincapié en que la OIT debería ceñirse a su mandato. La OIM había sido creada precisamente para ocuparse de cuestiones de gobernanza de la migración.

863. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, propuso el siguiente texto subenmendado:

> x) promover sistemas de gobernanza de la migración y la movilidad laboral que respeten los derechos de los trabajadores migrantes y beneficien a los países de origen, tránsito y destino, alentando la cooperación y el intercambio de información, incluyendo las mejores prácticas.

864. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, indicó que estaba dispuesta a aceptar la palabra «regular» en lugar de «legal».

865. La Secretaría elaboró el texto refundido siguiente, en el que se reflejaban las distintas enmiendas presentadas hasta entonces:

> x) promover medidas para establecer sistemas de migración laboral justos y equitativos, desarrollar la cooperación y hacer frente a los desafíos y oportunidades que se derivan del cambio demográfico, que promuevan la integración en el mercado de trabajo, respeten plenamente los derechos de los trabajadores migrantes y beneficien a los países de origen, tránsito y destino, y

866. La Vicepresidenta empleadora señaló que no se había incluido la cuestión relativa a la oferta de competencias profesionales.

867. El representante del Secretario General explicó que entendía que la «integración en el mercado de trabajo» comprendía la adquisición de competencias por parte de los migrantes.

868. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, puntualizó que tampoco se había incluido la palabra «regular».

869. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo estaba de acuerdo con la subenmienda inicial de la UE, la cual, a su vez, había sido enmendada para abarcar la cuestión de las competencias.

870. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, se opuso a que se incluyera las palabras «regular» o «legal». Propuso la formulación alternativa siguiente:

> x) promover medidas para hacer frente a los desafíos y oportunidades que se derivan de los cambios demográficos, en particular con respecto a los trabajadores migrantes y a su integración en el mercado de trabajo, inclusive mediante la cooperación y el intercambio de información y buenas prácticas, que respeten plenamente sus derechos y beneficien a los países de origen, tránsito y destino.

871. El miembro gubernamental de los Estados Unidos estuvo de acuerdo con los empleadores en que la OIT no tenía competencia en lo que respecta a las cuestiones sobre gobernanza de la migración. Indicó su conformidad con el uso de la palabra «regular» en lugar de la palabra «legal».

872. El miembro gubernamental de Indonesia respaldó plenamente la subenmienda del GRULAC, pero indicó que no estaba de acuerdo ni con la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de la India y la República de Corea, ni con la presentada por los miembros empleadores.

873. La miembro gubernamental de Irlanda se declaró a favor de la primera frase de la subenmienda del GRULAC, pero puntualizó que el texto debía hacer referencia a la migración «regular» o «legal».

874. El miembro gubernamental de China brindó su respaldo al texto refundido propuesto por la Secretaría y a la subenmienda del grupo de África.

875. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que la palabra «regular» era aceptable y propuso que la formulación se alineara con la de las conclusiones de 2017 de la Conferencia.

876. La Vicepresidenta empleadora dijo que no sería conveniente incluir en la declaración texto procedente de las conclusiones de una discusión general de la Conferencia, dado que el alcance de la declaración sería de índole más universal, en comparación con la naturaleza específica de las mismas. Su Grupo estaba de acuerdo con la subenmienda del GRULAC, y tomó nota del fuerte apoyo manifestado a la utilización del término «migración regular».

877. La Vicepresidenta trabajadora opinó que, para el párrafo examinado, podría ser muy conveniente tomar texto directamente de las conclusiones de 2017 de la Conferencia en relación con la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, y citó lo siguiente: «La OIT debería profundizar e intensificar su labor sobre migración laboral internacional en respuesta a las necesidades de los mandantes y asumir una función de liderazgo en materia de trabajo decente en la migración laboral».

878. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso modificar la subenmienda del GRULAC de la siguiente manera:

> x) promover medidas para hacer frente a los desafíos y oportunidades que se derivan de los cambios demográficos, en particular con respecto a la migración regular y la integración de esos migrantes en el mercado de trabajo, inclusive mediante la cooperación, y el intercambio de información y buenas prácticas, que respeten plenamente sus derechos y beneficien a los países de origen, tránsito y destino.

879. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con esa formulación, pues la integración en el mercado laboral implicaba forzosamente que se disponía de las competencias requeridas.

880. El miembro gubernamental de los Estados Unidos aceptó esa versión enmendada, pero propuso que se incluyeran las palabras «de conformidad con la legislación nacional», ya que en algunos países los derechos de los migrantes regulares e irregulares no eran los mismos.

881. La Vicepresidenta trabajadora expresó su consternación ante el giro que había tomado la discusión. Los trabajadores migrantes tenían derechos fundamentales, hecho que había sido subrayado en la discusión mantenida por la Conferencia en 2017. Su Grupo no estaba dispuesto a aceptar ninguna formulación que restringiera la asistencia de la OIT exclusivamente a los migrantes regulares. El texto tomado de las conclusiones de 2017 de la

Conferencia recogía plenamente las cuestiones planteadas y otorgaba una función bien definida a la OIT.

882. El Presidente constató una preferencia en la sala por la subenmienda del GRULAC y pidió a la Comisión que tomara esta versión como base para la discusión.

883. La miembro gubernamental de México, hablando en nombre del GRULAC, destacó la gran importancia de la cuestión de la migración para su Gobierno. Sostuvo que cualquier referencia a la migración regular o irregular estaba fuera de lugar. En ningún momento de la discusión general de la reunión de la Conferencia de 2017 se había calificado de ese modo a la migración. El texto de la declaración debía centrarse en la migración laboral en general.

884. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, suscribió sin reservas la declaración de la miembro gubernamental de México. No debía distinguirse entre migración regular e irregular.

885. El miembro gubernamental de Turquía se mostró de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores y con los miembros gubernamentales de México y Malí. Dijo que Turquía acogía en aquel momento a 4 millones de migrantes, entre ellos nacionales del Afganistán, Iraq y República Árabe Siria. No se había preguntado ni planteado ninguna cuestión en relación con la regularidad o irregularidad de su situación. Estaba claro que el texto debía considerar a los migrantes en su conjunto y no como grupos subdivididos o en función de diferentes categorías de clasificación.

886. La miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la subenmienda del GRULAC, sin las subenmiendas adicionales presentadas por la UE.

887. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda adicional a su propia versión del párrafo, a saber:

> x) promover medidas para hacer frente a los desafíos y oportunidades del cambio demográfico, en particular con respecto a la migración laboral y la integración de los trabajadores migrantes en el mercado de trabajo, inclusive mediante la cooperación y el intercambio de información y buenas prácticas, que respeten plenamente los derechos de los trabajadores migrantes y beneficien a los países de origen, tránsito y destino.

888. El miembro gubernamental de los Estados Unidos recordó a la Comisión que se trataba de una sección del proyecto de declaración en la que debían preverse indicaciones generales sobre las medidas que debía adoptar la OIT. Alentó a la Comisión a aceptar el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, extraído de las conclusiones de 2017.

889. La Vicepresidenta trabajadora recordó lo complicada que había sido la discusión sobre la migración en la citada reunión de la Conferencia. Recomendó pues que la Comisión adoptara la propuesta del Grupo de los Trabajadores, como sugería el miembro gubernamental de los Estados Unidos, o bien se remitiera el texto al Grupo de Redacción.

890. La Vicepresidenta empleadora reiteró el apoyo de su Grupo a la versión del texto presentada por el GRULAC. En vez de usar palabras como «regular» o «legal», era favorable a agregar la frase «de conformidad con la legislación nacional». Introducir un texto completamente nuevo en lugar del texto de la Oficina enmendado o subenmendado no era una buena idea a esas alturas. Se había avanzado mucho y se disponía de numerosos elementos que podían combinarse en un párrafo adecuado.

891. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, accedió a apoyar la propuesta del Grupo de los Trabajadores.

892. La miembro gubernamental de Australia se sumó al apoyo expresado por los Estados miembros de la UE y los Estados Unidos a la propuesta del Grupo de los Trabajadores.

893. El representante gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que si bien su grupo podía suscribir la subenmienda del GRULAC, similar a su propia versión, estaba dispuesto a apoyar la propuesta del Grupo de los Trabajadores para desbloquear la situación.

894. El miembro gubernamental del Canadá también apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores.

895. El Presidente preguntó si el GRULAC estaba dispuesto, a su vez, a apoyar la propuesta del Grupo de los Trabajadores.

896. La miembro gubernamental de Noruega apoyó también la propuesta del Grupo de los Trabajadores.

897. La miembro gubernamental del Brasil dijo que las conclusiones de 2017 de las que el Grupo de los Trabajadores había extraído su propuesta contenían una referencia al Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular de la OIM. Algunos países de la región no se habían adherido al mismo. Preferían, por consiguiente, mantener su propio texto, eventualmente añadiendo «de conformidad con la legislación nacional». Las diferentes situaciones de los diversos países de la región obligaban al grupo a tomar en cuenta las capacidades nacionales. No podían, por tanto, apoyar el texto del Grupo de los Trabajadores.

898. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el texto de las conclusiones de 2017 que estaba citando había sido redactado expresamente para no comprometer necesariamente a los Estados Miembros a cumplir el citado Pacto. Se trataba de un texto negociado y acordado por unanimidad en un marco tripartito.

899. La miembro gubernamental de México, hablando en nombre de su propio Gobierno, dijo que las preocupaciones de la región iban más allá del problema del Pacto. El texto del Grupo de los Trabajadores carecía de ciertos elementos clave que figuraban en la propuesta original y en la del GRULAC. Con el fin de lograr un acuerdo, podía apoyar la inclusión en el texto del GRULAC de las palabras «de conformidad con la legislación nacional», tal como habían propuesto los Estados Unidos.

900. El miembro gubernamental de los Estados Unidos reiteró su apoyo a la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. La aceptación de ese texto no implicaba de ninguna manera la aceptación de ningún otro instrumento.

901. La Vicepresidenta empleadora calificó la discusión de muy insatisfactoria. El Grupo de los Empleadores y el GRULAC habían apoyado mutuamente sus respectivas enmiendas. Su Grupo seguía a favor del texto del GRULAC con la inclusión de las palabras «de conformidad con la legislación nacional», tal como había propuesto el miembro gubernamental de los Estados Unidos.

902. La Vicepresidenta trabajadora opinó que la única manera de salir del punto muerto en que se encontraba la discusión era adoptar su propuesta.

903. La Vicepresidenta empleadora reiteró su apoyo a la enmienda del GRULAC, incluyendo la propuesta de los Estados Unidos de añadir «de conformidad con la legislación nacional».

904. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados Miembros, expresó su preferencia por la propuesta del Grupo de los Trabajadores.

905. El Gobierno de Malí, hablando en nombre del grupo de África, estaba dispuesto a apoyar la enmienda del GRULAC, pero prefería la propuesta del Grupo de los Trabajadores.

906. La miembro gubernamental de Australia dijo que prefería la enmienda del GRULAC con la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.

907. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que prefería su propia enmienda y estaba dispuesta a aceptar la propuesta presentada por los Estados Unidos de incluir «de conformidad con la legislación nacional».

908. El Presidente, observando que persistía el desacuerdo en la Comisión, remitió la parte II, sección A, párrafo x), al Grupo de Redacción.

Nuevo párrafo después de la parte II, sección A, párrafo x)

909. El Presidente dijo que el Grupo de los Empleadores había propuesto una enmienda para insertar el siguiente nuevo párrafo:

>) fortalecer las políticas, los programas y los sistemas de atención de salud para todos, en función del grado de desarrollo económico y de las circunstancias nacionales;

910. La Vicepresidenta empleadora afirmó que era muy importante para el trabajo decente que la OIT fortaleciera las políticas generales de atención de salud. La SST ya estaba ampliamente cubierta; no así las políticas de salud pública.

911. La Vicepresidenta trabajadora no tenía objeciones al fortalecimiento de las políticas de atención de salud, si bien estaban incluidas en la protección social.

912. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su grupo apoyaba, naturalmente, el fortalecimiento de las políticas de atención de salud, pero consideraba que se trataba de una cuestión ajena al mandato de la OIT, y que competía más bien a la Organización Mundial de la Salud. En vista de la extrema lentitud de las deliberaciones, propuso que los miembros de la Comisión se abstuvieran de presentar párrafos adicionales al proyecto de declaración y retiraran las enmiendas que no fueran de importancia capital.

913. El miembro gubernamental de los Estados Unidos se declaró en contra de la enmienda del Grupo de los Empleadores y suscribió la retirada de todas las enmiendas no fundamentales.

914. Los miembros gubernamentales de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Federación de Rusia, Noruega y Malí, hablando en nombre del grupo de África, también rechazaron la enmienda.

915. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda.

Parte II, sección A, párrafo xi)

916. El Presidente señaló que se habían presentado seis enmiendas al párrafo xi).

917. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda que tenía por objeto suprimir dicho párrafo. Precisó que su Grupo la había presentado inicialmente porque consideraba que el tema tratado ya se había abordado en otra parte del texto. Sin embargo, en el entendido de que los miembros gubernamentales deseaban firmemente conservar el párrafo xi), el Grupo de los Empleadores no iba a contrariar esos deseos.

918. El Presidente enumeró las enmiendas restantes.

Enmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos:

xi) ~~intensificar~~ reforzar la coherencia de las políticas mediante una mayor integración de las normas internacionales del trabajo ~~participación~~ en el sistema multilateral, de conformidad con el reconocimiento de ~~que ha reconocido~~ que el trabajo decente es clave para el desarrollo sostenible y para acabar con la pobreza, habida cuenta de que, en un contexto de globalización, la ausencia de condiciones de trabajo humanas en cualquier país constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás países.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Liga de los Estados Árabes:

xi) intensificar ~~la~~ su ~~participación~~ cooperación en el sistema multilateral en zonas frágiles y afectadas por conflictos, en consonancia con su reconocimiento ~~que ha reconocido~~ de que el trabajo decente es clave para el desarrollo sostenible y para acabar con la pobreza~~, habida cuenta de que, en un contexto de globalización, la ausencia de condiciones de trabajo humanas en cualquier país constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás países~~.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

xi) intensificar la ~~participación~~ colaboración con ~~en~~ el sistema multilateral a fin de lograr la coherencia de las políticas, teniendo en cuenta que éste ha reconocido que el trabajo decente es clave para el desarrollo sostenible y para acabar con la pobreza~~, habida cuenta de~~ y que, en un contexto de globalización, la ausencia de condiciones de trabajo humanas en cualquier país constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás países.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

xi) intensificar la participación en el sistema multilateral, que ha reconocido que el trabajo decente es clave para el desarrollo sostenible y para corregir la desigualdad de ingresos y acabar con la pobreza, habida cuenta de que, en un contexto de globalización, la ausencia de condiciones de trabajo humanas en cualquier país constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás países.

Enmienda presentada por la miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos en nombre de los países del CCG:

xi) intensificar la participación en el sistema multilateral, que ha reconocido que el trabajo decente es clave para el desarrollo sostenible y para acabar con la pobreza, en especial en las zonas frágiles y afectadas por conflictos, habida cuenta de que, en un contexto de globalización, la ausencia de condiciones de trabajo humanas en cualquier país constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás países.

919. La Vicepresidenta trabajadora explicó las dos enmiendas presentadas por su Grupo. La primera tenía por objeto promover la coherencia de las políticas dentro del sistema multilateral y, en tal sentido, se hacía eco de la Declaración de Filadelfia. El propósito de la segunda enmienda era abordar la desigualdad de los ingresos, que era un tema clave en el texto del proyecto de declaración y también figuraba en el ODS 10, al igual que el objetivo de poner fin a la pobreza.

920. La miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que su intención era la inclusión de una referencia al documento aprobado por la Cumbre de Líderes del G7 (8-9 de junio de 2018, Charlevoix, Quebec), a fin de hacer constar la idea de que era necesario mejorar la coherencia de las políticas intensificando la integración de las normas internacionales del

trabajo en el sistema multilateral. La enmienda no había sido respaldada, por lo que estaba dispuesta a retirarla.

921. La enmienda no tuvo respaldo y, en consecuencia, fue retirada.

922. El miembro gubernamental de Arabia Saudita, hablando en nombre de los Estados miembros de la Liga de los Estados Árabes, presentó una enmienda que tenía por objeto reformular el párrafo a fin de hacer hincapié en que la OIT debía incrementar su cooperación dentro del sistema multilateral en las zonas frágiles y en conflicto, en consonancia con el planteamiento de la Organización de que el trabajo decente es esencial para el desarrollo sostenible y para acabar con la pobreza. Había muchas situaciones de conflicto en distintas zonas del mundo, y el trabajo decente tenía en ellas una importancia vital.

923. La miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda cuya finalidad era insertar la frase «en especial en las zonas frágiles y afectadas por conflictos» entre la palabra «pobreza» y la expresión «habida cuenta de que». Los países que se encontraban en dichas zonas experimentaban grandes sufrimientos, y las repercusiones laborales de los conflictos y el consiguiente flujo masivo de refugiados eran sumamente graves.

924. La Vicepresidenta empleadora observó que los miembros de la Comisión consideraban que el párrafo era importante. La enmienda presentada por los Estados miembros de la Liga de los Estados Árabes tenía un alcance demasiado limitado, ya que se refería únicamente a la cooperación en zonas frágiles y en conflicto. El Grupo de los Empleadores podría apoyar la enmienda de los trabajadores que tenía por finalidad aumentar la coherencia de las políticas, pero no la que se refería a la desigualdad de los ingresos. Su Grupo también podría apoyar la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los países del CCG.

925. La Vicepresidenta trabajadora manifestó que, a su juicio, el párrafo contenía elementos importantes y no debía suprimirse. El Grupo de los Trabajadores valoraba positivamente la enmienda presentada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, que no había sido respaldada, y consideraba que algunos de sus elementos podrían recogerse en subenmiendas a otras enmiendas. Por otra parte, se felicitó de que los empleadores apoyaran la enmienda propuesta por los trabajadores con respecto al logro de la coherencia de las políticas, pero insistió en que la otra enmienda de su Grupo, relativa a la desigualdad de los ingresos, revestía gran importancia para cumplir los objetivos de la Agenda 2030. Además, el Grupo de los Trabajadores deseaba subenmendar la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de los países del CCG, agregando la frase «prestando especial atención a» antes de las palabras «las zonas frágiles y afectadas por conflictos», a fin de hacer constar que dichas zonas no siempre recibían la atención que requerían.

926. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, indicó que no apoyaba la enmienda presentada por los Estados miembros de la Liga de los Estados Árabes. El GRULAC podría aceptar la enmienda de los Trabajadores con respecto a la coherencia de las políticas, ya que el tema era de particular importancia. Su grupo apoyaba también la enmienda que había presentado el CCG, en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.

927. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, estuvo de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores en que la enmienda presentada por los Estados miembros de la Liga de los Estados Árabes era demasiado restrictiva. Con respecto a la enmienda presentada por los trabajadores sobre la coherencia de las políticas, indicó que la UE era partidaria de mantener la palabra «en», en lugar de «con» antes de «el sistema multilateral», y proponía una subenmienda de modo tal que la primera frase tuviera el tenor siguiente: «intensificar la colaboración en el sistema

multilateral y promover una mayor integración de las normas internacionales del trabajo fortaleciendo la coherencia de las políticas».

928. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó las enmiendas presentadas tanto por los Estados miembros de la Liga de los Estados Árabes como por los países del CCG, que a su juicio podrían fusionarse en una sola. Con respecto a la enmienda de estos últimos, propuso que la expresión «en especial» se sustituyera por la expresión «en particular». Además, indicó que su grupo apoyaba la enmienda de los trabajadores relativa a la desigualdad de los ingresos.

929. La Secretaría, dando curso a una solicitud del Presidente, redactó una versión consolidada del texto que recogía las enmiendas y subenmiendas presentadas hasta el momento:

> xi) intensificar la participación [y cooperación] en el sistema multilateral [y promover una mayor integración de las normas internacionales del trabajo en el sistema multilateral] a fin de lograr/reforzar la coherencia de las políticas, en consonancia con el reconocimiento de que el trabajo decente es clave para el desarrollo sostenible [, corregir la desigualdad de ingresos] y acabar con la pobreza, [en particular/prestando especial atención a las zonas frágiles y afectadas por conflictos] y teniendo en cuenta que, en un contexto de globalización, la ausencia de condiciones de trabajo humanas en cualquier país constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás países.

930. El miembro gubernamental de Cuba observó que muchos de los cambios propuestos mejoraban el texto. Recordó que ya se había remitido al Grupo de Redacción una pregunta sobre el uso del término «frágiles», por lo que tal vez valdría la pena esperar la respuesta a esa pregunta antes de utilizar dicho término en el párrafo xi). El término «cooperación en el sistema multilateral» tenía que cubrir todas las situaciones, dado que existían déficits de trabajo decente en muchos lugares, y no sólo en las zonas frágiles y afectadas por conflictos. Con respecto a todas las demás enmiendas, el orador se mostró flexible. Pidió nuevamente que la Secretaría esclareciera la cuestión de la «fragilidad».

931. La Vicepresidenta empleadora señaló que la UE había subenmendado la enmienda de los trabajadores sobre la coherencia de las políticas con un texto inspirado en la enmienda de los Estados Unidos que no había sido respaldada. El Grupo de los Empleadores no podía aceptar ese texto: la imposición de normas internacionales del trabajo como cláusulas sociales en los acuerdos comerciales excedía el mandato de la OIT y se adentraba en un terreno que incumbía más bien a la Organización Mundial del Comercio o a las políticas comerciales. Los acuerdos comerciales incluían referencias a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, pero no integraban normas laborales como tales, por considerarse que su inclusión podría servir para justificar prácticas proteccionistas. Por lo tanto, el Grupo de los Empleadores no podía apoyar la subenmienda de la UE, ni ninguna otra de índole similar.

932. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que no podía aceptar ni la enmienda de los Estados miembros de la Liga de los Estados Árabes ni la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores con respecto a la desigualdad de ingresos. Sin embargo, podría apoyar la enmienda de los trabajadores relativa a la coherencia de las políticas, así como la subenmienda de la UE a la misma enmienda. Añadió que apoyaba la enmienda del CCG en su forma subenmendada por los trabajadores.

933. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la subenmienda de la UE a la enmienda de los trabajadores sobre la coherencia de las políticas retomaba elementos de la enmienda de los Estados Unidos, que no había sido respaldada. Su Grupo prefería la expresión «especial atención», en vez de «en particular». El mantenimiento de la enmienda sobre la desigualdad de ingresos era muy importante para los trabajadores. El tema no se mencionaba en ninguna otra parte del texto, por lo que debería aparecer en ese párrafo.

934. En respuesta a una solicitud de aclaración del miembro gubernamental de Cuba, el representante del Secretario General dijo que en ningún instrumento de la OIT constaba una definición jurídica del término «fragilidad». Sin embargo, con esta noción por lo general se hacía referencia a la capacidad de un país para hacer frente a sucesos internos o externos de gran impacto. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), se refería a «las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres». Además, en los trabajos preparatorios de la Recomendación núm. 205 también se había considerado que un Estado podía encontrarse en situación de fragilidad «por conflictos, por catástrofes o por acontecimientos catastróficos». En la labor de seguimiento de la Recomendación por parte del Consejo de Administración en su 331.ª reunión, celebrada entre octubre y noviembre de 2017, se había hecho referencia al trabajo en «países que actualmente viven situaciones prolongadas de fragilidad, conflicto o desastre». En el contexto del Grupo de Alto Nivel de la OIT sobre el trabajo decente en los Estados frágiles, reunido en 2014, se había señalado lo siguiente: «La fragilidad del Estado es un fenómeno complejo, con múltiples causas, que dificulta el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En los Estados frágiles, muchos de los cuales son países menos adelantados, las instituciones sociales no son capaces de absorber los choques internos y externos y adaptarse a ellos, como es el caso de las ingentes tasas de desempleo de los jóvenes, la rapidez de las migraciones y la urbanización, el deterioro de las perturbaciones climáticas y el aumento de la pobreza y la desigualdad».

935. La Vicepresidenta empleadora se manifestó a favor del texto en su forma subenmendada, aunque sin la inclusión de la frase «y promover una mayor integración de las normas internacionales del trabajo en el sistema multilateral».

936. El miembro gubernamental de Arabia Saudita declaró estar de acuerdo con el texto consolidado y añadió que era esencial mantener «prestando especial atención a las zonas frágiles y afectadas por conflictos». Si bien en el contexto de los países del CCG todavía no se disponía de una definición consensuada de «fragilidad», esta cuestión no dejaba de ser decisiva.

937. El miembro gubernamental de Cuba acogió con satisfacción la aclaración de la Secretaría sobre el término «fragilidad», pero prefería darle un significado más amplio. Propuso una subenmienda que incluyera «prestar especial atención a las zonas afectadas por conflictos y a otras zonas en situación de conflicto». Esta formulación era ampliamente utilizada en la comunidad de la asistencia humanitaria y con ella se hacía referencia a los países en situación de conflicto y fragilidad. Además, la última línea del párrafo, «la ausencia de condiciones de trabajo humanas en cualquier país», era un enunciado inapropiado con respecto a las circunstancias nacionales de un Estado soberano y, en caso de que se incluyera, debería reformularse de manera que con ello no se señalaran los fracasos de un país con respecto al trabajo decente.

938. El miembro gubernamental de China hizo suya la declaración del Grupo de los Empleadores.

939. La Vicepresidenta trabajadora estaba dispuesta a apoyar el texto acordado. Consideraba innecesario el término «sistema multilateral». Se opuso al uso de «en especial», y prefirió la frase «prestando especial atención a las zonas frágiles y afectadas por conflictos». Dijo que la última línea del párrafo no debía modificarse, como había sugerido el miembro gubernamental de Cuba, ya que se inspiraba en la Declaración de Filadelfia.

940. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia respaldó el texto en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores y sin la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Cuba.

941. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó el texto refundido, pero sin la oración «y promover una mayor integración de las normas internacionales del trabajo en el sistema multilateral», criterio que fue compartido por los miembros gubernamentales de Turquía y Emiratos Árabes Unidos.

942. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyó el texto refundido y propuso incluir además una subenmienda con la frase «situaciones de conflicto y posteriores a conflictos», a fin de armonizar el texto con la redacción de la Agenda 2030.

943. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de la UE y sus Estados miembros, suscribió la versión anterior, aunque sin la subenmienda del GRULAC. Si bien prefería incluir «y promover una mayor integración de las normas internacionales del trabajo en el sistema multilateral», dada la falta de adhesión que la frase había suscitado, podía aceptar su supresión.

944. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, reiteró su preferencia por la expresión «situaciones de conflicto y posteriores a conflictos», que era un concepto claro utilizado en las Naciones Unidas, en lugar del término «fragilidad».

945. El representante del Secretario General reconoció la pertinencia de las opiniones del GRULAC con respecto a la terminología. No obstante, recordó que, en los debates de la OIT previos a la adopción de la Recomendación núm. 205, algunos gobiernos habían pedido que se tuviera en cuenta a los países que se estaban recuperando de desastres naturales y otros incidentes catastróficos, y que ésta había sido la génesis de la terminología propuesta sobre la fragilidad y el conflicto. La utilización de la expresión «situaciones de conflicto y posteriores a conflictos», atenuaba por sí sola el alcance del párrafo al excluir a los países que habían sufrido desastres naturales y perturbaciones equivalentes.

946. El miembro gubernamental de Cuba agradeció las explicaciones adicionales que había dado la Secretaría, y aceptó que se añadiera «desastres naturales» al texto, pero insistió en que la noción de «frágil» era demasiado vaga y podía ser malinterpretada.

947. El miembro gubernamental de Arabia Saudita se opuso a la utilización del término «frágil», porque podía abarcar tanto situaciones causadas por los seres humanos como desastres naturales. Sin embargo, quizás podría encontrarse otro término más idóneo.

948. El Presidente tomó nota de las reservas de algunos miembros de la Comisión con respecto al término «frágil». No obstante, teniendo en cuenta las explicaciones facilitadas por la Secretaría, así como otras intervenciones, consideró que, en general, el texto concitaba un amplio apoyo.

949. La parte II, sección A, párrafo xi) fue adoptada en su forma enmendada.

950. En consecuencia, las enmiendas restantes sobre el párrafo fueron desestimadas.

Nuevo párrafo después de la parte II, sección A, párrafo xi)

951. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar un nuevo párrafo del siguiente tenor:

>) Promover un diálogo social efectivo y responsable mediante el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones representativas de los interlocutores sociales y las instituciones de diálogo social, posibilitando que éstas cumplan una función concreta en las instituciones, programas y políticas del mercado de trabajo pertinentes a nivel nacional e internacional;

El párrafo era necesario porque en la parte II faltaba una referencia a la labor de la OIT en materia de diálogo social. No se podría lograr un diálogo social ni un tripartismo reales y eficaces sin fortalecer antes la capacidad necesaria de los interlocutores sociales, pues así se reforzaría también el tripartismo en el sistema multilateral. Esa esfera prioritaria de la labor de la OIT debía quedar claramente enunciada en la declaración.

952. La Vicepresidenta trabajadora se preguntó cómo se justificaba añadir un nuevo párrafo sobre un punto que ya se examinaba en la parte II, sección B. Si bien era innegable la importancia del desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales, la cuestión debía mencionarse en el lugar adecuado. No sólo se opuso a la enmienda de los empleadores, sino que cuestionó además la idoneidad del término «diálogo social responsable», puesto que inducía a pensar que algunas prácticas de diálogo social eran irresponsables.

953. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que entendía la importancia del contenido del nuevo párrafo propuesto, pero consideraba que reiteraba lo ya enunciado en la parte II, sección B, y en la parte IV, sección B. Por consiguiente, la UE no respaldaría la enmienda.

954. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, y el miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se hicieron eco de la opinión de la UE.

955. El miembro gubernamental de Suiza coincidió asimismo con la UE a ese respecto, y señaló que su país había presentado enmiendas relativas a esa cuestión en otras partes del proyecto, por ejemplo en la parte II, sección B. Consideraba más apropiado examinar el contenido de la enmienda del Grupo de los Empleadores cuando se examinaran las secciones posteriores.

956. La Vicepresidenta empleadora informó al Grupo de los Trabajadores de que la formulación del concepto de «diálogo social responsable» se había acordado en la Declaración de Oslo de la novena Reunión Regional Europea, de 2013. Suscribió la propuesta del miembro gubernamental de Suiza de examinar esta cuestión junto con secciones ulteriores y conexas. Llamó la atención sobre la redacción y el contenido de la parte II, sección B, en la que se afirmaba que «la cooperación tripartita a través del diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es el fundamento esencial de todas las actividades de la OIT, y contribuye a la eficiencia de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros». Esta oración, sin embargo, no contenía ninguna referencia a la necesidad de que la OIT fomentara la capacitación de los interlocutores sociales, que era el principal objetivo de la propuesta de los empleadores. No obstante, en vista del consenso que parecía haber al respecto en la Comisión, el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a desplazar dicha enmienda a la parte II, sección B, para que ésta fuera examinada en su momento. Abogó por que, cuando resultara pertinente en el texto de la declaración, se añadiera un componente sobre el fomento de la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, ya que ahí radicaba uno de los aspectos importantes de la labor de la OIT.

957. La Vicepresidenta trabajadora aclaró que la Declaración de Oslo hablaba de «cooperación social responsable», que no era lo mismo que «diálogo social responsable».

958. El Presidente remitió al Grupo de los Empleadores al texto de la parte IV, sección B, relativo al fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales.

959. La Vicepresidenta empleadora se declaró favorable a trasladar la discusión sobre su propuesta, en la que se abordaban los medios de acción de la OIT, a la parte IV. Por consiguiente, su Grupo aceptaba aplazar la cuestión hasta que se examinara la parte IV.

960. El Presidente aplazó el examen de la enmienda hasta que se abordara la parte IV.

Parte II, Sección B

961. El Presidente dijo que se habían presentado seis enmiendas a la parte II, sección B, que serían examinadas por separado.

Enmienda presentada por los Estados miembros de la UE:

B. El diálogo social, incluida la~~La~~ cooperación tripartita ~~a través del diálogo social~~ entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, es el fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y, junto con la negociación colectiva, contribuye ~~de~~a la eficiencia de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

B. La cooperación tripartita y ~~a través d~~el diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es el fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y de la eficiencia de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros.

Enmiendas presentadas por el GRULAC:

B. La cooperación tripartita a través del diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es un~~el~~ fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y de la eficiencia de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros.

B. La cooperación tripartita a través del diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es el fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y contribuye a la exitosa~~de la eficiencia de la~~ elaboración de políticas y a la toma de decisiones en sus Estados Miembros.

B. La cooperación tripartita a través del diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es el fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y de la eficiencia de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros en los temas relativos a la OIT.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos:

B. La cooperación tripartita a través del diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es el fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y de la eficiencia de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros. A fin de representar al mundo del trabajo en la actualidad y en el futuro, los mandantes de la OIT han de redoblar esfuerzos para llegar a todos los trabajadores y empleadores, inclusive mediante el uso de las nuevas tecnologías.

962. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó la enmienda. Consideraba esencial que la declaración reflejase la importancia del diálogo social, en el que quedaban implícitas la cooperación tripartita y la negociación colectiva.

963. La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda de su Grupo, cuya finalidad era diferenciar entre la consulta tripartita y el diálogo social, ya que no todo el diálogo social era de carácter tripartito. Dado que la enmienda de la UE había logrado el mismo resultado, el Grupo de los Trabajadores consideraría la posibilidad de retirar la suya en favor de la propuesta de la UE.

964. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó tres enmiendas para proponer tres pequeñas modificaciones al texto de la Oficina. La primera consistía en que la cooperación tripartita a través del diálogo social era «un fundamento esencial» y no «el fundamento esencial», ya que existían otras posibilidades, como el trabajo decente. La segunda era insertar «contribuye a» antes de «la exitosa elaboración de políticas y a la toma de decisiones», ya que en el texto faltaba el nexo con la cooperación tripartita y el diálogo social. La última procuraba añadir «en los temas relativos a la OIT» al final del párrafo, para aclarar el alcance del mismo.

965. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda cuyo objetivo era asegurar que la declaración no se centrara únicamente en el tripartismo en tiempo presente, sino también de cara al futuro. Habida cuenta de las transformaciones que se esperaban en el mundo del trabajo, era importante incluir la intención de llegar a todos los trabajadores y empleadores, incluso mediante el uso de las nuevas tecnologías. Sin embargo, cabía debatir sobre la redacción exacta, incluida la posibilidad de añadir un elemento sobre el fomento de la capacitación de los trabajadores y los empleadores. El uso de nuevas tecnologías podía ayudar en ese sentido, pero no era crucial. El objetivo era llegar a todos los trabajadores y a todos los empleadores.

966. La Vicepresidenta trabajadora sugirió que se utilizara la enmienda de la UE como base, introduciendo algunas modificaciones puntuales en aras de la claridad. Propuso una subenmienda para insertar «junto con» antes de «negociación colectiva» y, en consecuencia, retiró la enmienda presentada por su Grupo. Se declaró favorable a la enmienda del GRULAC de utilizar «un fundamento esencial» en lugar de «el fundamento esencial». En cuanto a la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos, precisó que muchos sindicatos ya estaban utilizando las nuevas tecnologías para llegar a los trabajadores. En ese sentido, la oradora se refirió a ejemplos de aplicaciones móviles pensadas para los afiliados a sindicatos del sector del transporte transfronterizo, así como al reciente referéndum en línea sobre la modernización del régimen de pensiones convocado por la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) entre sus afiliados. Aunque todavía quedaba mucho por hacer, no consideraba conveniente destacar esta cuestión en el contexto de la declaración.

967. La Vicepresidenta empleadora se declaró partidaria de la propuesta formulada en la enmienda de la UE para que el párrafo comenzara con «El diálogo social, incluida la cooperación tripartita», pero no estaba conforme con que se insertara una referencia a la negociación colectiva, ya que así se destacaba sólo un elemento del diálogo social, cuando en realidad éste tenía un alcance mucho mayor y el párrafo se refería a la totalidad del diálogo social. Suscribió la enmienda de los trabajadores para sustituir «a través de» por «y», y la enmienda del GRULAC para sustituir «el fundamento esencial» por «un fundamento esencial». También apoyó que se agregara «contribuye a» antes de «la eficiencia de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados miembros», tal como se proponía en la segunda enmienda del GRULAC. Sin embargo, no estaba conforme con la tercera enmienda del GRULAC para limitar el párrafo a los temas relativos a la OIT, ya que limitaba en exceso su alcance. Se opuso a la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos: entendía su propósito, pero no consideraba que fuera la redacción idónea. El Grupo de los Empleadores utilizaba habitualmente la tecnología para comunicarse con sus afiliados, pero la enmienda parecía hablar de organización.

968. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que apoyaba el texto enmendado sin mencionar la negociación colectiva porque la consideraba ya incluida en el concepto de diálogo social y, por lo tanto, no había necesidad de subrayarlo. Su Grupo

estaba dispuesto a aceptar también el texto original, pero no podía pronunciarse sobre la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos.

969. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de la UE y sus Estados miembros, dijo ser más partidaria de la enmienda de la UE que de la del Grupo de los Trabajadores. Era importante mantener la mención al diálogo social y la negociación colectiva en el texto. Con respecto a la primera enmienda del GRULAC, no apoyó la sustitución de «la» por «una», por cuanto aminoraba la importancia del diálogo social. Respaldaba la segunda enmienda del GRULAC, pero no la tercera, que añadía «en los temas relativos a la OIT», ya que le parecía reduccionista. La oradora era partidaria de introducir una subenmienda a la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos para contemplar la redacción de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo en la 107.ª reunión de la Conferencia en 2018. Sin embargo, estaba dispuesta a omitirla, ya que parecía que el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores no estaban de acuerdo con la redacción actual.

970. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se mostró a favor de la enmienda de la UE, aunque presentó una subenmienda con la frase «el diálogo social, la negociación colectiva y la cooperación tripartita». El diálogo social era uno de los elementos fundamentales de las actividades de la OIT, por lo tanto, el término «negociación colectiva» debía ocupar el segundo lugar en la frase.

971. El representante del Secretario General propuso que se revisara la redacción del párrafo para que se entendiera el concepto de diálogo social. Señaló que la negociación colectiva por lo general, y casi siempre, era bipartita y que la formulación del texto que tenían ante sí, que rezaba «El diálogo social, la cooperación tripartita y la negociación colectiva entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores» podría ser incorrecta.

972. La Vicepresidenta trabajadora acogió con beneplácito la propuesta e instó a la Comisión a mantener la formulación «El diálogo social, la negociación colectiva y la cooperación tripartita». Ayudaría a aclarar posibles confusiones sobre la negociación colectiva, que sólo tenía dos partes, incluso cuando era el gobierno quien actuaba en calidad de empleador.

973. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con que había muchas modalidades de diálogo social, y que podía ser bipartito o tripartito. Aun así, cuando era bipartito podía adoptar muchas formas, de ahí que el Grupo de los Empleadores se opusiera a destacar un sólo aspecto del diálogo social, concretamente, la negociación colectiva. Estaba dispuesta a aceptar el texto original de la Oficina. Podía también aceptar la enmienda de la UE, sin incluir la negociación colectiva. Se trataba de un aspecto muy importante para su Grupo.

974. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la negociación colectiva era un principio y derecho fundamental en el trabajo, y una parte importante de la labor de la OIT, y que sin embargo en el proyecto de declaración no se hacían muchas referencias a ésta. Tal como estaba, el texto reflejaba debidamente el diálogo social, en el que estaba implícita la negociación colectiva. La redacción ya contemplaba las otras modalidades de diálogo social mencionadas por el Grupo de los Empleadores. La oradora celebró la solución propuesta por el miembro gubernamental de Malí para la frase «el diálogo social, la negociación colectiva y la cooperación tripartita» y estimó que era una buena solución para seguir avanzando, que no presentaría gran dificultad a la Comisión.

975. El miembro gubernamental de Suiza, que hablaba también en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, dijo que la enmienda pretendía introducir un objetivo ambicioso en la declaración. Había que promover ideas tales como la de la Vicepresidenta trabajadora acerca de la utilización de tecnologías. La enmienda que él había presentado iba

más allá de las tecnologías, pretendía llegar a todos los trabajadores y los empleadores del mundo del trabajo. Reconoció el rechazo que había suscitado y la retiró.

976. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, después de haber escuchado todas las opiniones vertidas y con ánimo de cooperación, se mostró flexible con respecto a la inserción, o no, de la referencia a la negociación colectiva. Mostró la misma actitud con respecto a la segunda enmienda propuesta por el GRULAC destinada a sustituir «el fundamento esencial» por «un fundamento esencial».

977. La Vicepresidenta trabajadora dijo entender que la parte II, sección B, era un texto introductorio supuestamente destinado a reflejar nociones generales que tenían que ver con el resto del texto, y que por lo tanto no era necesario referirse repetidamente al diálogo social en todo el texto.

978. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, aclaró que no tenía nada en contra de la negociación colectiva, sino que no veía la necesidad de especificarla en el contexto del diálogo social, dicho lo cual indicó que su Grupo estaba dispuesto a aceptar la inclusión del término «negociación colectiva» en el texto.

979. El Presidente dijo que parecía haber acuerdo para adoptar la parte II, sección B, con la inclusión del término «negociación colectiva».

980. La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con el Presidente en que había consenso sobre la parte II, sección B, y propuso que ésta se remitiera al Grupo de Redacción. Recordó que la miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, había dicho que era flexible sobre la inclusión de «negociación colectiva», en tanto que él parecía considerar que había consenso para incluir el término. Para el Grupo de los Empleadores, se trataba de un límite que no debía traspasarse. El Grupo no admitía la especificación de la negociación colectiva en el texto. O se eliminaba, o el Grupo de los Empleadores tendría que añadir otros aspectos del diálogo social bipartito.

981. El Presidente señaló que no estaba tomando partido por ningún grupo en particular, y que, habida cuenta de que la negociación colectiva formaba parte del diálogo social, su inclusión no distorsionaría el texto. Tras haber escuchado atentamente todas las opiniones, estimaba que no había apoyo suficiente para retirar el término negociación colectiva. Si el Grupo de los Empleadores no estaba dispuesto a aceptar la inclusión de la negociación colectiva, el texto tendría entonces que ser remitido al Grupo de Redacción.

982. La Vicepresidenta trabajadora opinó que en ocasiones se remitían elementos al Grupo de Redacción innecesariamente cuando aparentemente en la Comisión había consenso suficiente sobre ellos. Recordó las conclusiones relativas a segunda discusión recurrente sobre diálogo social y tripartismo, celebrada en la 107.ª reunión de la Conferencia en 2018, según las cuales «[e]l diálogo social, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva desempeña un papel fundamental en la formulación de políticas para promover la justicia social». En la parte II, sección B, se podría haber utilizado ese texto, pero aparentemente no había habido consenso para hacerlo.

983. La Vicepresidenta empleadora indicó que la naturaleza del texto del proyecto de declaración que se estaba examinando era muy diferente de la del texto de las conclusiones de 2018 de la discusión recurrente sobre diálogo social y tripartismo. Pidió a la Comisión que tuviera presente que había diferencias entre los instrumentos, y que servían a diferentes propósitos. Había que centrarse en la declaración, y no en discusiones de carácter restringido sobre un único pilar de la Declaración sobre la Justicia Social y su seguimiento.

984. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se mostró preocupado por la deriva de la discusión y recalcó que cuando una determinada redacción gozaba de apoyo general, era preciso adoptarla. Se preguntó por qué la Comisión habría de remitir la parte II, sección B, al Grupo de Redacción, cuando parecía haber apoyo general al texto que incluía «negociación colectiva», máxime teniendo en cuenta que se estaba trasladando al Grupo de Redacción el mismo debate entre los mismos mandantes sin perspectivas de que fuera resuelto el problema.

985. El Presidente dijo que comprendía las opiniones expresadas, pero aclaró que el debate que tenía lugar en la Comisión serviría de base para la labor del Grupo de Redacción. Comunicó que la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos había sido retirada, y que todas las demás enmiendas propuestas a la parte II, sección B, se remitirían al Grupo de Redacción.

Parte II, sección C

986. El Presidente dijo que se habían presentado cinco enmiendas a la parte II, sección C.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

C. La promoción de la seguridad y salud en el trabajo (SST), basada en sistemas de gestión de la SST eficaces, en una cultura de la prevención y en servicios de inspección sólidos, es un puntal del trabajo decente. ~~principio y derecho fundamental en el trabajo, que se añade a todos los principios y derechos que se enuncian en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).~~

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

C. ~~La seguridad y salud en el trabajo~~ El derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables es un principio y derecho fundamental en el trabajo, que se añade a todos los principios y derechos que se enuncian en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

C. La seguridad y salud en el trabajo ~~es~~ debería reconocerse como un principio y derecho fundamental en el trabajo, que se añade a todos los principios y derechos que se enuncian en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)

Enmienda presentada por el GRULAC:

C. La seguridad y salud en el trabajo es un principio y derecho fundamental en el trabajo, ~~que se añade a todos los principios y derechos que se enuncian en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)~~

987. El miembro gubernamental de la República de Corea, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de la India, retiró la enmienda encaminada a suprimir la sección C.

988. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda y dijo que estimaba adecuado que la declaración destacara la promoción de la SST como elemento importante del trabajo decente. Sin embargo, no estaba en condiciones de aceptar el texto original por varias razones. La SST no era un derecho ni un principio, como los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los derechos eran unilaterales, mientras que la SST se refería al respeto de la reglamentación y las normas técnicas. La SST era una responsabilidad común a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y en buena medida dependía de la inversión, de una buena cultura de la seguridad y de unos sistemas de inspección del trabajo eficientes.

Además, había una serie de cuestiones de procedimiento relacionadas con la aprobación de la sección. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se habían definido en 1998 en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la que también se especificaban los convenios fundamentales conexos. En la actualidad, existían unos 40 convenios de la OIT relativos a la SST, y no estaba claro qué procedimiento debía seguirse para la selección de los convenios fundamentales en la materia. Además, la tasa de ratificación de muchos de esos convenios era baja. El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), sólo había sido ratificado por 13 Estados miembros de la UE y 47 Estados Miembros del resto del mundo. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), sólo había sido ratificado por 18 Estados miembros de la UE y 68 Estados Miembros en el mundo, y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, sólo había recibido un total de 12 ratificaciones. En cambio, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), uno de los ocho convenios fundamentales, había sido ratificado por 175 Estados Miembros. Durante la discusión recurrente más reciente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que había tenido lugar en la 106.ª reunión de la Conferencia celebrada en 2017, ya había habido un debate, en el que se había convenido no elevar la jerarquía de las normas de SST a ese nivel. En todo caso, toda revisión de la Declaración de 1998 debía realizarse según un procedimiento formal específico. El Grupo de los Empleadores no consideraba correcto que, en el contexto de la declaración, se reclasificara la SST como derecho fundamental, e incluso cuestionaba la legitimidad de hacerlo.

989. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó su enmienda. Recordó a la Comisión que, cada año, unos 2,8 millones de trabajadores perdían la vida a consecuencia de accidentes profesionales o enfermedades relacionadas con el trabajo, y que para un trabajador no había derecho más importante que el derecho a la vida. El derecho a la seguridad y salud estaba consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el preámbulo a la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia. Era también un elemento fundamental de la Agenda 2030, específicamente de la meta 8 del ODS 8. Teniendo en cuenta todo lo anterior, el momento había llegado de cambiar las cosas e incluir en la declaración del centenario de la OIT la SST como principio y derecho fundamental en el trabajo.

990. La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda de su Grupo. No proponía un cambio trascendental, pero aclaraba una posible confusión sobre cómo elevar la SST al rango de principio y derecho fundamental en el trabajo. El Grupo de los Trabajadores consideraba que un ambiente laboral sano y seguro era un derecho fundamental del que todas las personas debían disfrutar. Se trataba de una aspiración defendida con firmeza, que había quedado reforzada en el párrafo *b),* del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se reconocía el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguraran, en especial, la seguridad y la higiene en el trabajo. En tal sentido, pidió a la Secretaría que aclarara cómo debía identificarse el o los convenios que servirían de referencia. Se pronunció a favor del contenido de la enmienda de la UE, y retiró la enmienda del Grupo de los Trabajadores.

991. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, hizo suyo el enfoque del Grupo de los Empleadores y retiró su enmienda.

992. El representante del Secretario General respondió a las preguntas formuladas sobre las posibles repercusiones de reconocer la SST como una quinta categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo. La SST se contemplaba ya en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia. La Conferencia estaba facultada para modificar las declaraciones existentes, y la Declaración de 1998 no estaba sujeta a un proceso de enmienda específico.

Sería preciso determinar el o los convenios sobre la SST pertinentes, de lo cual podría ocuparse la Conferencia en ese momento o el Consejo de Administración ulteriormente, en sus deliberaciones sobre la aplicación de la declaración del centenario. El o los convenios así seleccionados quedarían entonces sujetos al mismo ciclo de presentación de memorias trienales que los demás convenios fundamentales.

993. La Vicepresidenta empleadora explicó que comprendía que la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo se hubiese incluido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y también en la Constitución y la Declaración de Filadelfia de la OIT, instrumentos a los que el Grupo de los Empleadores adhería plenamente. Sin embargo, el sentido y la finalidad de esos textos no eran los mismos que los de la declaración que estaba redactándose. En el Pacto Internacional se especificaba que el logro de la higiene y la salud tendría lugar «progresivamente», y que los Estados partes deberían adoptar medidas acordes con los recursos de que dispusieran. Se hablaba en términos de intenciones; no era un objetivo fundamental. Evidentemente, ése no era el caso de derechos tales como el de libertad sindical, que seguramente ni la UE ni el Grupo de los Trabajadores considerarían de aplicación «progresiva». Lo propio ocurría con la Constitución y la Declaración de Filadelfia, que también aludían a la SST en términos de intenciones. La enmienda propuesta por su Grupo recalcaba la importancia de la SST, pero había una diferencia cualitativa entre reconocer su importancia y reconocerla como un derecho fundamental. La oradora se preguntó por qué, si era tan fundamental, tan pocos Estados Miembros ratificaban los convenios de la OIT en la materia.

994. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se pronunció a favor de la enmienda de la UE. Entendía las preocupaciones de ámbito jurídico del Grupo de los Empleadores y la necesidad de que la Secretaría hiciera clarificaciones al respecto. Incluso con la baja tasa de ratificación de los convenios sobre la SST, todos los gobiernos tenían políticas en la materia. El hecho de que el trabajo se ejecutara en condiciones de seguridad y salud beneficiaba a los empleadores, cuyo interés era que las empresas fueran rentables.

995. El miembro gubernamental de Panamá señaló que los países del GRULAC estaban de acuerdo en la importancia de la SST y que su administración y su promoción giraban fundamentalmente en torno al derecho de los trabajadores a la vida y la salud. Demasiadas personas todavía sufrían las consecuencias de enfermedades y accidentes laborales. Lo que debía asegurarse en la declaración era el derecho de los trabajadores a la vida, que también tenía repercusiones importantes para el bienestar de las familias de los trabajadores. Había países que no habían ratificado los convenios sobre SST, pero cuya legislación nacional con frecuencia cubría, o incluso excedía, su contenido. En aras del consenso, Panamá expresó que prefería la formulación original de la parte II, sección C.

996. El miembro gubernamental de Suiza se pronunció a favor de que en el futuro se considerara la SST como un derecho fundamental. Agradeció sus explicaciones a la Secretaría, pero tenía todavía preguntas de orden jurídico y había sido instruido para pedir a la Secretaría más aclaraciones durante la reunión. En concreto, quiso saber qué convenio o convenios adicionales de la OIT se establecerían como fundamentales en materia de SST. Además, preguntó si la Declaración de 1998 podía enmendarse mediante otra declaración aun cuando no tratara el mismo tema.

997. El miembro gubernamental de los Estados Unidos se hizo eco de la iniciativa del miembro gubernamental de Suiza, y dijo que no estaba en condiciones de pronunciarse sobre ninguna de las enmiendas a la parte II, sección C. Ante la alarmante realidad de los cerca de 400 millones de accidentes no mortales y casi tres millones de muertes que se producían cada año, su país estaba, en principio, a favor de que la SST fuera un derecho fundamental. Sin embargo, no quedaba claro qué era lo que se suscribiría. Los demás derechos

fundamentales estaban sujetos a dos convenios, y no se sabía qué convenio o convenios relativos a la SST servirían de fundamento. Planteó tres preguntas. En primer lugar, quiso saber si una declaración podía enmendar a otra; en segundo lugar, preguntó de qué convenio o convenios se extraerían los principios de un nuevo derecho fundamental y qué método de trabajo se utilizaría para seleccionarlos; por último, se interesó por lo que ocurriría si se adoptaba la idea de un quinto principio y derecho fundamental en el trabajo y no había acuerdo sobre el o los convenios pertinentes en materia de SST.

998. El miembro gubernamental de China se hizo eco de las inquietudes de los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos. La proposición principal de la parte II, sección C, había suscitado dudas a su Gobierno. No cabía duda de que la SST era un principio y derecho crucial en el trabajo, pero, por ejemplo, la libertad sindical era un principio fundamental de otro orden y no había que desmerecerlo situándolo al nivel de la SST. Resultaba difícil decidir sobre la cuestión, por lo que deseaba escuchar la opinión de los miembros de la Comisión.

999. La miembro gubernamental de Australia se hizo eco de las inquietudes de los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos. En principio, respaldaba el texto de la UE, con sujeción a las aclaraciones adicionales que aportara la Secretaría. Se preguntaba por la función del mecanismo de examen de las normas a la hora de decidir el convenio o los convenios fundamentales en materia de SST.

1000. El miembro gubernamental de Liberia señaló que la SST era un derecho contemplado en la Ley de Trabajo Decente de Liberia. No reconocerla como un derecho fundamental en la declaración supondría un retroceso, no sólo para los trabajadores de Liberia, sino también para los del resto del mundo. Sin embargo, reconoció que aún quedaban por despejar importantes cuestiones jurídicas. Sugirió introducir algunos ajustes en el texto, de forma que en la declaración se aludiera a la importancia de la SST, aun cuando no se hubiera dado respuesta a todas esas cuestiones jurídicas. Propuso que la sección C comenzara con la frase «La seguridad y salud en el trabajo» en vez de «La promoción de la seguridad y salud en el trabajo» y que después de «servicios de inspección sólidos» se continuara con «, es un puntal del trabajo decente que se añade a los convenios específicos de la OIT que se establecerá». Al reconocer el carácter fundamental de la SST en el marco de ese foro, la Conferencia podría facilitar que, con el tiempo, ésta se convirtiera en un derecho y un principio fundamental en el trabajo.

1001. La Vicepresidenta empleadora planteó una cuestión de orden en respuesta a la pregunta de la miembro gubernamental de Australia sobre el mecanismo de examen de las normas. Bajo su punto de vista, dicho mecanismo no tenía nada que ver con la determinación de cuáles eran o no los convenios fundamentales. Su función era simplemente examinar las normas de la OIT para verificar que estuvieran actualizadas. Además, en muchos instrumentos de organizaciones internacionales, como los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* de la ACNUDH, las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales,* varios textos de la UE, etcétera, se aludía a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como a la Declaración de 1998 y sus convenios fundamentales. Si en la declaración se elevaba la SST a la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo, quizás fuera necesario hacer referencia a ambas declaraciones en el futuro.

1002. El Consejero Jurídico abordó las preguntas planteadas por los miembros de la Comisión sobre las implicaciones jurídicas que entrañaba la parte II, sección C. En cuanto a los convenios que servirían de base a un quinto principio y derecho fundamental en el trabajo, señaló que correspondería desde luego a la Conferencia o al Consejo de Administración tomar esa decisión, pero que en los últimos veinte años se habían producido varios acontecimientos significativos que eran indicativos del surgimiento de un consenso sobre el

carácter fundamental y la importancia del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), entre todas las normas en la materia. Ambos instrumentos destacaban la importancia de aplicar un enfoque sistémico a la gestión de la SST y de establecer progresivamente el objetivo de instaurar una cultura preventiva al respecto. Los instrumentos pertinentes podrían determinarse bien en el momento de negociar la adopción de una nueva declaración o en un momento posterior, pues ésta no debería incluir necesariamente una referencia expresa a esos instrumentos. En segundo lugar, respecto de la función que desempeñaba el mecanismo de examen de las normas en la consideración de los instrumentos pertinentes, era cierto que la labor primordial del mismo consistía en determinar las normas que debían revisarse, por lo que sus procedimientos eran poco relevantes para las deliberaciones en curso sobre la selección potencial de los convenios fundamentales relativos a la SST. En tercer lugar, en respuesta a la pregunta de si era posible enmendar la Declaración de 1998 a través de la declaración del centenario de la OIT, el Consejero Jurídico indicó que, desde el punto de vista jurídico, nada impedía que la Conferencia, en su calidad de órgano supremo de deliberación y ejecución de la Organización, adoptara una declaración que complementara o modificara total o parcialmente una declaración anterior. Por lo tanto, la Conferencia estaba facultada, veinte años después de haber reconocido la prominencia de cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, para «elevar» el derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable a la categoría de principio con ese mismo grado de prominencia. La consecuencia jurídica de dicho reconocimiento sería que la Declaración de 1998 y todos los demás instrumentos formales donde se hace referencia a cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo habrían de considerarse en lo sucesivo enmendados implícitamente, en virtud del principio por el cual una ley posterior deroga la anterior o *lex posterior derogat priori,* aunque sólo en la medida en que la declaración del centenario de la OIT modificara específicamente el alcance y el contenido de las disposiciones de esos otros instrumentos. En cuarto lugar, el orador consideraba que, tras el establecimiento de un quinto principio y derecho fundamental en el trabajo, no sería necesario referirse por separado a dos declaraciones normativas de referencia obligada, ya que la Declaración de 1998 tendría que leerse e interpretarse a la luz de desarrollos normativos posteriores, como la adopción de la declaración del centenario de la OIT y de cualquier otro elemento adicional a que ésta pudiera dar lugar en el ámbito de la SST y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En sentido estricto, no era necesaria una revisión formal de la Declaración de 1998, pese a que ésa era una posibilidad que permitían las facultades discrecionales de la Conferencia. Dos declaraciones que habían sido formalmente enmendadas en el pasado, y podían citarse a este respecto eran la Declaración referente a la política de «apartheid» de la República Sudafricana, 1964, y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Por último, en relación con las consecuencias de que no se llegara a un acuerdo en la Conferencia o en el Consejo de Administración sobre los convenios fundamentales, pese a que la declaración del centenario de la OIT hubiera elevado la SST a la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo, el Consejero Jurídico señaló que esa posibilidad aún no se había considerado, pero estaba convencido de que, en principio, debería ser posible encontrar una solución institucional.

1003. La Vicepresidenta empleadora recordó que, en primer lugar, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales había sido adoptada por el Consejo de Administración y no por la Conferencia. En segundo lugar, ese instrumento se modificó tras volver a someterlo a deliberaciones y revisar su contenido en sí, y no mediante una declaración independiente. En tercer lugar, en aras de una adecuada gobernanza, se debía revisar la Declaración de 1998 y considerar la posibilidad de añadir más convenios. En cuarto lugar, la oradora discrepaba de que el Consejo de Administración pudiera seleccionar los convenios pertinentes, pues era la Conferencia la que estaba facultada para dar instrucciones al Consejo de Administración y no al contrario, especialmente si se tenían en cuenta las enormes responsabilidades en cuanto a presentación de informes que recaerían sobre los Estados Miembros, las discusiones

recurrentes a que se daría lugar y los posibles recursos que los Estados Miembros habrían de destinar para aplicar los nuevos convenios fundamentales. El Grupo de los Empleadores podría apoyar el texto sugerido por la miembro gubernamental de Liberia, pero no podía refrendar que se realizaran cambios a la Declaración de 1998 «por la puerta trasera».

1004. La Vicepresidenta trabajadora señaló que en la publicación de la OIT titulada *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo* se mencionaban tres instrumentos relativos a los principios fundamentales de seguridad y salud en el trabajo. Entre esos instrumentos figuraban dos a los que ya se había hecho referencia en la discusión: los Convenios núms. 155 y 187, y el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). El debate giraba realmente en torno a unos pocos convenios sobre seguridad y salud en el trabajo y no a 40, como sugería la Vicepresidenta empleadora. La oradora no estaba de acuerdo con el uso del término «promoción», pues no era el adecuado para referirse a un derecho fundamental. Reafirmó la opinión del Consejero Jurídico de que la Conferencia, por su condición de máximo órgano decisorio de la OIT, podría establecer la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en el trabajo, sin que eso entrañase un cambio «por la puerta trasera» de la Declaración de 1998. Coincidía con los miembros gubernamentales de la UE en que era necesario tomar medidas importantes en la materia. La seguridad y salud en el trabajo era central dentro de la labor de la OIT y era lógico y oportuno dar ese paso. La oradora reconoció que no todos los países podían invertir los mismos recursos para mejorar sus resultados en la materia, pero eso no debía ser un obstáculo para reconocer un derecho. El bajo número de ratificaciones tampoco era una justificación razonable para no seleccionar los convenios fundamentales pertinentes, sino todo lo contrario. Cuando se adoptó la Declaración de 1998, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) sólo contaba con 68 ratificaciones. Con el paso del tiempo y como resultado de las campañas a favor de la ratificación, ese número aumentó a 171. La declaración del centenario de la OIT podía hacer que la SST ocupara un lugar más destacado.

1005. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE.

1006. El miembro gubernamental de Singapur dijo que su país atribuía una gran importancia a la SST, pues había ratificado tanto el Convenio núm. 155 como el Convenio núm. 187. Sin embargo, aunque muchos gobiernos también consideraban indispensable la SST, elevarla a la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo merecía una mayor reflexión.

1007. El miembro gubernamental de los Estados Unidos declaró que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ya se había consagrado en numerosos acuerdos multilaterales y bilaterales. Pidió al Consejero Jurídico que aclarara las consecuencias para esos acuerdos en caso de que se añadiera un suplemento a la Declaración de 1998.

1008. La miembro gubernamental de Suiza dijo que no se oponía a que la SST se convirtiera en un principio y derecho fundamental en el trabajo, pero creía que si la Conferencia establecía el nuevo derecho sin determinar las normas aplicables, se plantearía un problema jurídico.

1009. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, suscribió la pregunta planteada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. Sugirió que se especificaran los dos convenios a fin de identificar claramente las fuentes de derecho internacional. Finalmente, apoyó la enmienda de los Estados miembros de la UE.

1010. El miembro gubernamental de Noruega también apoyó la enmienda de los Estados miembros de la UE.

1011. El Consejero Jurídico, en respuesta a las observaciones del Grupo de los Empleadores, reiteró que no existía ningún impedimento jurídico para que la Conferencia reconociera un nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo mediante la declaración del centenario de la OIT, pues ello requeriría el mismo órgano soberano, el mismo procedimiento y la misma lógica constitucional en los que se había fundamentado la Declaración de 1998: la protección de la seguridad y salud de los trabajadores disponía de una base constitucional clara y sólida, ya que tanto el preámbulo a la Constitución como la Declaración de Filadelfia contenían referencias expresas a la protección contra enfermedades y accidentes profesionales y a la protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores. Así pues, los Estados Miembros estaban obligados, por el hecho mismo de pertenecer a la Organización, a respetar los principios relacionados con el derecho fundamental consagrado en el convenio o convenios considerados fundamentales en el ámbito de la SST. La Conferencia podría decidir revisar de manera formal la Declaración de 1998 o hacerlo mediante la adopción de una nueva declaración. Con estas explicaciones sólo se pretendía aclarar la viabilidad jurídica de la propuesta y no expresar preferencia por ninguna opción en concreto. Por último, con respecto a la pregunta sobre las consecuencias que la posible adopción de una nueva declaración complementaria de la Declaración de 1998 tendría en los numerosos acuerdos multilaterales que hacían referencia expresa a esta última, el orador señaló que una revisión formal de la Declaración de 1998 daría más visibilidad al reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como nuevo principio fundamental y facilitaría su «interpretación», especialmente en el contexto de los acuerdos comerciales, como el Tratado de Libre Comercio 2018 entre los Estados Unidos, México y Canadá, en el que se hacía referencia explícita a ella. No obstante, se debía tener presente que la enmienda formal de ese instrumento no acarreaba por sí sola que los Estados partes en esos acuerdos comerciales aceptaran el nuevo principio fundamental.

1012. La Vicepresidenta trabajadora solicitó aclaraciones adicionales del Consejero Jurídico. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se había adoptado en 1998 y, en un principio, en ella sólo se incluían siete convenios; el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) se había añadido posteriormente. La oradora preguntó cuál había sido el procedimiento empleado a tal efecto.

1013. El Consejero Jurídico recordó que, además de los seis convenios que se determinaron inicialmente como fundamentales mediante resolución adoptada por la Conferencia en 1994, en 1995 y 1999 se añadieron los Convenios núms. 138 y 182, respectivamente, a raíz de las propuestas formuladas por el Director General y con el respaldo del Consejo de Administración. A ese respecto, cabía recordar que, una vez aprobado el Convenio núm. 182 en 1999, el Director General había informado a la Conferencia de que iniciaría una campaña mundial a favor de su ratificación. Dado que siempre se había asumido que el nuevo Convenio se incluiría en última instancia en la categoría de convenio fundamental, en los informes presentados al Consejo de Administración sobre la ratificación universal de los convenios fundamentales también figuraba información sobre la campaña a favor de la ratificación del Convenio núm. 182 a partir de la fecha de su adopción. Asimismo, tras la adopción del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, ese instrumento pasó a formar parte de los convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de 1998.

1014. El Presidente tomó nota de que los miembros de la Comisión seguían teniendo serias dudas respecto a la parte II, sección C. Por lo tanto, remitió las enmiendas pertinentes al Grupo de Redacción.

Parte III

Título

1015. El Presidente indicó que los Estados miembros de la UE habían presentado una enmienda para añadir el subtítulo «La función de los Estados Miembros, de los trabajadores y de los empleadores» antes del párrafo introductorio de la parte III. Recordó que se había acordado que los títulos sólo se examinarían después de las deliberaciones sobre el fondo del texto subyacente y remitió la enmienda al Comité de Redacción de la Comisión.

Párrafo introductorio de la parte III y parte III, sección A

1016. El Presidente informó de que se habían presentado seis enmiendas en relación con el párrafo introductorio.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

> La Conferencia exhorta a la Organización Internacional del Trabajo a movilizar todos sus medios de acción en apoyo de todos los Estados Miembros, ~~a que colaboren~~ individual y colectivamente, basándose en el tripartismo, con el fin de impulsar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

> La Conferencia exhorta a todos los Estados Miembros, los trabajadores y los empleadores a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo, con el fin de impulsar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

Enmienda presentada por el GRULAC:

> La Conferencia exhorta a todos los Estados Miembros, de conformidad con el derecho internacional y con sus respectivas capacidades y circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo, con el fin de impulsar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos:

> La Conferencia exhorta a todos los Estados Miembros a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y de acuerdo con las circunstancias nacionales, con el fin de impulsar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

Enmienda presentada por el grupo de África:

> La Conferencia exhorta a todos los Estados Miembros a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, con el fin de impulsar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

> La Conferencia exhorta a todos los Estados Miembros a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo, con el fin de impulsar un mandato reforzado de la OIT para ~~enfoque d~~el futuro del trabajo ~~centrado en las personas~~ mediante:

1017. La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda y señaló que en el proyecto de declaración no siempre quedaba claro quién era el destinatario del texto y cuáles eran sus responsabilidades. En la parte III de la declaración se incluían responsabilidades que no sólo incumbían a los Estados Miembros, sino también a la OIT. Por lo tanto, la adición propuesta especificaría el destinatario objetivo de esas responsabilidades.

1018. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de la UE y sus Estados miembros, presentó la enmienda y afirmó que era importante que en la parte III se exhortara no sólo a los Estados Miembros, sino también a los trabajadores y los empleadores a que trabajaran individual y colectivamente.

1019. El Presidente, en vista de que las enmiendas propuestas añadían una multiplicidad de partes interesadas en el párrafo introductorio, sugirió que su discusión se aplazara hasta que se examinara el contenido de la parte III, pues así se ayudaría a aclarar a quienes iba destinada esa parte y, además, porque se trataba de una cuestión de coherencia y no de fondo.

1020. La Vicepresidenta empleadora expresó su desacuerdo y consideró que era importante aclarar antes de nada cuáles eran las partes interesadas pertinentes antes de proceder a examinar el fondo. El Grupo de los Empleadores entendía que la parte III estaba dirigida a los Estados Miembros y no a la OIT. Si la Organización formaba parte de su ámbito de aplicación, esto cambiaría la naturaleza del contenido.

1021. El Presidente señaló que el debate proseguiría.

1022. La Vicepresidenta empleadora presentó su enmienda, que se refería sólo al mandato reforzado de la OIT. Sin embargo, dado que ya había tenido lugar un extenso debate sobre los términos «revitalizar» y «reforzar» durante las deliberaciones sobre el preámbulo y que esas enmiendas habían sido referidas al Grupo de Redacción, la oradora propuso que su enmienda se remitiese también al Grupo de Redacción para evitar la repetición de dicho debate.

1023. En respuesta a una solicitud de aclaración de la Vicepresidenta empleadora, el representante del Secretario General dio a conocer algunos antecedentes sobre el proceso de redacción de la parte III y sobre su relación con la parte II, y precisó que cuando en el texto se aludía a la OIT, se trataba de la Organización Internacional del Trabajo, y no de la Oficina Internacional del Trabajo. La Organización tenía tres órganos constitucionales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. En la parte II del proyecto de declaración se hacía referencia a la OIT en el sentido amplio aquí descrito. En la parte III se abordaban algunos aspectos específicos que reclamaban la atención de los Estados Miembros, además de la parte II.

1024. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su grupo había incluido dos nociones importantes en su enmienda, a saber, en primer lugar, la necesidad de asegurar la conformidad con el derecho internacional y, en segundo lugar, la necesidad de tener en cuenta las circunstancias nacionales.

1025. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Estados Unidos, dijo que su enmienda era similar a la que había presentado el GRULAC. Cada Estado Miembro tenía circunstancias diferentes, y era necesario que en el texto se reconocieran la diversidad y la singularidad de los Estados Miembros.

1026. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que su enmienda sólo tenía como objetivo mejorar la redacción del texto.

1027. La Vicepresidenta empleadora dijo que no apoyaba la enmienda de los trabajadores, pues su Grupo consideraba que la parte III del proyecto de declaración estaba dirigida a los Estados Miembros. Tampoco apoyaba la enmienda presentada por la UE, por considerar que el texto ya se refería a todos los mandantes («basándose en el tripartismo»); por consiguiente, no era necesario señalar expresamente a «los trabajadores y los empleadores». Indicó que apoyaba las otras enmiendas.

1028. La Vicepresidenta trabajadora dijo que había examinado la estructura del documento y observó que éste requería mayor claridad. La parte II trataba de cuestiones de política general, mientras que en la parte III la Conferencia se dirigía a los Estados Miembros. Tenía que haber claridad sobre quién hacía qué y para quién. Refiriéndose a la enmienda de la UE, dijo que estaba de acuerdo en que la inclusión de las palabras «los trabajadores y los empleadores» no era necesaria, pues el texto ya recogía la frase «basándose en el tripartismo». Añadió que apoyaba la enmienda presentada por el grupo de África. En relación a las enmiendas presentadas, respectivamente, por el GRULAC y por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos, observó que cuando — en el contexto de la OIT — se utilizaban las expresiones «de conformidad con las circunstancias nacionales» o «de acuerdo con las circunstancias nacionales», éstas se referían generalmente al texto de un instrumento de la OIT sobre normas del trabajo. Por ello, propuso una subenmienda para incluir más bien la frase «teniendo en cuenta» antes de las palabras «circunstancias nacionales».

1029. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, observó con respecto a la enmienda propuesta por los miembros trabajadores que la parte III estaba dirigida a los Estados Miembros y también a los trabajadores y empleadores, lo que era apropiado, y por lo tanto tenía el apoyo de la UE. Con respecto a la enmienda del GRULAC y la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos, la UE prefería esta última. La UE era flexible en cuanto a la enmienda propuesta por el grupo de África, y podría apoyar la inclusión de las palabras «y el diálogo social» después de «tripartismo». Con respecto a la enmienda propuesta por los miembros empleadores, dijo que la UE prefería el texto original preparado por la Oficina.

1030. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, refiriéndose a la enmienda presentada por los miembros trabajadores, dijo que había que proceder con cautela debido a las posibles repercusiones presupuestarias del texto que se proponía añadir. Los Estados Unidos podrían apoyar las enmiendas presentadas por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE y por el grupo de África, respectivamente. Con respecto a la enmienda del GRULAC y la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos, dijo que prefería esta última, que había copatrocinado. Por último, apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores en el sentido de cambiar la redacción de una parte del texto, según el siguiente tenor: «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales».

1031. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que apoyaba la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos, en su tenor subenmendado por el Grupo de los Trabajadores. Además, apoyaba las enmiendas presentadas por el grupo de África y por los miembros empleadores.

1032. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, señaló que su grupo estaba abierto a las propuestas de modificación, y sugirió que se combinara su enmienda con la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos, en su forma subenmendada.

1033. La Vicepresidente trabajadora hizo notar que era esencial que hubiera una referencia a la OIT en el texto introductorio de la parte III, ya que la Organización brindaba apoyo sobre las cuestiones tratadas en dicha parte y por lo tanto había repercusiones para la labor de la OIT y también para el presupuesto.

1034. La Vicepresidenta empleadora dijo que era necesario aclarar la estructura del documento. Eran los Estados Miembros los que tenían que revitalizar la OIT. Indicó que en la Declaración de Oslo y la Iniciativa de Estambul se había utilizado una estructura similar, que de adoptarse en la presente declaración implicaría que en primer lugar se estableciera la

función que incumbía a la OIT y, en seguida, el papel de los Estados Miembros. La enmienda de los empleadores describía explícitamente los vínculos adecuados.

1035. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no concebía que en el texto introductorio de la parte III no se indicara la función de la OIT. Tal como estaba, la estructura no era lógica, y tal vez convendría remitir la cuestión al Grupo de Redacción para que volviera a examinar toda la estructura del documento. Como alternativa, si la Comisión prefería tratar el tema de la estructura en ese momento, propuso presentar dos opciones: comenzar el texto introductorio con las palabras «La Conferencia hace un llamamiento a los Estados Miembros» y terminarlo con una referencia al papel que incumbe a la OIT, por ejemplo: «y pide a la OIT que movilice todos sus medios de acción para apoyar estos esfuerzos»; o comenzar con las palabras «La Conferencia pide a la OIT que preste asistencia a los Estados Miembros a fin de» y prosiga con un texto pertinente.

1036. La Vicepresidenta empleadora preguntó por qué había una separación lógica entre las partes II y III, y pidió a la Secretaría que aclarara cuál había sido su intención al estructurar el documento de esa manera.

1037. La Vicepresidenta trabajadora señaló que a la OIT le incumbía una función en la realización de las metas descritas a continuación del texto introductorio, por lo que tal vez habría que combinar las partes II y III.

1038. El representante del Secretario General señaló que la parte II se refería a las responsabilidades de la OIT, se componía de los órganos ya mencionados. La Oficina había tratado de separar las diversas responsabilidades y, al hacerlo, también había estudiado cuidadosamente los textos introductorios. Por ejemplo, en la parte III, sección B, dirigida a los Estados Miembros, había empleado la forma verbal «Debería garantizarse». Dado que la Comisión había ampliado significativamente la parte II, muchos puntos del texto inicial estaban ahora suficientemente cubiertos. La parte IV trataba de los medios de acción. Habida cuenta de las modificaciones introducidas en la parte II, la Comisión tal vez considerara oportuno examinar la estructura del documento desde una nueva perspectiva. La estructura del proyecto de declaración era similar a la de otros documentos producidos por la OIT.

1039. La Vicepresidenta trabajadora observó que el tema de la protección de los trabajadores no había sido tratado en la parte II, y que, en consecuencia, algunas cuestiones de importancia crucial para los miembros trabajadores aún no se habían abordado en el texto. Por ello, deseaba saber si algunas de las actividades incluidas en la parte III iban a figurar en el Programa y Presupuesto de la OIT. Si ese no fuera el caso, la no inclusión sería inaceptable para su Grupo.

1040. La Vicepresidenta empleadora sugirió que, en ese caso, se abreviaran tanto el documento mismo como su discusión, eliminando la parte III por completo, y que la declaración sólo se dirigiera a la OIT, es decir, conservando la forma que ahora tenía la estructura de la parte II.

1041. Para facilitar un debate constructivo sobre los dos textos introductorios, uno de la parte III y otro de la sección A, el Presidente indicó que se habían presentado tres enmiendas al texto introductorio de la parte III, sección A.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE (no afectaba a las versiones española y francesa):

> A. El fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en mutación, a través de:

Enmienda presentada por el GRULAC (sólo afectaba a las versiones española y francesa):

> A. El fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición ~~mutación~~, a través de:

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

> A. El fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en mutación y lograr la igualdad de acceso y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de:

1042. Con respecto a la enmienda presentada por su Grupo, la Vicepresidenta trabajadora dijo que anteriormente había expresado la preocupación de los trabajadores por el hecho de que en el documento no se hubiera integrado la igualdad de género. Las diferencias de trato que existían entre hombres y mujeres por lo que se refería a la igualdad de acceso y oportunidades debían ser abordadas, y el texto introductorio de esta sección parecía ser un lugar apropiado para hacerlo.

1043. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, explicó el motivo de la sustitución de *«capacities»* por *«capabilities»* en la versión inglesa del texto, término este último que era preferible pues el objetivo de la disposición era fortalecer a las personas.

1044. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, explicó que su enmienda se refería a las versiones francesa y española del texto: los términos *«transition»* y «transición» eran los correctos en este caso, no *«mutation»* y «mutación». En cuanto a la enmienda de la UE, indicó que su grupo no se pronunciaba al respecto, pero solicitó que se aclarara si las palabras *«capacity»* y *«capability»* eran o no sinónimos.

1045. La Vicepresidenta empleadora indicó que era imposible discutir la parte III sin resolver a quién estaba dirigida. Estaba dispuesta a examinar las enmiendas a condición de que se pudiera dar por sentado que guardaban relación con los Estados Miembros. En lo que respecta a la enmienda de la UE (que sólo afectaba a la versión inglesa), indicó que su Grupo tenía preferencia por la palabra «capacidades», por lo que no apoyaba dicha enmienda. No tenía ninguna observación que hacer acerca de la enmienda del GRULAC, pero se oponía a la presentada por el Grupo de los Trabajadores porque limitaba el alcance de todo el párrafo introductorio. Si bien su Grupo estaba conforme con el sentido de su propuesta, consideraba que no era el lugar adecuado para tratar esa cuestión.

1046. La Vicepresidenta trabajadora explicó que su Grupo se sentía cada vez más inquieto por el hecho de que sus enmiendas fueran rechazadas con frecuencia por no ubicarse en el «lugar adecuado». Se preguntó por qué la OIT no podía tener ninguna función en el marco de la parte III y por qué ése no era el lugar adecuado para plantear la cuestión de la igualdad de acceso entre mujeres y hombres. Asimismo, pidió que se aclarara la utilización en inglés de los términos *«capacity»* y *«capability»* si bien esta diferencia no tenía consecuencias para la versión en español.

1047. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda de los trabajadores y propuso una subenmienda a fin de sustituir «y lograr la igualdad de acceso y oportunidades entre mujeres y hombres,» por «lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y las oportunidades». Además, pidió que se aclarase la diferencia que existe en inglés entre *«capacities»* y *«capabilities».*

1048. La Secretaría explicó que el término *«capacities»* había sido escogido y aprobado deliberadamente por los editores. La principal diferencia era que *«capacity»* abarcaba la adquisición y la posesión de características específicas, mientras que *«capability»* solía sugerir

el hecho de estar, o no estar, dotado de los recursos o los medios necesarios para hacer algo. Al redactar el texto, la Oficina había considerado que la palabra adecuada era *«capacity»*.

1049. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, confirmó que su grupo estaba de acuerdo con la enmienda de los trabajadores, aunque entendía también la inquietud de los empleadores en el sentido de que restringía el alcance del párrafo introductorio. El GRULAC propuso una subenmienda para dividir dicho texto e introducir la referencia a la igualdad de acceso como párrafo i), de manera que esta cuestión pasaría a ser una de las principales acciones que debían emprenderse y tendría la visibilidad apropiada. En cuanto a la enmienda de la UE, su grupo se decantó por la palabra *«capacities»*.

1050. La Vicepresidenta trabajadora solicitó que el GRULAC aclarase el propósito de su subenmienda. La enmienda de los trabajadores tenía como finalidad poner de relieve la necesidad de lograr la igualdad de acceso, tras lo cual figurarían las cuestiones subsiguientes, aspecto al que ya se había hecho alusión de forma específica en la parte II del proyecto de declaración.

1051. El Presidente llamó la atención sobre una enmienda de la UE relativa a la parte IV, por la que se proponía introducir la frase «el logro de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres» tras el texto introductorio. Tal enmienda podría dar respuesta a las inquietudes de los trabajadores.

1052. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, se mostró flexible en cuanto a su enmienda, y al uso de *«capacities»* o *«capabilities»*. En lo que concierne a la enmienda de los trabajadores, indicó que en la explicación de la miembro gubernamental del Brasil sobre la subenmienda que proponía se recogía el sentido de la enmienda de la UE.

1053. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia respaldó la enmienda de los trabajadores en su versión subenmendada por la miembro gubernamental del Canadá. No tenía ninguna opinión particular sobre la conveniencia de tratar la cuestión relativa a la igualdad en el texto introductorio o como párrafo i), pero estaba de acuerdo con la naturaleza de la enmienda en su versión subenmendada en cualquier caso.

1054. El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda de los trabajadores en su versión subenmendada por la miembro gubernamental del Canadá, si bien era partidario de proceder a la división del texto como proponía el GRULAC.

1055. La Vicepresidenta empleadora declaró su conformidad con la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato en un sentido general. Los empleadores estaban preparados para discutir enmiendas sobre el fondo. Ahora bien, propuso que la totalidad de la parte III se remitiera al Grupo de Redacción, pues se debía aclarar el párrafo introductorio antes de poder adoptar oficialmente cualquier otro texto. Asimismo, era fundamental saber a quién iba dirigida la parte III.

1056. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que la igualdad de género se citaba en otras partes del proyecto de declaración, por ejemplo, en la parte II, pero nunca se opondría a un papel activo de la OIT y de los Estados Miembros sobre una cuestión de tal importancia como la igualdad de género. Apoyó las propuestas formuladas por los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelandia.

1057. La miembro gubernamental del Canadá coincidió en hacer referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, y al acceso a las oportunidades. Si se adoptara la enmienda de la UE de añadir un nuevo párrafo, tal como había mencionado el Presidente, la subenmienda de su Grupo debería incluirse en el texto actual.

1058. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, indicó que preferiría que la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres se tratase en un párrafo independiente, en vez de incluirla en el texto introductorio. Asimismo, propuso que las partes II y III se remitieran al Grupo de Redacción.

1059. El Presidente puso de relieve la complejidad de esta sugerencia, y dijo que, según el procedimiento, cada persona que proponía una enmienda debía tener la oportunidad de presentarla. Si fuera necesario, la parte III podría remitirse al Grupo de Redacción.

1060. La Vicepresidenta trabajadora expresó su acuerdo con el miembro gubernamental de Malí. En aras de una mejor gestión del tiempo, era preferible remitir los textos introductorios de las partes II y III al Grupo de Redacción. Se avino a retirar la enmienda de su Grupo, quedando entendido que se adoptaría la redacción utilizada en la enmienda de la UE en su forma subenmendada por la miembro gubernamental del Canadá.

1061. El portavoz de grupo de los empleadores dijo que en esos momentos su Grupo no podía adoptar ningún texto de la parte III pues no estaba claro a quién estaba dirigida esa parte.

1062. La miembro gubernamental del Brasil manifestó que el debate se estaba volviendo frustrante. Era importante tomar una decisión con respecto al texto introductorio de la parte III, que estaba dirigido a los Estados Miembros. Evidentemente, la OIT debía brindarles apoyo cuando así lo solicitasen aunque no estaba claro por qué había dificultades. Señaló su conformidad con la propuesta de los trabajadores de remitir la parte III al Grupo de Redacción.

1063. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso que el texto introductorio se redactara de la siguiente manera «La Conferencia exhorta a todos sus Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, con el fin de impulsar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:».

1064. Los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Noruega, Suiza, y Brasil, hablando en nombre del GRULAC, y Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la propuesta de la UE.

1065. El miembro gubernamental de Eswatini respaldó la propuesta de la UE y propuso sustituir «todos sus Miembros» por «todos los Miembros de la Organización», en aras de una mayor precisión.

1066. El miembro gubernamental de Zimbabwe respaldó la propuesta de la UE.

1067. La Vicepresidenta trabajadora se sumó a la propuesta de la UE y a la modificación sugerida por el miembro gubernamental de Eswatini.

1068. La Vicepresidenta empleadora recordó a la Comisión que habría una propuesta relativa al mandato reforzado de la OIT. Podría apoyar la propuesta actual si se introdujera la subenmienda «con el fin de impulsar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas», a fin de mantener la coherencia con el texto introductorio anterior.

1069. El miembro gubernamental de China expresó su conformidad con la propuesta de la UE y con la modificación indicada por el miembro gubernamental de Eswatini.

1070. El representante del Secretario General aclaró que la formulación propuesta por el miembro gubernamental de Eswatini sería examinada y tenida en cuenta durante el proceso de edición, en caso necesario.

1071. Se adoptó el texto introductorio de la sección A.

1072. En virtud de esta decisión, las demás enmiendas fueron desestimadas.

1073. Refiriéndose nuevamente al párrafo introductorio de la parte III, sección A, el Presidente dijo, en síntesis, que las enmiendas del Grupo de los Trabajadores y de la UE habían sido retiradas, y que la presentada por el GRULAC, en relación con las versiones francesa y española, había sido remitida al Grupo de Redacción.

Inclusión de un nuevo párrafo antes de la parte III, sección A, párrafo i)

1074. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, introdujo una enmienda con el fin de insertar el nuevo párrafo siguiente «el logro de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres;».

1075. La miembro gubernamental del Canadá propuso modificar la enmienda para que dijese «el logro de la igualdad de género en materia de acceso y oportunidades».

1076. Los miembros gubernamentales de México, Nueva Zelandia, Perú, Suiza y Malí, hablando en nombre del grupo de África, dieron su respaldo a la enmienda de la UE, en la versión modificada por el Gobierno del Canadá.

1077. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda de la UE, en la versión modificada por la miembro gubernamental del Canadá.

1078. La Vicepresidenta trabajadora llamó la atención sobre el párrafo i), que guardaba relación con la realización «efectiva» del aprendizaje permanente, y sugirió armonizar la redacción del nuevo párrafo propuesto con la del párrafo i), añadiendo «efectivo» después de «logro».

1079. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1080. Se adoptó la inclusión del nuevo párrafo antes de la parte III, sección A, párrafo i).

Parte III, sección A, párrafo i)

1081. El Presidente señaló que se habían presentado cuatro enmiendas en relación con el párrafo.

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

i) la realización efectiva del aprendizaje permanente y la educación pública, gratuita y de calidad para todos;

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

i) la realización efectiva de la educación y la formación general y profesional de calidad para todos y del aprendizaje permanente, como responsabilidad compartida; ~~y la educación de calidad para todos;~~

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos:

i) ~~la realización efectiva del~~un sistema eficaz de aprendizaje permanente y ~~la~~ una educación de calidad para todos;

1082. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda consistente en insertar «derecho al» antes de «aprendizaje permanente».

1083. El portavoz del Grupo de los Empleadores presentó su enmienda con la finalidad de establecer una definición más completa de la educación, así como de resaltar que hacer efectivas las posibilidades de aprendizaje era una responsabilidad compartida.

1084. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda destinada a simplificar el texto, optando por una formulación más directa que facilitara la lectura y resultara más concisa.

1085. Respecto de la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, la Vicepresidenta trabajadora declaró que debía mantenerse la referencia a la educación gratuita y pública para todos, pero en otro orden, haciendo referencia en primer lugar a «aprendizaje permanente». En vista de la larga discusión mantenida sobre la responsabilidad compartida a propósito del párrafo iii) de la sección A de la parte II, no quería reabrir ese debate y consideraba que la alusión a las responsabilidades compartidas no debía repetirse.

1086. El portavoz del Grupo de los Empleadores y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Suiza y Estados Unidos.

1087. La enmienda fue adoptada.

1088. Las enmiendas restantes fueron consideradas retiradas.

Parte III, sección A, párrafo ii)

1089. El Presidente señaló que se habían presentado cuatro enmiendas en relación con ese párrafo, que serían examinadas conjuntamente.

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y Federación de Rusia:

ii) el establecimiento de sistemas nacionales de protección social que no sean discriminatorios~~la protección social universal, completa y sostenible~~, y

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos:

ii) el acceso universal a una ~~la~~ protección social ~~universal,~~ completa y sostenible, y

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

ii) sistemas de~~la~~ protección social universales, completos~~a~~ y económicamente sostenibles, y

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos:

ii) la protección social universal, completa y sostenible, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y

1090. La Vicepresidenta empleadora explicó que la enmienda precisaba expresamente que se trataba de los sistemas de protección social, y que éstos debían ser económicamente sostenibles.

1091. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia retiró la enmienda que había presentado.

1092. La miembro gubernamental de Australia retiró la enmienda que había presentado.

1093. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda para hacer hincapié en que el acceso a la protección social debía ser universal.

1094. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su Grupo no había propuesto ninguna enmienda, ya que estaba satisfecho con el texto de la Oficina. En cuanto a las enmiendas presentadas, no apoyaba la inclusión de una protección social que fuera sólo «económicamente» sostenible, pues resultaba restrictivo. Tampoco deseaba limitar la noción de universalidad al acceso, ya que se estaba discutiendo acerca de la cobertura y de otras cuestiones. A su juicio, el término «sistemas» no añadía nada.

1095. La Vicepresidenta empleadora declaró que su Grupo no apoyaba el uso del término «universales» si no estaba acompañado de algo más. Así pues, estaba abierta a la posibilidad de aceptar la inserción de las expresiones «de acuerdo con las circunstancias nacionales» o «sistemas de protección social». También era importante que los sistemas fueran «económicamente» sostenibles, pues no sabía de qué otra manera podían serlo, sino así.

1096. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, declaró que su grupo estaba satisfecho con el texto de la Oficina pero prefería la enmienda de los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos. La protección social sostenible ya incluía la noción de sostenibilidad económica, por lo que no era necesario especificarla.

1097. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, coincidía con el GRULAC en que el texto de la Oficina era satisfactorio, pero podía apoyar la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos.

1098. Los miembros gubernamentales de Australia, Liberia y Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos.

1099. El miembro gubernamental de China apoyó el texto de la Oficina y propuso añadir «, asequible» después de «completa».

1100. La Vicepresidenta trabajadora recordó que cierto número de Estados Miembros apoyaban el texto de la Oficina, pero estaban dispuestos a aceptar la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos. Pidió que se aclarara si la inserción de «acceso a» supondría limitar la noción de «universal», ya que se trataba únicamente del acceso a los sistemas. Quería aclaraciones de qué era lo que se estaba acordando.

1101. El representante del Secretario General clarificó que «la protección social universal, completa y sostenible» era un solo concepto. Añadir «el acceso a» significaba que todos tendrían acceso efectivo a una protección social.

1102. La Vicepresidenta trabajadora agradeció la explicación y apoyó la subenmienda propuesta por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos.

1103. La Vicepresidenta empleadora aceptó que se eliminara «económicamente» de la enmienda, en un espíritu de conciliación.

1104. La enmienda propuesta por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos fue adoptada.

1105. La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores fue desestimada.

Parte III, sección A, párrafo iii)

1106. El Presidente dijo que se habían presentado tres enmiendas en relación con el párrafo, que serían examinadas conjuntamente.

Enmiendas presentadas por los miembros trabajadores:

iii) medidas ~~activas~~ para ayudar a las personas a afrontar el número creciente de transiciones a lo largo de su vida laboral.

iii) medidas activas para ayudar a las personas a afrontar ~~el número creciente de~~las transiciones a lo largo de su vida laboral.

iii) medidas activas para ayudar a las personas a afrontar el número creciente de transiciones a lo largo de su vida laboral, reconociendo la necesidad de aplicar una perspectiva de ciclo vital.

1107. La Vicepresidenta trabajadora presentó las enmiendas. La primera consistía en eliminar la palabra «activas», considerada superflua y confusa. La segunda, destinada a eliminar las expresión «el número creciente de», obedecía a que era preferible hablar únicamente de transiciones, con independencia de que fueran crecientes o decrecientes. Con la tercera se pretendía reflejar la realidad de que la vida laboral de las personas ya no era lineal pues fluctuaba en relación con las horas de trabajo, los años sabáticos y otros elementos. Se podía expresar mejor recurriendo a un término cada vez más usado en numerosos informes sobre la conciliación de la vida profesional y la vida personal: «perspectiva de ciclo vital».

1108. La Vicepresidenta empleadora señaló que el Grupo de los Empleadores no había propuesto ninguna enmienda, pues el texto de la Oficina le había parecido satisfactorio. No apoyaba la primera enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, ya que precisamente deseaba que las medidas fueran activas y dinamizadoras. Podía en cambio aceptar la segunda, que suprimía la expresión «el número creciente de», por la razón esgrimida por el Grupo de los Trabajadores. En cuanto a la tercera enmienda, su Grupo deseaba conocer la opinión de los gobiernos y averiguar si el concepto se aplicaba también a otras regiones fuera de la UE, toda vez que debería depender de las diferentes circunstancias nacionales. Si los miembros gubernamentales aceptaban el texto, ella también lo haría.

1109. El miembro gubernamental de los Estados Unidos estaba dispuesto a apoyar la primera enmienda. También apoyaba la segunda, pues eliminaba la expresión «el número creciente de». En cuanto a la tercera enmienda, opinaba que el término «perspectiva de ciclo vital» no era de uso común y propuso un cambio gramatical en la versión en inglés para aclarar que se hacía referencia a los propios trabajadores a lo largo de su vida laboral. No se oponía al sentido de la frase, sino a su redacción.

1110. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso una subenmienda a la primera enmienda del Grupo de los Trabajadores, consistente en insertar la palabra «efectivas» después de «medidas». Estaba de acuerdo con la segunda enmienda, para suprimir la expresión «el número creciente de». En cuanto a la tercera dijo que no apoyaba el término «perspectiva de ciclo vital», ya que podía resultar confuso, y se mostró favorable a la propuesta presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.

1111. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó las dos primeras enmiendas, pero no la tercera.

1112. El miembro gubernamental del Canadá apoyó la subenmienda de la UE que añadía la palabra «efectivas».

1113. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda de la UE y la propuesta presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.

1114. La Vicepresidenta trabajadora compartía la opinión de la Vicepresidenta empleadora en relación con la subenmienda y la propuesta pues el texto resultante sería un buen compromiso.

1115. La parte III, sección A, párrafo iii), fue adoptada en su forma enmendada.

> iii) medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral;

Nuevo párrafo después de la parte III, sección A, párrafo iii)

1116. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar un nuevo párrafo a continuación del párrafo iii): «la promoción de diversas formas de trabajo y empleo», y aclaró que era necesario precisarlo para poner de relieve que las personas podían beneficiarse de un mundo del trabajo en transición.

1117. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda. Preguntó qué tipo de formas de trabajo y empleo promovería la OIT con la inclusión de dicho párrafo. La enmienda le parecía demasiado general y no conducía a ninguna medida específica, teniendo en cuenta que nos encaminábamos a un mundo con múltiples formas de empleo, muchas de las cuales no eran trabajo decente.

1118. Las miembros gubernamentales de Liberia, Suiza e Irlanda, hablando esta última en nombre de la UE y sus Estados miembros, se opusieron a la enmienda.

1119. La Vicepresidenta empleadora estimaba que la enmienda era parte sustancial del enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. Como el Grupo de los Trabajadores consideraba que el sentido de la enmienda era demasiado general, sugirió la siguiente subenmienda: «la promoción de diversas formas de trabajo y empleo libremente elegidas que fomenten el trabajo decente».

1120. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, tras escuchar atentamente todas las opiniones y teniendo en cuenta las cuestiones planteadas por los miembros gubernamentales, todas ellas válidas, no quedaba claro si la promoción de diversas formas de trabajo y empleo contribuiría a la consecución del trabajo decente y, en consecuencia, no suscribía la subenmienda.

1121. El miembro gubernamental de Eswatini sugirió que se reformulara el párrafo del siguiente modo: «la promoción del trabajo decente en todas las nuevas y diversas formas de trabajo y empleo libremente elegidas».

1122. La Vicepresidenta trabajadora agradeció los esfuerzos, pero señaló que no era pertinente insertar la frase «las diversas formas de trabajo y empleo libremente elegidas» en la parte III, sección A, sobre todo porque ya figuraba un texto similar en la parte III, sección C.

1123. El miembro gubernamental de los Estados Unidos suscribió la enmienda en su forma subenmendada y propuso la formulación siguiente: «en las nuevas y diversas formas de trabajo y empleo».

1124. La Vicepresidenta empleadora se adhirió a la sugerencia formulada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.

1125. La Vicepresidenta trabajadora consideró que esta cuestión debía tratarse con sumo cuidado porque implicaba referirse a formas de trabajo atípicas. Propuso una subenmienda en la que se sustituyera el término «la promoción» por «el logro efectivo» del trabajo decente, de modo que el texto rezara así: «el logro efectivo del trabajo decente en las nuevas y diversas formas de trabajo». Por otra parte, preguntó por el carácter jurídico de algunos términos del texto, por ejemplo, «las modalidades de trabajo».

1126. La Vicepresidenta empleadora consideró acertada y, en consecuencia, hizo suya la sugerencia formulada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. En vista de que esta cuestión revestía gran importancia tanto para el Grupo de los Trabajadores como para el Grupo de los Empleadores, el texto debería remitirse al Grupo de Redacción.

1127. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, expresó su preocupación por la inclusión del nuevo párrafo, ya que el trabajo decente se trataba tanto en la parte III, sección A, como en la parte III, sección C, lo que podría crear un problema con la ordenación del texto.

1128. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, respaldó la inclusión del término «logro efectivo» pero no el de «libremente elegidas». Dado que el párrafo introductorio exponía una visión de futuro, resultaba pertinente la referencia a las diversas formas de trabajo decente.

1129. Los miembros gubernamentales del Canadá e Irlanda, esta última hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, suscribieron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

1130. La Vicepresidenta empleadora dijo que respaldaría la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores si se sustituía «en» por «mediante».

1131. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la nueva subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, por cuanto creaba un nexo de falsa causalidad; y señaló que ésta era una cuestión sumamente espinosa para los miembros de su Grupo.

1132. El Presidente anunció que, pese a que el Comité había estado a punto de encontrar una solución al respecto, la enmienda se remitiría al Grupo de Redacción.

Parte III, Sección B

Párrafo introductorio

1133. El Presidente dijo que se habían presentado siete enmiendas al párrafo introductorio.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

B. El fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo para ~~ofrecer~~ asegurar que~~una protección adecuada a~~ se respeten los derechos fundamentales de tod~~o~~as l~~o~~as personas vinculadas por una relación de trabajo, incluidas~~trabajadores en un contexto marcado por~~ las formas de trabajo nuevas y emergentes, de conformidad con los convenios ratificados y la legislación y la práctica nacionales, y mediante la promoción de políticas con objeto de:~~. Debería garantizarse a todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo o de su modalidad contractual:~~

Enmiendas presentadas por los miembros trabajadores:

B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo para ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores en un contexto marcado por un aumento de las formas atípicas de empleo y por formas de trabajo nuevas y emergentes. Debería garantizarse a todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo o de su modalidad contractual:

B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo para ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores en un contexto marcado por formas de trabajo nuevas y emergentes. Debería garantizarse a todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo o de su modalidad contractual, un piso de protección laboral universal, que sirva de base para establecer leyes, reglamentos y negociaciones colectivas:

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE:

B. Reforzar las instituciones del trabajo para garantizar una protección adecuada de todos los trabajadores en un contexto de formas de trabajo nuevas y emergentes. Todos los trabajadores, independientemente del tipo y la duración de su relación laboral, ~~independientemente de su situación laboral o de sus acuerdos contractuales,~~ deben estar garantizados:

Enmiendas presentadas por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos:

B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo para ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores en un contexto marcado por formas de trabajo nuevas y emergentes. Debería garantizarse a todos los trabajadores~~, con independencia de su situación en el empleo o de su modalidad contractual~~:

B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo para ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores en un contexto marcado por formas de trabajo nuevas y emergentes. Debería garantizarse a todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo o de su modalidad contractual, de acuerdo con las circunstancias nacionales:

Presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos:

B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo para ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores en un contexto marcado por formas de trabajo nuevas y emergentes. Debería asegurarse ~~garantizarse~~ a todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo o de su modalidad contractual:

1134. La Vicepresidenta empleadora preludió la presentación de la enmienda de su Grupo señalando que la propuesta requeriría ser sometida a discusión y tal vez ser remitida al Grupo de Redacción. Explicó que la referencia a las instituciones del mercado de trabajo era necesaria, así como lo era también examinar la relación de trabajo a la luz de las formas de empleo nuevas y emergentes, siendo así que el término «instituciones» por sí solo era demasiado amplio.

1135. La Vicepresidenta trabajadora presentó dos enmiendas. La primera incidía en una cuestión crucial para la OIT, a saber: la protección de las formas de empleo nuevas y emergentes, o atípicas. Este tema había sido tratado en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, celebrada en 2015. Las normas de la OIT debían ocuparse de ciertas formas de empleo atípicas vigentes porque se asemejaban al trabajo del siglo XIX. Era decisivo también

que no sólo se tuvieran en cuentas esas nuevas formas de trabajo, sino también las que ya existían, pues ésas ya tenían carácter prioritario. La formulación de esta primera enmienda seguía la utilizada en documentos y reuniones anteriores de la OIT. En cuanto a la segunda, ésta tenía la finalidad de formular el párrafo introductorio como una aspiración, inclusive con la novedad de mencionar un piso de protección laboral universal. La declaración debía ser ambiciosa, ya que podría abrir una senda nueva a los millones de trabajadores que no gozaban de suficiente protección frente a las formas de trabajo nuevas y emergentes.

1136. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó su enmienda, junto a una subenmienda, con el texto siguiente:

> B. El fortalecimiento de las instituciones del mercado trabajo para ofrecer una serie de garantías a todos los trabajadores en un contexto marcado por formas de trabajo nuevas y emergentes. Respetando la independencia de los interlocutores sociales y de acuerdo con las circunstancias nacionales, se debería asegurar a todos los trabajadores:

Era crucial que todos los trabajadores gozasen de protección y contaran con garantías, y también que se respetase la independencia de los interlocutores sociales y se tuvieran en cuenta las circunstancias nacionales.

1137. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó la primera de dos enmiendas. No habría que incluir calificativos, y apostaba por una declaración más amplia. La segunda enmienda presentada fue retirada.

1138. El miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, propuso una enmienda que tenía el propósito de combinar un alto nivel de compromiso con flexibilidad.

1139. La Vicepresidenta empleadora se opuso el uso de la palabra «garantías». No creía que el uso del término gozase de un amplio respaldo. La enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores suscitaba cuestiones de orden empírico, ya que, por ejemplo, las estadísticas del mercado de trabajo de la OCDE y de otras instituciones indicaban que no se había registrado un aumento de las formas de trabajo atípicas. La noción de formas de empleo atípicas había quedado obsoleta, ya que presuponía la existencia de una única forma estándar de empleo y, en consecuencia, daba la impresión de que se favorecía una determinada forma de trabajo. Por otra parte, no suscribió la primera enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos, ya que era preciso suprimir el término «garantizarse» aplicado a los trabajadores.

1140. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, en relación con la enmienda introducida por el Grupo de los Empleadores, no era apropiado hablar, en el contexto de la OIT, de «personas vinculadas por una relación de trabajo» y que «trabajadores» era un término más adecuado. Como había explicado la Secretaría, no había una definición jurídica del término «trabajador». Este término era inclusivo y no estaba asociado a un contrato de trabajo. Las *Perspectivas del Empleo de la OCDE de 2019* indicaban que se había registrado un aumento de las formas de empleo atípicas. También habían aumentado las formas de trabajo precario e inseguro. Por lo tanto, era necesario mantener la noción de formas de trabajo atípicas y no sólo de nuevas formas de trabajo. Además de las nuevas formas de trabajo, era necesario prestar atención a las formas de empleo precario. Para esas formas de trabajo, se sugería la creación de un piso de derechos, a saber, el piso de protección laboral universal, que debía ser objeto de debate en el Grupo de Redacción. En cuanto a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, también podría ser examinada en el Grupo de Redacción. La

oradora señaló que otra opción posible era la primera enmienda presentada por las miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos.

1141. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, señaló que la versión original del texto de la Oficina parecía sensata y ponderada. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores tenían opiniones divergentes al respecto y, si no se llegaba a un consenso, sería preciso remitirla al Grupo de Redacción. Afirmó que, en su opinión, la enmienda propuesta por la UE, en su forma subenmendada, era elegante y una buena base para la discusión.

1142. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, presentó los conceptos de instituciones del trabajo e instituciones del mercado de trabajo. Pidió a la Secretaría que tuviera a bien aclarar la diferencia entre las formas de trabajo atípicas y las nuevas formas de trabajo que estaban surgiendo.

1143. El miembro gubernamental de Australia se manifestó a favor de determinados elementos de la enmienda del Grupo de los Empleadores. Se opuso, en cambio, a la primera enmienda del Grupo de los Trabajadores. La enmienda de los Estados miembros de la UE en su forma subenmendada requeriría un examen más detenido. Se opuso a la segunda enmienda del Grupo de los Trabajadores, pero apoyó la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos.

1144. El miembro gubernamental de Liberia quiso saber cómo se procedería en caso de no haber acuerdo sobre las enmiendas.

1145. En respuesta al pedido de aclaración del miembro gubernamental de Malí, el representante del Secretario General dijo que la OIT tenía una definición para las formas atípicas de empleo, que abarcaba el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo a pedido; el trabajo a través de empresas de trabajo temporal, y otras relaciones de trabajo multipartitas, así como el empleo encubierto y el trabajo autónomo dependiente. La definición era amplia y había ido evolucionando en el tiempo. En cuanto a «diversas formas de trabajo», no había una definición, pero la OIT había elaborado varios documentos que se ocupaban de las formas de trabajo nuevas y emergentes, y aclaró que éstas no necesariamente eran formas de empleo atípico. El párrafo se referiría a los acontecimientos de actualidad y con una perspectiva de futuro, con respecto a la definición convencional de trabajo.

1146. La Vicepresidenta empleadora dijo que era preciso tener en cuenta el párrafo introductorio con respecto a las entradas subsiguientes. En primer lugar, los salarios y el número máximo de horas de trabajo eran inherentes a la relación de trabajo típica, y en el caso del trabajo por cuenta propia no quedaba claro a quién competía velar por la relación de trabajo. Si se usaba un término general, por ejemplo, uno que ya englobara a los trabajadores por cuenta propia, sería complicado. Además, en el contexto en cuestión no era correcto emplear el término «garantizarse»; se trataba de un documento de alcance general, y la acción sólo podría concretarse con el tiempo.

1147. La Vicepresidenta trabajadora consideró sumamente acertado el asunto planteado por el miembro gubernamental de Malí, ya que había muchas cuestiones en torno a las nuevas formas de trabajo. Ciertas modalidades de empleo atípico se habían vuelto moneda corriente aunque carecían de la debida protección. Era imprescindible consignar todas las modalidades de trabajo, precario y no tan precario, esto es, las formas de empleo típicas y atípicas. Propuso que el conjunto de enmiendas a la sección B de la parte III se remitiera al Grupo de Redacción, y continuar con las siguientes. No había que precipitarse, pues el párrafo era demasiado importante y la Comisión debía formularlo correctamente.

1148. El Presidente dijo que todas las enmiendas a la parte III, sección B, párrafo introductorio y demás párrafos, serían remitidos al Grupo de Redacción.

1149. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró una enmienda a la parte III, sección B, párrafo vi).

Parte III, sección C

1150. La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda de su Grupo: «El fomento del empleo pleno, productivo y libremente elegido, y del trabajo decente a través de:». Señaló que a esas alturas la Comisión ya debía haberse percatado de que el Grupo siempre defendía la frase «el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos». Este cambio debía introducirse siempre que procediera en todo el proyecto de declaración.

1151. La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda de su Grupo, que seguía la redacción del ODS 8: «El fomento del crecimiento económico, el empleo productivo y el trabajo decente a través de:». Si se refundía con la enmienda del Grupo de los Trabajadores, se obtendría un párrafo introductorio correcto.

1152. La Vicepresidenta trabajadora propuso pegarse más a la redacción del ODS 8, y poner «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos:».

1153. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia y Brasil, hablando este último en nombre del GRULAC, de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se pronunciaron a favor del texto subenmendado del párrafo introductorio.

1154. El párrafo introductorio fue adoptado en su forma enmendada.

1155. En consecuencia, dos enmiendas fueron desestimadas.

Parte III, sección C, párrafo i)

1156. El Presidente dijo que se habían presentado cuatro enmiendas al párrafo.

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

i) políticas~~marcos macro~~económica~~os~~ y fiscales sensatas~~cuyo objetivo central sea el trabajo decente para todos~~;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos y Suiza:

i) marcos macroeconómicos cuyo objetivo central sea promover el crecimiento sostenible y el trabajo decente ~~para todos~~;

Enmienda presentada por los miembros trabajadores:

i) marcos macroeconómicos cuyo objetivo central sea el pleno empleo y el trabajo decente para todos;

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Guatemala, México Paraguay y Perú:

i) marcos macroeconómicos cuyo objetivo clave~~central~~ sea el trabajo decente para todos;

1157. La Vicepresidenta empleadora dijo que la enmienda pretendía que no se limitara el alcance estrictamente a las políticas macroeconómicas, sino que también se abarcaran las «políticas económicas y fiscales», que evidentemente incluían las políticas macroeconómicas. La segunda parte de la oración había sido eliminada porque el trabajo decente ya figuraba en otro lugar del texto.

1158. La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda de su Grupo y respondió que en ocasiones había que hacer repeticiones de términos, por mucho que ya se hubieran mencionado. Era fundamental que las políticas macroeconómicas tuvieran como objetivo central el pleno empleo y la creación de trabajo decente. El Grupo prefería «marcos macroeconómicos» a «políticas económicas», cuyo significado era más laxo, y que podía abarcar políticas relativas a la inflación, por ejemplo.

1159. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, coincidió en la gran importancia que revestía promover marcos macroeconómicos, pero opinó que tal vez podrían incluirse otros elementos en ese párrafo. El GRULAC consideraba más apropiado que fuera un objetivo central el pleno empleo y el trabajo decente, y no el objetivo central de las políticas macroeconómicas, puesto que en ellas había muchos otros objetivos importantes.

1160. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó la enmienda que había planteado juntamente con los miembros gubernamentales de Australia y Suiza. La finalidad era la misma que la de la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los países de América Latina. Propuso suprimir la referencia a «el pleno empleo y el trabajo decente», que ya figuraba en el párrafo introductorio. Si la Comisión decidía preservar esa parte del párrafo, ésta debía ir precedida de la frase «cuyo objetivo central sea».

1161. La Vicepresidenta empleadora cuestionó el uso del término «marcos». Coincidió en que si se incluía «trabajo decente» en el párrafo introductorio no era necesario incluirlo en ese párrafo.

1162. El representante del Secretario General dijo, refiriéndose a la macroeconomía, que el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) era probablemente el instrumento más pertinente, y que se refería al «marco de una política económica y social coordinada».

1163. El miembro gubernamental de la Argentina coincidió en que era importante referirse a las políticas económicas y fiscales, y no sólo a las políticas macroeconómicas. Más importante que las propias políticas eran los resultados que arrojaban o que propiciaban. Propuso, pues, la formulación siguiente: «políticas macroeconómicas y fiscales sensatas cuyo objetivo central sea favorecer el crecimiento sostenible, el pleno empleo y el trabajo decente para todos».

1164. La Vicepresidenta trabajadora recalcó la gran importancia que revestía para su Grupo la inclusión de la frase «el pleno empleo y el trabajo decente». Habida cuenta de que las políticas macroeconómicas no siempre contribuían al trabajo decente, era preciso que el nexo de los dos elementos estuviese formulado de la forma más clara posible.

1165. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, se pronunció a favor de la versión del texto siguiente: «políticas macroeconómicas cuyo objetivo central sea el trabajo decente para todos».

1166. Los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Irlanda, hablando ésta en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Suiza, así como de Malí, hablando en nombre del grupo de África, mostraron su acuerdo con esa formulación.

1167. La Vicepresidenta empleadora apuntó un posible problema de coherencia si en la sección C, párrafo i), sólo se reproducía la mitad del párrafo introductorio.

1168. El Presidente señaló a la atención de la Comisión que la sección C, párrafo iii), se refería al «crecimiento inclusivo».

1169. La Vicepresidenta empleadora dijo que se habían presentado enmiendas a la sección C, párrafo iii), que cambiaban completamente el sentido, y que parte de la formulación del párrafo era inadmisible para el Grupo de los Empleadores. La inquietud del Grupo quedaría resuelta con la inclusión del término «sensatas» para que la frase rezara «políticas macroeconómicas sensatas», con lo cual se captaba la noción de sostenibilidad y de crecimiento sostenible.

1170. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que estaría dispuesto a retirar el texto que había propuesto, si bien en él se incluía «crecimiento económico». El pleno empleo y el trabajo decente guardaban relación con el crecimiento económico.

1171. El Presidente señaló que quedaba implícito que unas políticas macroeconómicas sensatas redundarían en beneficio del trabajo decente.

1172. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que su Gobierno era favorable a la inclusión de «políticas macroeconómicas sensatas».

1173. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su Grupo era partidario de un mensaje sencillo y claro para que las políticas macroeconómicas se orientaran a crear pleno empleo y trabajo decente para todos. Añadir un adjetivo calificativo a políticas macroeconómicas incorporaba otros elementos al significado, y restaba fuerza al párrafo.

1174. La Vicepresidenta empleadora recordó que la sección C, párrafo iii), se refería a la creación y formalización de empresas, y no a la macroeconomía. Por lo tanto, su Grupo era partidario de que el párrafo i) se refiriera expresamente a ese tema. Además, estaba dispuesto a aceptar la subenmienda del GRULAC «políticas macroeconómicas cuyo objetivo central sea el trabajo decente para todos», o la propuesta del miembro gubernamental de la Argentina «políticas económicas y fiscales sensatas cuyo objetivo central sea favorecer el crecimiento sostenible, el pleno empleo y el trabajo decente para todos».

1175. La Vicepresidenta trabajadora prefirió la versión del GRULAC.

1176. El Presidente propuso combinar las diversas enmiendas del modo siguiente:

> i) políticas macroeconómicas cuyo objetivo central sea favorecer el crecimiento económico, el pleno empleo y el trabajo decente para todos.

1177. La Vicepresidenta trabajadora señaló que en el párrafo debía incluirse «crecimiento sostenible».

1178. La Vicepresidenta empleadora dio lectura al texto siguiente:

> i) políticas macroeconómicas cuyo objetivo central sea promover el crecimiento sostenible, el pleno empleo y el trabajo decente;

1179. La Vicepresidenta trabajadora pidió que se incluyera el «pleno empleo», de lo cual se hizo eco la Vicepresidenta empleadora.

1180. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que muchos de los elementos del texto propuesto ya figuraban en el párrafo introductorio. Presentó una subenmienda del tenor siguiente:

> i) políticas macroeconómicas orientadas al cumplimiento de este objetivo;

1181. La Vicepresidenta trabajadora subrayó la necesidad de que cada párrafo pudiese leerse independientemente y ser comprensible sin que el lector tuviera que remitirse al párrafo introductorio. Separada del resto del texto, la subenmienda propuesta sencillamente desconcertaría al lector.

1182. Los miembros gubernamentales del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, Canadá y Estados Unidos, se pronunciaron a favor de la subenmienda de los Estados miembros de la UE.

1183. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1184. La parte III, sección C, párrafo i), fue adoptada en su forma enmendada.

1185. En consecuencia, las demás enmiendas fueron desestimadas.

Nuevo párrafo después de la parte III, sección C, párrafo i)

1186. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda consistente en añadir un párrafo nuevo con el siguiente tenor:

>) políticas comerciales, fiscales, industriales y sectoriales que favorezcan el trabajo decente, aumenten la productividad y faciliten la transformación estructural;

Propuso además una subenmienda para eliminar «comerciales, fiscales» del párrafo, ya que en la política macroeconómica se incluían esos sectores. Consideraba importante que la atención se centrara en las políticas «industriales y sectoriales que favorezcan el trabajo decente, aumenten la productividad y faciliten la transformación estructural».

1187. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, pero no la subenmienda, pues la supresión propuesta restringía bastante el sentido del texto.

1188. La Vicepresidenta trabajadora retiró la subenmienda.

1189. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, consideraba que la subenmienda del Grupo de los Trabajadores era fundamental.

1190. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se sumó a la opinión del GRULAC.

1191. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, expresó que quería volver a añadir la palabra «comerciales», pero no «fiscales», pues la noción de política fiscal formaba parte de la política macroeconómica.

1192. El miembro gubernamental de la Argentina manifestó una actitud abierta en cuanto a la inclusión o no de los adjetivos «comerciales, fiscales», pues consideraba que no eran trascendentales para el sentido del texto.

1193. El miembro gubernamental de los Estados Unidos sugirió que el párrafo propuesto terminara después del término «productividad», pues estimaba que la frase «y faciliten la transformación estructural» resultaba ambigua. Así, el texto propuesto sería el siguiente: «políticas comerciales, industriales y sectoriales que favorezcan el trabajo decente y aumenten la productividad».

1194. La Vicepresidenta empleadora apoyó la sugerencia.

1195. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la sugerencia.

1196. El nuevo párrafo fue adoptado en su forma enmendada.

Parte III, sección C, párrafo ii)

1197. El Presidente indicó que se habían presentado tres enmiendas en relación con el párrafo ii).

Enmienda presentada por los miembros empleadores:

ii) inversión en infraestructuras públicas y en sectores estratégicos,~~incluyendo la economía verde, la economía del cuidado y la economía rural,~~ y

Enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Suiza y Estados Unidos:

ii) inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos, ~~incluyendo la economía verde, la economía del cuidado y la economía rural,~~ y

Enmienda presentada por el Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Colombia, Guatemala, México, Paraguay y Perú:

ii) inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos, incluyendo la economía sostenible,~~verde,~~ la economía del cuidado y la economía rural, y

1198. La Vicepresidenta empleadora indicó que el propósito principal de la enmienda de su Grupo era asegurar que se invirtiera en infraestructuras públicas y que no se destacara ningún sector estratégico en particular, pues variaba de un país a otro. Dicho lo cual, su Grupo estaría dispuesto a apoyar la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos y Suiza, y no se opondría a que se suprimiera la palabra «públicas».

1199. El miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Colombia, Guatemala, México, Paraguay y Perú, presentó la enmienda que buscaba sustituir la palabra «verde» por «sostenible». El término «economía verde» era problemático y no se había aceptado en el sistema multilateral. En cambio, «sostenible» era preferible, ya que incluía también las dimensiones social y medioambiental.

1200. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos, presentó una enmienda para suprimir la segunda parte del párrafo, de modo que rezara así: «inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos».

1201. La Vicepresidenta trabajadora expresó su decepción de que se hubiera pasado por alto mencionar la economía verde, la economía del cuidado y la economía rural, pues todas ellas suponían un enorme potencial de creación de empleo. El término «economía sostenible», sin embargo, no era apropiado en inglés. La oradora manifestó su conformidad con que la inversión en infraestructuras era crucial, pero subrayó que ésta debía ser tanto pública como

privada. Si bien era cierto que existían muchos sectores que podían contribuir a la creación de trabajo decente, prefería que se conservara la referencia a las economías inicialmente citadas, y señaló que la enumeración no era de carácter restrictivo, pues estaba precedida de la palabra «incluyendo».

1202. La Vicepresidenta empleadora no respaldaba el hecho de que se hiciera referencia a sectores específicos, y, en cualquier caso, estaba en desacuerdo con los que se habían elegido. Había muchos otros sectores importantes, como el de la energía y la minería, en función de las circunstancias específicas de cada país. La oradora se oponía también al uso de la palabra «sostenible», ya que todos los sectores debían tener esta cualidad y además la noción quedaba clara en el párrafo introductorio. Aunque se oponía a la enumeración, propuso una subenmienda de carácter gramatical para acentuar el énfasis en la versión en inglés.

1203. La Vicepresidenta trabajadora dijo que comprendía que hubiera otros sectores estratégicos y señaló que la economía verde también podía abarcar los sectores de la energía y la minería. Propuso una subenmienda que incluyera emplear la expresión «en otros sectores estratégicos como» para insistir aún más en el carácter no restrictivo de la enumeración.

1204. La miembro gubernamental del Canadá señaló que en el documento rara vez se hacía referencia a la economía verde, al cambio climático y al medioambiente, así que estaba de acuerdo con que se mantuviera la mención a la economía verde y a la economía del cuidado, y, en este sentido, apoyó la subenmienda de los miembros trabajadores.

1205. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, prefería el texto original del párrafo ii). Sin embargo, podría apoyar la subenmienda de carácter gramatical propuesta por los miembros empleadores, pese a que se declaró a favor de mantener la referencia a las tres economías citadas. Por último, señaló que el término «economía verde» era el correcto.

1206. El miembro gubernamental de Liberia manifestó su conformidad con la declaración anterior de que un sector podía ser estratégico en un país, pero no en otro. Terminar la frase después de «en sectores estratégicos» permitiría a los países centrarse en los sectores de su elección. Por consiguiente, apoyó la enmienda de los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos y Suiza en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores.

1207. El miembro gubernamental de Cuba dijo que la declaración del centenario de la OIT sería un documento que perduraría en el tiempo y que no era posible determinar qué sectores serían de importancia estratégica en el futuro, por lo que se debía establecer un marco general. Coincidía con el miembro gubernamental de Liberia y con el Grupo de los Empleadores en que cada país ponía en práctica estrategias sectoriales diferentes. Por último, propuso una subenmienda para que el párrafo tuviera el siguiente tenor: «inversión en infraestructuras y en otros sectores estratégicos considerados importantes para las economías sostenibles».

1208. La miembro gubernamental de México afirmó que tanto la economía del cuidado como la economía rural eran fundamentales para su país. Si se eliminaban del párrafo, desaparecerían también de la Declaración. Prefería por lo tanto el texto original de la Oficina en su versión subenmendada por los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Colombia, Guatemala, México, Paraguay y Perú, y la mención a dichas economías. La subenmienda de los miembros trabajadores por la que se añadía la expresión «en otros sectores estratégicos como» podría ayudar también a clarificar que había otros sectores estratégicos, si bien se enunciaban algunos clave.

1209. El miembro gubernamental de la Argentina se declaró a favor de la noción de economías sostenibles, ya que abarcaba las dimensiones económica, social y medioambiental. Sin

embargo, recordó que el término «economía verde» no había sido aceptado en el sistema multilateral. De ser necesario mencionar el cambio climático en el párrafo, se podría mencionar el Acuerdo de París, donde no figuraba el término «economía verde».

1210. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, pidió que se aclarara si era posible presentar una subenmienda en la que se añadiera la palabra «etcétera» para indicar que la enumeración quedaba abierta. Esto sería útil porque, en el futuro, quizás se tuviera que prestar atención a otros sectores.

1211. El Presidente aclaró que la subenmienda de los miembros trabajadores con el tenor «en otros sectores estratégicos como» podía obtener el mismo resultado.

1212. La miembro gubernamental de Australia prefería no enumerar ningún sector específico, ya que nadie podía saber cómo sería el mercado de trabajo en el futuro.

1213. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, indicó que prefería mantener la alusión a «la economía verde, la economía del cuidado y la economía rural». Señaló también que el párrafo ii) debía interpretarse con base en el párrafo introductorio, por lo que propuso una subenmienda para añadir al final la expresión «de acuerdo con estos objetivos».

1214. La Vicepresidenta trabajadora entendía que cada país tenía preferencia por sectores diferentes y que la frase «en otros sectores estratégicos como» estaba en consonancia con esa diversidad de opciones. Si bien era útil reconocer la multiplicidad de sectores, también era importante establecer prioridades. Además, la economía del cuidado, la economía verde y la economía rural seguirían siendo importantes a largo plazo y era poco probable que desaparecieran. Por último, declaró que prefería no incluir la expresión «de acuerdo con estos objetivos» propuesta por los Estados miembros de la UE.

1215. La Vicepresidenta empleadora señaló las discrepancias entre los Estados Miembros representados en la Comisión en cuanto a la elección de los sectores estratégicos. En el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo se destacaban la economía verde, la economía del cuidado y la economía rural, para decepción de muchos. Si en el párrafo ii) se enumeraban sectores claves, no se podían dejar de lado algunos como el de la energía, la minería, los servicios y la banca, entre otros, pues para muchos países, eran fundamentales.

1216. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, afirmó que la economía del cuidado y la economía rural desempeñarían un papel crucial en el futuro para un gran número de personas. Sin embargo, como había mencionado el miembro gubernamental de la Argentina, el término «economía verde» no se había acordado dentro del sistema multilateral y no tenía en cuenta las dimensiones económica y social. Por lo tanto, no podía aceptarse. El orador propuso una subenmienda para reemplazar la expresión «incluyendo la economía verde» por «como la economía del cuidado y la economía rural».

1217. La miembro gubernamental del Canadá señaló que prefería conservar «la economía verde, la economía del cuidado y la economía rural», pero que, en aras del consenso, se avenía a que se descartase.

1218. El Presidente tomó nota de la falta de consenso sobre la parte III, sección C, párrafo ii), y remitió las enmiendas al Grupo de Redacción.

Parte III, sección C, párrafo iii), partes IV y V, resolución y títulos

1219. Las enmiendas restantes fueron remitidas al Grupo de Redacción.

Examen del proyecto de declaración y del proyecto de resolución

1220. El Presidente comunicó que el Grupo de Redacción había trabajado durante dos días y había examinado 129 enmiendas al proyecto de declaración y 28 enmiendas al proyecto de resolución. Pese a lo complicado de algunos debates, ese grupo había podido pronunciarse sobre la mayor parte del texto y sus enmiendas. De conformidad con el método habitual, la Comisión procedería a examinar el texto unificado elaborado por el Grupo de Redacción. Se comenzaría por el proyecto de declaración hasta el final de la parte IV, a continuación se examinarían los títulos, y por último, la parte V del proyecto de resolución. El Presidente indicaría si los párrafos habían concitado acuerdo del Grupo de Redacción o no. A medida que fuera adoptándose cada segmento de texto, las enmiendas restantes se irían desestimando. Al respecto, mencionó nueve enmiendas que ya habían sido retiradas por el Grupo de Redacción.

1221. El Presidente dio comienzo al examen de cada segmento del proyecto de declaración.

Preámbulo

1222. Los párrafos primero y segundo del preámbulo fueron adoptados.

1223. Con respecto a los párrafos preambulares tercero y cuarto, el Presidente explicó que eran obra del Grupo de Redacción y que resultaban del desdoblamiento de un párrafo precedente. Por lo que respectaba al cuarto párrafo, explicó que el Grupo de Redacción había decidido sustituir «fragilidad y conflicto» por «los conflictos, los desastres y otras emergencias humanitarias». Además, la versión inglesa había sido corregida por la Secretaría, que, por razones gramaticales estrictamente, había sustituido *«persisting»* por *«persistent»*.

1224. Los párrafos tercero y cuarto del preámbulo fueron adoptados en su versión enmendada.

1225. Los párrafos quinto y sexto del preámbulo fueron adoptados.

1226. En lo concerniente al séptimo párrafo del preámbulo, el Presidente explicó que el Grupo de Redacción había decidido sustituir «sentimiento» por «imperativo», y utilizar la frase «revitalizar la Organización».

1227. El séptimo párrafo del preámbulo fue adoptado en su versión enmendada.

1228. El Presidente aclaró que el Grupo de Redacción había acordado incorporar un nuevo párrafo propuesto por el GRULAC, que luego dividió transformándolo en los párrafos ocho y nueve del preámbulo.

1229. Los párrafos octavo y noveno del preámbulo fueron adoptados en su versión enmendada.

1230. El décimo párrafo del preámbulo fue adoptado.

1231. En cuanto al decimoprimer párrafo del preámbulo, cuyo texto rezaba: «Comprometiéndose con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso», el miembro gubernamental de la Federación de Rusia opinó que no debía situarse en el preámbulo sino más entrado el texto.

1232. La miembro gubernamental del Canadá recordó que la decisión sobre su ubicación había sido tomada por el Grupo de Redacción y había concitado un fuerte apoyo. Reiteró su apoyo a mantener el decimoprimer párrafo en la ubicación que tenía.

1233. Tras oír las explicaciones suplementarias del Presidente, el miembro gubernamental de la Federación de Rusia retiró su propuesta.

1234. El decimoprimer párrafo del preámbulo fue adoptado.

1235. El Presidente señaló que en la versión inglesa, el decimosegundo párrafo del preámbulo había sido corregido a fin de añadir *«also»* a continuación de *«Underlining»*.

1236. El decimosegundo párrafo del preámbulo fue adoptado en su versión enmendada.

1237. En relación con el decimotercer párrafo del preámbulo, el Presidente comunicó que el Grupo de Redacción había decidido utilizar la frase «a que renueven su firme compromiso y revitalicen sus esfuerzos en pro de la justicia social» y añadir «y en 1944».

1238. El decimotercer párrafo del preámbulo fue adoptados en su versión enmendada.

1239. El Presidente clarificó que, en la versión inglesa, el decimocuarto párrafo del preámbulo había sido corregido para sustituir *«keen»* por *«desiring»*.

1240. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, confirmó que el cambio también era aceptable en la versión francesa.

1241. El decimocuarto párrafo del preámbulo fue adoptado en su versión enmendada.

1242. El decimoquinto párrafo del preámbulo fue adoptado.

1243. La Comisión adoptó el preámbulo en su forma enmendada.

Parte I

1244. El párrafo introductorio de la parte I fue adoptado.

1245. Las secciones A a D de la parte I fueron adoptadas.

1246. El Presidente señaló que en la versión inglesa, la parte I, sección E, había sido modificada, sustituyendo la frase *«over the past 100 years»* en lugar de *«over the last 100 years»*.

1247. La parte I, sección E, fue adoptada en su versión enmendada.

1248. La parte I fue adoptada en su versión enmendada.

Parte II

1249. El párrafo introductorio de la parte II, y el párrafo introductorio de la sección A de la parte II fueron adoptados.

1250. El Presidente dijo que una enmienda que había sido presentada por el grupo de África relacionada con el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT de 1986 podría insertarse como un nuevo párrafo i) en la parte II, sección A. La enmienda era del siguiente tenor:

finalizar lo antes posible el proceso de ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT a fin de consolidar definitivamente la democratización del funcionamiento y de la composición de los órganos rectores de la OIT;

1251. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo entender que en las sesiones precedentes la enmienda se había remitido al Grupo de Redacción y señaló que ésta no se había debatido en dicho Grupo.

1252. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, confirmó que el contenido del texto había sido acordado formalmente por los miembros gubernamentales de China, Cuba y Suiza, y también por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. La enmienda había sido remitida al Grupo de Redacción exclusivamente para que decidiera su ubicación en el proyecto de declaración. El grupo de África era flexible con respecto a situarlo en el proyecto de declaración o en la resolución complementaria.

1253. El miembro gubernamental de Cuba reiteró su apoyo a la enmienda, y opinó que añadía valor al proyecto de declaración.

1254. El Presidente preguntó a los Estados miembros de la UE si respaldaban la inclusión de la enmienda.

1255. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, opinó que el texto correspondía más al proyecto de resolución. En cuanto al contenido, reiteró que su Grupo entendía que la enmienda había sido remitida al Grupo de Redacción tanto para que examinara su contenido como para que se pronunciara sobre la ubicación más adecuada. Recordando el apoyo manifestado por la UE y sus Estados miembros por la adición de un nuevo párrafo en el preámbulo en relación con el deseo de democratizar la gobernanza de la OIT, dijo que su grupo era favorable al objetivo de la enmienda propuesta que se estaba considerando pero el texto en su redacción actual planteaba ciertas inquietudes jurídicas a algunos Estados miembros de la UE. En tal sentido, deseaba proponer una subenmienda.

1256. El Presidente confirmó que la enmienda sólo se había remitido al Grupo de Redacción para que decidiera su ubicación.

1257. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, argumentó que no era posible alterar las normas que regían el procedimiento de enmienda durante el proceso. En su opinión, no era posible subenmendar el texto, pues el contenido ya había sido adoptado formalmente. Reiteró que la única cuestión que debía decidirse era la de la ubicación.

1258. El miembro gubernamental de Eswatini se pronunció a favor de la enmienda. La formulación del texto había sido sometida a debate y finalizada en sesión plenaria, por lo que no correspondía reabrir el debate.

1259. La miembro gubernamental del Brasil dijo que la enmienda ya había sido debatida. Había sido remitida al Grupo de Redacción exclusivamente para que determinara su ubicación. Había manifestado con mucha claridad la inconveniencia de ese texto en el proyecto de declaración, y que podría contemplarse su inclusión en el proyecto de resolución.

1260. El miembro gubernamental de Nigeria coincidió con el grupo de África.

1261. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, pidió una explicación a la Secretaría. Propuso consultar las actas para determinar si la enmienda había sido remitida al Grupo de Redacción exclusivamente para que

determinara la ubicación, o para examinar el contenido. La UE estaba formada por 28 Estados miembros, y en el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986, seguía haciéndose referencia a ellos como «Estados socialistas de Europa del Este», aunque ya no era el caso. Por lo tanto, había un obstáculo constitucional a su ratificación. Pidió a la Secretaría que aclarara cuándo se había adoptado el contenido de la enmienda. Su grupo había redactado subenmiendas encaminadas a evitar dificultades que la enmienda en su forma modificada presentaba a algunos Estados miembros de la UE.

1262. El Presidente pidió que se le confirmara si la objeción de los Estados miembros de la UE se refería a la ubicación de la enmienda.

1263. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, contestó que esa era una de varias objeciones. Prefería que la enmienda se ubicara en la resolución, pero modificando la formulación que tenían ante sí.

1264. El Presidente propuso aplazar la decisión sobre el punto hasta tanto se hubiesen consultado las actas.

1265. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dijo que las actas confirmaban su afirmación precedente. Cuando la enmienda se había abierto el debate, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores habían respaldado el texto. Varios miembros gubernamentales a los que había aludido anteriormente también habían confirmado su apoyo. Habida cuenta de esa mayoría, estimaba que el Presidente había adoptado la propuesta del grupo de África y la había remitido al Grupo de Redacción estrictamente para que decidiera su ubicación. Reiteró que era flexible y receptivo respecto de la ubicación de la enmienda, pero estaba sorprendido por la opinión manifestada por la UE y sus Estados miembros. Recordó a la Comisión que desde el principio había puntualizado su disposición a incluir el texto de la enmienda en la resolución, y que no había insistido en ubicarla en la propia Declaración. La idea de dicha inclusión había sido de la Secretaría. Pidió al Presidente que tomara una decisión.

1266. El Presidente agradeció al miembro gubernamental de Malí, y le aseguró que se tomaría una decisión.

1267. El miembro gubernamental de Sudáfrica recordó que todos los líderes africanos que habían intervenido en esa reunión de la Conferencia habían reiterado la postura de la Unión Africana, que se había convenido en la última reunión de Addis Abeba. El grupo de África era el grupo más nutrido de la OIT, y estaba compuesto de 55 Estados Miembros. El grupo había estado de acuerdo en torno al texto y había sido suficientemente flexible con respecto a incluirlo en la Declaración o la resolución.

1268. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, reiteró su flexibilidad frente a la ubicación de la enmienda, pero insistió en que no aceptaría subenmiendas. Entendía que la reticencia de la UE y sus Estados miembros a aceptar la enmienda se debía a la referencia a los «Estados socialistas». Pidió a la Secretaría una explicación sobre dicha referencia.

1269. El representante del Secretario General abordó dos puntos. En primer lugar, en relación con la solicitud de la miembro gubernamental de Irlanda, se refirió a las actas, en las que se reconocía el amplio apoyo de los miembros gubernamentales, del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores a la enmienda del grupo de África. Dada la complejidad del tema, el Presidente había remitido la enmienda al Grupo de Redacción, para que analizara su ubicación adecuada. En segundo lugar, abordó la cuestión del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986. Recordó que las preocupaciones de la UE se referían a la

referencia a los «Estados socialistas de Europa del Este». El artículo 7, 3, b), i), del Instrumento de enmienda rezaba así: «Durante la Conferencia Internacional del Trabajo, los delegados gubernamentales de los Estados Miembros pertenecientes a las diferentes regiones indicadas en el apartado a) anterior, o que han sido incorporados en estas regiones por acuerdo mutuo, o han sido invitados a la conferencia regional correspondiente en las condiciones previstas en el párrafo 4 siguiente, formarán los colegios electorales encargados de designar los miembros que ocuparán los puestos que correspondan a cada una de dichas regiones. Los delegados gubernamentales de los Estados de Europa del Oeste y los delegados gubernamentales de los Estados socialistas de Europa del Este formarán colegios electorales separados. Unos y otros se pondrán de acuerdo para repartir entre ellos los puestos que correspondan a la región y designarán de manera separada sus respectivos representantes en el Consejo de Administración». Refiriéndose a las preocupaciones de la UE y sus Estados miembros, el Presidente indicó que se trataba de terminología de 1986 que ya no era aplicable.

1270. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dio las gracias a la Secretaría por las aclaraciones proporcionadas. Consideraba que el proyecto de resolución era donde debía figurar, y agradeció al grupo de África por su flexibilidad.

1271. El Presidente preguntó si el grupo de África estaba dispuesto aceptar el traslado del párrafo al proyecto de resolución.

1272. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, confirmó que podía aceptarlo.

1273. La miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos, hablando en nombre de los países del CCG, se mostró partidaria de mantener el texto donde estaba, pues la declaración era el lugar que le correspondía.

1274. El miembro gubernamental de los Estados Unidos declaró que, sin perjuicio de la importancia que representaban, las cuestiones de gobernanza no deberían tratarse en la declaración.

1275. La miembro gubernamental de Suiza estaba de acuerdo en trasladar el párrafo a la resolución.

1276. El texto fue adoptado y trasladado a la resolución.

1277. La parte II, sección A, párrafo i), fue adoptada.

1278. La parte II, sección A, párrafo ii), fue adoptada.

1279. El representante del Secretario General informó a la Comisión de que la Secretaría había realizado cambios editoriales a la parte II, sección A, párrafo iii), para dividirlo en apartados en aras de la claridad y legibilidad.

1280. La Vicepresidenta trabajadora señaló que en el texto no debía hacerse referencia solamente a los déficits de competencias, por lo que propuso que se modificara así: «déficits de competencias, habilidades y calificaciones».

1281. La Vicepresidenta empleadora hizo suya la opinión del Grupo de los Trabajadores y propuso una subenmienda para añadir después del término «déficits de capacidades» la enumeración «, habilidades y calificaciones». También se mostró favorable a una propuesta anterior del Grupo de los Trabajadores para insertar la expresión «al mundo del trabajo» y suprimir «a las necesidades del mercado de trabajo». Por último, propuso la adición de la frase «mejorar

la capacidad de los trabajadores y de los empleadores», pues también había que tener en cuenta a estos últimos.

1282. El Presidente pidió a los miembros de la Comisión que, en la medida de lo posible, no modificaran el texto acordado.

1283. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que, después de una noche de descanso, se podía valorar el texto de manera diferente. Señaló que la frase «respondan al mundo del trabajo» era inclusiva. Además, su Grupo no apoyaba la propuesta del Grupo de los Empleadores, pues el párrafo trataba de la necesidad de los trabajadores.

1284. La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda.

1285. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, confirmó que entendía que todo texto que no estuviera encerrado entre corchetes o marcado con un asterisco debía permanecer.

1286. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, estaba de acuerdo con la miembro gubernamental de Irlanda en que sería contraproducente volver a abrir el debate sobre el texto ya acordado. Se mostró partidaria de volver al texto original.

1287. La Vicepresidenta trabajadora señaló que tanto los cambios editoriales introducidos por la Secretaría como el texto original eran aceptables.

1288. La Vicepresidenta empleadora su sumó a la posición asumida por la miembro gubernamental del Brasil y abogó por que se volviera al texto original.

1289. La miembro gubernamental de Australia señaló que el párrafo original tenía siete líneas de longitud y afirmó que a esa altura la Comisión no debería examinar el fondo. No obstante, se declaró a favor de los cambios editoriales de la Secretaría.

1290. La Vicepresidenta trabajadora indicó que la división por apartados permitía aclarar ciertas dudas.

1291. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia coincidió con la miembro gubernamental de Australia en que el texto había mejorado.

1292. La miembro gubernamental de Suiza agradeció a la Secretaría sus esfuerzos y respaldó los cambios editoriales que había realizado. Por último, señaló que el texto original en francés carecía de claridad.

1293. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Noruega hicieron suya la posición asumida por la miembro gubernamental de Australia.

1294. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, concordó con que la propuesta de la Secretaría había mejorado la legibilidad del texto y apoyó los cambios.

1295. La Vicepresidenta trabajadora dijo recordar que el texto adoptado en la Comisión incluía su enmienda para eliminar las palabras «de competencias», pues la noción «déficit de competencias» era demasiado específica. Así que si a esa altura se iban a introducir nuevos cambios, se debía incluir también el suyo. Propuso que se consultaran las actas para aclarar todas las dudas y se mostró dispuesta a retirar cualquier modificación que no se hubiera acordado en la plenaria.

1296. El Presidente preguntó si se podía adoptar el texto, a reserva de que se consultaran las actas.

1297. La Vicepresidenta empleadora estaba a favor de los cambios editoriales, pero al tratarse de un texto no encerrado entre corchetes, debía adoptarse rápidamente. La Comisión no debería dedicar más tiempo a debatir esa cuestión.

1298. La Vicepresidenta trabajadora señaló que esa cuestión era importante para su Grupo. El término «déficits» debía emplearse de manera general o modificarse para que incluyera «déficits de competencias, habilidades y calificaciones», de modo que quedaran claros los elementos que debían abordarse. La oradora aceptaría el texto resultante tras comprobar las actas.

1299. Refiriéndose a la discusión anterior, un miembro de la Secretaría explicó que, de acuerdo con las actas, durante las deliberaciones, primero se habían eliminado las palabras «de competencias», pero luego se habían vuelto a insertar. Así, en las actas constaba el uso del término «déficit de competencias».

1300. El Presidente preguntó si, habida cuenta de la respuesta definitiva constatada en las actas, se podía adoptar el texto. A falta de objeciones, la parte II, sección A, párrafo iii), fue adoptada en su forma enmendada.

1301. Los párrafos iv), v) y vi), de la parte II, sección A, fueron adoptados.

1302. El representante del Secretario General presentó el texto del párrafo vii). En el texto anterior, que posteriormente se suprimió, se hacía referencia a la economía verde, la economía del cuidado y la economía rural. El párrafo vii) materializaba la respuesta de la Secretaría a la petición de la Comisión de conservar la alusión a la economía del cuidado y la economía rural en el proyecto de la declaración. El nuevo texto editado por la Secretaría rezaba así:

> vii) lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:
>
> — asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
>
> — posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;
>
> — permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuentan sus necesidades y beneficios respectivos, y
>
> — aumente/promueva la inversión en la economía del cuidado;

Con la nueva formulación se reorganizaba el proyecto original en segmentos más pequeños y en apartados y se evitaba el uso de la palabra «sector», pues durante las discusiones se prestó a confusiones. Al examinar un párrafo subsiguiente se propondría la inclusión de una referencia a la economía rural.

1303. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, cuestionó que el texto adicional sobre la economía del cuidado se introdujera en un párrafo que se ocupaba primordialmente de la equidad de género, pues la primera no incumbía sólo a la segunda.

1304. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, propuso sustituir la palabra «aumente» en la última frase por «promueva», pues la propia OIT no invertía en la economía del cuidado y, por ende, no podía aumentar su inversión, pero sí promoverla.

1305. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que era partidaria de incluir la referencia a la economía verde, así como a la economía del cuidado y a la economía rural. Todavía tenía reservas en cuanto a su ubicación, pero no se opondría al consenso en la sala. Pidió también que en el informe de la reunión quedaran consignadas sus preocupaciones al respecto.

1306. La parte II, sección A, párrafo vii), fue adoptada en su forma enmendada.

1307. Los párrafos viii), ix), x), xi), xii) y xiii), de la parte II, sección A, fueron adoptados.

1308. El representante del Secretario General indicó que la Secretaría había propuesto insertar un texto en el párrafo xiv) atendiendo a la petición de la Comisión de mencionar la economía rural. El texto propuesto era el siguiente:

> xiv) promover la transición de la economía informal a la economía formal, prestando especial atención a las zonas rurales;

1309. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, afirmó que su Grupo estaba de acuerdo con la mención de las zonas rurales, pero no con que se vinculara a la economía informal, pues en su región ésta era un fenómeno principalmente urbano. Sugirió, entonces, que se empleara la expresión «tanto en las zonas rurales como en las zonas urbanas».

1310. El miembro gubernamental de Turquía compartía las preocupaciones del GRULAC con respecto a la propuesta de la Secretaría.

1311. El miembro gubernamental de Liberia propuso una formulación que solamente afectaba a la versión inglesa.

1312. La miembro gubernamental del Brasil respaldó la propuesta del miembro gubernamental de Liberia y sugirió una subenmienda para suprimir la palabra «especial».

1313. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la nueva formulación daba la impresión de que en el pasado no se había prestado atención a las zonas rurales.

1314. El Presidente propuso una subenmienda con el siguiente tenor: «prestando la debida atención a las zonas rurales».

1315. La parte II, sección A, párrafo xiv), fue adoptada en su forma subenmendada.

1316. La parte II, sección A, párrafo xv), fue adoptada sin la expresión «medidas de», como sugirió la Secretaría en su cambio editorial.

1317. La parte II, sección A, párrafo xvi), fue adoptada en su forma enmendada.

1318. El representante del Secretario General, al presentar el párrafo xvii), indicó que el Grupo de Redacción había pedido que se sustituyera la expresión «zonas frágiles y afectadas por conflictos» por «zonas afectadas por conflictos, desastres y otras emergencias humanitarias». La Secretaría también había dividido el texto en apartados para facilitar su lectura.

1319. La parte II, sección A, párrafo xvii), fue adoptada en su forma enmendada.

1320. El Presidente invitó a los miembros de la Comisión a pasar a la sección B de la parte II. El Grupo de Redacción había llegado a un acuerdo sobre la primera frase y los interlocutores

sociales habían presentado una propuesta conjunta para la segunda, sobre la cual se invitaba a los miembros gubernamentales a formular observaciones. El texto rezaba así:

> B. El diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y contribuye al éxito de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros. La cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respete la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos.

1321. La Vicepresidenta empleadora dijo que ese párrafo aludía a un asunto complejo de las relaciones de trabajo. La cooperación en el lugar de trabajo resultaba muy útil en algunos casos, pero había que evitar que repercutiera negativamente en las decisiones adoptadas a un nivel superior a través del diálogo social y de la negociación colectiva. Invitó entonces a los miembros gubernamentales a que aceptaran el texto tal como lo habían acordado su Grupo y el Grupo de los Trabajadores.

1322. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, señaló que la segunda frase debería terminar después de «seguros y productivos» y recomendó que se borrara el resto del texto.

1323. La Vicepresidenta empleadora dijo que la redacción parecía redundante, pero el sentido estaba claro y que, en cuanto a fondo, la frase era pertinente. En el texto se reflejaba la realidad de las diferentes regiones del mundo y era una cita de las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, celebrada en la 107.ª reunión de la Conferencia, en 2018.

1324. La Vicepresidenta trabajadora dijo que en la primera frase se definía el diálogo social y se destacaba su contribución, mientras que en la segunda se introducía la noción de cooperación en el lugar de trabajo. Reconoció que esta noción podía ser útil, pero no debía interferir con las decisiones adoptadas en el marco de la negociación colectiva o del diálogo social.

1325. El miembro gubernamental de la Argentina sugirió separar las dos frases en párrafos independientes para mejorar la legibilidad del texto.

1326. La parte II, sección B, fue adoptada en forma de dos párrafos.

1327. La Vicepresidenta empleadora dijo que el debate sobre la parte II, sección C, relativa a la SST había sido uno de los debates de fondo más difíciles planteados en la OIT desde hacía tiempo. Presentó una subenmienda junto con el Grupo de los Trabajadores en un esfuerzo por llegar a una solución de entendimiento. Esta enmienda debía incluir una declaración de principios del siguiente tenor: «Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente». Además, propuso que se incluyera un párrafo orientado a la acción en la resolución en el que se pedía al Consejo de Administración que examinara, lo antes posible, «propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo».

1328. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su Grupo habría preferido un texto que identificara claramente la SST como un principio fundamental y un derecho en el trabajo, pero que había llegado a una solución de avenencia con el Grupo de los Empleadores en virtud de la cual se tendrían en cuenta tanto la apremiante necesidad de reconocer la SST como un derecho fundamental como las preocupaciones del Grupo de los Empleadores y de algunos Estados Miembros.

1329. Los miembros gubernamentales del Canadá, China, Estados Unidos, Indonesia, Singapur, Suiza, Turquía y Brasil, este último hablando en nombre del GRULAC, y el miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda conjunta de los empleadores y los trabajadores al proyecto de declaración, junto con una adición propuesta a la resolución.

1330. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, así como de Noruega, señaló que desde el principio habían querido que se reconociera el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables como un derecho fundamental en el trabajo, de conformidad con la Declaración de 1998. Sin embargo, se mostraron satisfechos con la convergencia entre los Estados Miembros que integraban el Grupo de Redacción para elevar las condiciones de trabajo seguras y saludables a rango de principio fundamental. Dicho esto, propusieron una subenmienda para armonizar los dos párrafos propuestos para la declaración y la resolución, de modo que en ambos se mencionara el derecho «a condiciones de trabajo seguras y saludables», que es más comprensible para el público en general, en lugar de «la seguridad y salud en el trabajo», que es una locución más técnica. Su grupo veía esta frase como una solución conciliadora, pero consideraba que era comenzar con buen pie un proceso, basado en el diálogo social, hacia el reconocimiento del derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable como un principio y un derecho fundamental en el trabajo.

1331. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia se sumó a la enmienda conjunta de los empleadores y los trabajadores, así como a la subenmienda propuesta de la UE.

1332. El Presidente observó que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores estaban conformes con la subenmienda presentada por la UE.

1333. La parte II, sección C, fue aprobada en su forma enmendada y el texto sugerido para la resolución se remitió a la discusión que tendría lugar sobre la resolución para que fuera examinado a su debido tiempo.

Parte III

1334. El párrafo introductorio de la parte III fue adoptado

1335. El párrafo introductorio de la parte III, sección A, fue adoptado.

1336. Los párrafos i), ii) y iii) de la sección A de la parte III fueron adoptados.

1337. El Presidente señaló que la parte III, sección A, párrafo iv), incluía un cambio de redacción por el que se sustituía *«them»* por *«people»* y que no tenía consecuencias para la versión en español.

1338. El párrafo iv), sección A, parte III, fue adoptado.

1339. Tras las conversaciones con el Grupo de los Trabajadores, la Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda de su Grupo, en virtud de la cual se proponía añadir un párrafo que dijera «la [realización efectiva] del [trabajo decente en/mediante formas de trabajo nuevas y diversas]».

1340. La Vicepresidenta trabajadora manifestó que algunos miembros gubernamentales no habían expresado todavía sus opiniones sobre la parte III, sección B, en su totalidad. En lo que respecta a la parte III, sección B, párrafo ii), el Grupo de los Trabajadores respaldaba la enmienda de la UE para que se utilizara «establecido por ley o negociado».

1341. La Vicepresidenta empleadora se mostró de acuerdo con la enmienda de la UE que abogaba por utilizar el término «establecido por ley o negociado» porque podía dar cabida a diferentes sistemas nacionales de fijación de salarios.

1342. La miembro gubernamental de Suiza señaló que, en su país, la implantación de un salario mínimo nacional había sido rechazada en un referéndum nacional en 2014, por lo que le resultaba difícil aceptar un párrafo sobre el salario mínimo. Sin embargo, podría aceptar «establecido por ley o negociado» como una solución intermedia razonable.

1343. Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Estados Unidos, Indonesia y Brasil, este último hablando en nombre del GRULAC, y el miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la propuesta de la UE.

1344. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de Austria, Dinamarca, Finlandia, Islandia y Noruega, expresó su conformidad con la enmienda de la UE. Señaló que, en sus países, el diálogo social era una parte crucial de sus mercados laborales para lograr resultados justos y equilibrados. En muchos países, los salarios mínimos eran legales, lo que proporcionaba una protección mínima para los trabajadores. En otros países, los interlocutores sociales tenían plena autonomía para negociar los salarios en defensa de los intereses de sus miembros. Éste era el caso en los países nórdicos y en Austria. El orador observó que la redacción en la parte III, sección B, párrafo ii), «establecida por ley o negociado», garantizaba que no se vieran afectados los modelos del mercado laboral de sus países. Señaló, además, que la redacción del párrafo introductorio de la parte III «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales» también abordaba sus preocupaciones.

1345. El miembro gubernamental de Singapur expresó preocupaciones similares, pero coincidió con el miembro gubernamental de Suecia en que, en el párrafo introductorio de la parte III, se tenían en cuenta las circunstancias nacionales y que la parte III, sección B, párrafo ii), no exigía una legislación en materia de salario mínimo. En cambio, el propósito de la sección B, tal como se indicaba en su párrafo introductorio, era garantizar la protección adecuada de todos los trabajadores.

1346. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el respaldo de la miembro gubernamental de Australia, manifestó su preocupación por el tenor de la parte III, sección B, párrafo iii), en lo que se refería a los «límites máximos de tiempo de trabajo». Era difícil exigir tales límites porque muchas personas trabajaban legítimamente en servicios independientes con horarios de trabajo flexibles y, en consecuencia, su Gobierno no tenía la intención de regular el tiempo de trabajo de esas personas. Propuso una subenmienda para añadir «según proceda», al final del párrafo que fue respaldada por el miembro gubernamental de Liberia.

1347. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, en el contexto de la redacción de una declaración, era importante elaborar un documento en el que se reflejaran aspiraciones. Se opuso enérgicamente a que se añadiera «según proceda» porque así se modificaba la redacción del texto hasta el momento. Los párrafos de la parte III, sección B, se habían redactado con mucho cuidado y se oponía a reabrir el debate al respecto.

1348. La Vicepresidenta empleadora respondió que, en general, estaba de acuerdo en que se añadiera «según proceda» después de «límites máximos al tiempo de trabajo», pero que la idea ya estaba incluida en el párrafo introductorio. Este proyecto de redacción se aplicaba principalmente a los trabajadores con contratos de trabajo.

1349. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, suscribía la opinión de los empleadores. Si bien comprendía la observación formulada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, señaló que el texto de la declaración no debía

introducir límites de esa manera. Sea como fuere, la frase «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales» ya estaba incluida en el párrafo introductorio de la parte III, que debería abarcar esas preocupaciones.

1350. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que, respetando el consenso alcanzado en la sala en contra de su propuesta, retiraba su subenmienda.

1351. La parte III, sección B, fue adoptada en su forma enmendada.

1352. El Presidente tomó nota de un cambio de redacción sugerido en la parte III, sección C, párrafo ii), para suprimir «otros» de la frase «otros sectores estratégicos», así como de las modificaciones de orden gramatical en inglés sugeridas en la parte III, sección C, párrafo iii), y que no tenían consecuencias para la versión española.

1353. El párrafo introductorio y los párrafos i) a iv), de la parte III, sección C, fueron adoptados.

1354. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán se refirió al párrafo introductorio de la parte III, en el que se subrayaba que los países debían colaborar colectivamente para alcanzar los objetivos de la declaración. Para promover la acción colectiva era necesario que los países se abstuvieran de adoptar medidas económicas unilateralmente. Así se justificaba su anterior propuesta de enmienda para que se añadiera después de parte III, sección C, párrafo iii), la siguiente oración «[…], entre otras cosas fomentando el multilateralismo y absteniéndose de adoptar medidas económicas unilaterales que sean adversas al derecho al trabajo decente y mermen la justicia social».

1355. El Presidente señaló que el texto se había presentado al Grupo de Redacción y que no había recibido ningún respaldo. También había suscitado la oposición de una amplia gama de actores en la sala.

1356. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán consideró que el lugar adecuado para examinar las citadas enmiendas era la sesión plenaria de la Comisión.

1357. El miembro gubernamental de la República Árabe Siria manifestó su apoyo a la enmienda propuesta por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán. Las medidas económicas unilaterales eran un escollo para los esfuerzos colectivos encaminados a lograr la justicia social. Por lo tanto, en la declaración se debía establecer claramente que los países no debían imponer este tipo de medidas económicas.

1358. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia se sumó a la posición del miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, tanto en cuanto al fondo como en el procedimiento. Muchos elementos de esa enmienda eran pertinentes y algunas de sus ideas se habían plasmado en el proyecto de declaración, salvo una mención expresa a los efectos perjudiciales que tales medidas económicas unilaterales podían provocar en los países. Medidas de ese tipo podrían bloquear los recursos de cada país y obstaculizar el crecimiento económico y el trabajo decente. Por último, añadió que las preocupaciones del miembro gubernamental de la República Islámica del Irán debían quedar reflejadas en el texto.

1359. El miembro gubernamental de los Estados Unidos se opuso a la enmienda en su totalidad. La cuestión del multilateralismo ya se había tratado en otras partes del documento. Además, cabía entender esta enmienda como una declaración de carácter político y, en consecuencia, no debía incluirse en una declaración sobre el futuro del trabajo y de la OIT.

1360. La miembro gubernamental del Canadá subrayó el apoyo del Canadá al multilateralismo, pero coincidió con el miembro gubernamental de los Estados Unidos en que la declaración del centenario no debía politizarse. El objetivo era presentar un texto positivo y ambicioso y

no apoyó la enmienda propuesta por el miembro gubernamental de la República Islámica del Irán.

1361. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el Grupo de Redacción había prestado la debida atención a la propuesta del miembro gubernamental de la República Islámica del Irán. Agradecía el apoyo de la enmienda al trabajo decente, pero consideraba que el sistema multilateral ya había sido examinado adecuadamente en otras partes del texto.

1362. La Vicepresidenta empleadora señaló que el miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no estaba presente en el Grupo de Redacción y que, por lo tanto, su enmienda merecía ser examinada en sesión plenaria. Dicho esto, las cuestiones que planteaba ya habían sido tratadas en la redacción relativa a la acción colectiva y el multilateralismo, por lo que la oradora no apoyaba la enmienda.

1363. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán añadió que en la parte III se definía la responsabilidad de los gobiernos de hacer frente a los desafíos del mundo del trabajo. En línea con los esfuerzos para lograr el ODS 8, los países debían abstenerse de adoptar medidas económicas unilaterales que afectasen negativamente a otros países, dada la interconexión existente entre las economías nacionales. La enmienda no era de naturaleza política, sino que su finalidad era mejorar las economías nacionales y servir a los objetivos de la declaración.

1364. La miembro gubernamental de Australia no suscribió la enmienda.

1365. La enmienda fue retirada.

Parte IV

1366. Las secciones A y B de la parte IV fueron adoptadas.

1367. La Vicepresidenta trabajadora señaló que toda la parte IV, sección C, constaba de una sola frase, cuya redacción era difícil de leer y comprender. No era partidaria de introducir ningún cambio en el texto, pero pidió que se volviera a redactar la sección para hacerla más legible.

1368. El miembro gubernamental de la República Árabe Siria mostró su conformidad con la propuesta de dividir esta sección y sugirió que se añadiera la frase «dar prioridad a los países que salen de un conflicto o una crisis».

1369. El Presidente recordó a la Comisión que el texto de la parte IV, sección C había sido el resultado de una negociación difícil y que era preferible no introducir ningún cambio sustantivo en esta etapa de la Comisión, aun cuando estuviera al alcance de sus miembros hacerlo.

1370. El miembro gubernamental de la República Árabe Siria retiró su sugerencia.

1371. El representante del Secretario General propuso una versión modificada de la sección C de la parte IV para responder a las inquietudes formuladas.

1372. La Vicepresidenta empleadora se declaró a favor de la propuesta, pues no entrañaba cambios en cuanto al fondo. Se refirió a la cuestión planteada por la miembro gubernamental de la República Árabe Siria y señaló que ésta figuraba en un párrafo del preámbulo que se refería, entre otras cosas, a las situaciones de conflicto y posteriores a conflictos.

1373. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, propuso un cambio tipográfico para el texto en francés. El orador estaba de acuerdo con la propuesta de la Secretaría.

1374. El Presidente indicó que la Secretaría examinaría detenidamente la versión francesa.

1375. La parte IV, sección C, fue adoptada en su forma enmendada.

1376. La parte IV, sección D, fue adoptada.

1377. La parte IV, sección E, fue adoptada.

1378. La miembro gubernamental del Brasil dijo que la sección F de la parte IV era demasiado extensa y pidió que la Secretaría propusiera cambios de redacción para acortarla. Se mostró flexible al respecto y abierto a la posibilidad de dejar el texto como estaba.

1379. El representante del Secretario General indicó que la Secretaría ya había propuesto modificar la sección F, pero no había sido posible, y que sugería dejar el texto como estaba.

1380. La parte IV, sección F, fue adoptada.

1381. El Presidente recordó a la Comisión que antes de abordar la parte V, era necesario examinar los títulos del proyecto de declaración. Se habían propuesto dos enmiendas al título del texto original de la Oficina. La primera enmienda, presentada por la miembro gubernamental de Irlanda en nombre de la UE y sus Estados miembros, pretendía añadir la expresión «para el Futuro del Trabajo que Queremos, 2019» después de «Declaración del Centenario de la OIT». La segunda enmienda, presentada por el Grupo de los Empleadores buscaba suprimir «Declaración del Centenario de la OIT» e insertar «Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo en el siglo XXI».

1382. La Vicepresidenta trabajadora señaló que prefería la enmienda de la UE, pues era más breve.

1383. La Vicepresidenta empleadora presentó su enmienda inspirada de la Declaración de Filadelfia. Estimaba que el texto era más solemne y hacía una referencia clara al centenario. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores era flexible al respecto.

1384. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores, porque podría dar a entender que el proyecto de declaración trataba de modificar los fines y objetivos de la OIT establecidos en la Declaración de Filadelfia.

1385. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de la UE y sus Estados miembros, presentó su enmienda. Desde el inicio de las deliberaciones de la Comisión, se había acordado que el proyecto de declaración había de dirigirse al mundo en general. Por lo tanto, lo adecuado era un título claro, corto y sencillo. Las deliberaciones que tuvieron lugar durante las reuniones de la Comisión habían sido profundas y animadas, ya que sus miembros estaban debatiendo sobre el «futuro que queremos» y examinando la forma de configurar el futuro, por ejemplo, a través del enfoque centrado en las personas y bajo control humano. En todo caso, la oradora no quería que el título suscitara controversia.

1386. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, indicó su preferencia por una versión más simple y propuso una subenmienda para que el título fuera «Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo».

1387. La miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, apoyó el título en su forma subenmendada por el GRULAC.

1388. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda de la UE en su forma subenmendada por el GRULAC.

1389. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores, pues proponía un título claro e indicativo del contenido.

1390. La miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda de la UE en su forma subenmendada por el GRULAC.

1391. El miembro gubernamental de China indicó que prefería un título conciso y apoyó el texto original de la Oficina. Además, estaba dispuesto a respaldar la enmienda de la UE en su forma subenmendada por el GRULAC.

1392. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la versión original de la Oficina, pues estimaba que el título debería corresponderse con el contenido. En cambio, no respaldó la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.

1393. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó el texto original de la Oficina. Como segunda opción, también estaba dispuesto a respaldar la enmienda de la UE en su forma subenmendada por el GRULAC.

1394. La Vicepresidenta trabajadora manifestó que prefería un título menos genérico y estaba a favor de la propuesta de la UE, pues sugería que las personas ocuparían un lugar destacado y podrían influir en el futuro.

1395. Tras un debido examen, la Vicepresidenta empleadora apoyó el título original propuesto por la Oficina, pues lo apropiado era un título de carácter institucional. Por lo tanto, retiró la enmienda del Grupo de los Empleadores.

1396. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, pidió que se aclarara si el título propuesto por la UE y subenmendado por el GRULAC sería mejor si decía «para el Futuro del Trabajo» o «sobre el Futuro del Trabajo». En cualquier caso, el GRULAC prefería «Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo».

1397. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó el título propuesto por la Oficina.

1398. El miembro gubernamental de Liberia apoyó la enmienda en su forma subenmendada. El título original de la Oficina no daba cuenta de la esencia del debate de la Comisión, mientras que la expresión «Futuro del Trabajo» llamaba la atención de todas las personas.

1399. El miembro gubernamental de Turquía se declaró a favor del título original de la Oficina.

1400. La Vicepresidenta trabajadora se mostró totalmente de acuerdo con el miembro gubernamental de Liberia y estaba a favor de conservar la expresión «Futuro del Trabajo» en el título. Su versión preferida era «Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo».

1401. La Vicepresidenta empleadora reiteró su flexibilidad en cuanto al título.

1402. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán expresó su preferencia por la inclusión del término «Futuro del Trabajo».

1403. El Presidente tomó nota del consenso alcanzado en torno al título «Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019».

1404. El título fue adoptado en su forma enmendada.

1405. La miembro gubernamental de Irlanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, propuso un título para la parte I del proyecto de declaración que rezaba así: «Un enfoque del trabajo decente centrado en las personas».

1406. La Vicepresidenta trabajadora sugirió que, en aras de la simplicidad, se siguiera el modelo de la Declaración de Filadelfia y simplemente se numeraran las partes de la declaración con números romanos.

1407. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con esa propuesta.

1408. Los miembros gubernamentales del Canadá, China, Estados Unidos, Brasil, esta última en nombre del GRULAC, Irlanda, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Malí, en nombre del grupo de África, apoyaron la propuesta de los trabajadores de seguir el modelo de la Declaración de Filadelfia y utilizar números romanos.

1409. Las enmiendas en las que se proponía introducir títulos en cada parte de la declaración fueron desestimadas.

Examen del proyecto de resolución

1410. El representante del Secretario General presentó un proyecto de resolución relativa a la aplicación de la declaración del centenario preparada por la Secretaría que reflejaría las cuestiones esenciales que habían surgido de las deliberaciones de la Comisión y que podría reemplazar a la parte V del proyecto de declaración. Esas cuestiones eran, en primer lugar, invitar al Consejo de Administración a velar por el seguimiento y el examen de la declaración; en segundo lugar, invitar al Director General a que tuviera en cuenta la declaración al formular sus propuestas para el programa y presupuesto; en tercer lugar, acelerar la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986, y, en cuarto lugar, incluir la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. El orador recordó a la Comisión que el Consejo de Administración examinaría las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 en su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019).

1411. Lo que se presentaba a la Comisión era una versión revisada del proyecto de resolución de la Secretaría, del siguiente tenor:

> La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 108.ª reunión, 2019,
>
> Habiendo adoptado la Declaración del Centenario de la OIT, invita al Consejo de Administración a que vele por el seguimiento y el examen periódico de la aplicación de la Declaración del Centenario de la OIT:
>
> 1. pide al Consejo de Administración que examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
> 2. invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que tenga debidamente en cuenta la Declaración para que sus prioridades se reflejen en el contenido y la estructura de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 y futuros bienios, que serán

sometidas a la consideración del Consejo de Administración, asignando los recursos adecuados a tal fin;

3. exhorta a finalizar lo antes posible el proceso de ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT a fin de consolidar definitivamente la democratización del funcionamiento y de la composición de los órganos rectores de la OIT;

4. invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que presente al Consejo de Administración propuestas destinadas a promover una mayor coherencia en el marco del sistema multilateral.

1412. Los miembros gubernamentales de China, y de Malí, hablando en nombre del grupo de África, se pronunciaron a favor de un nuevo proyecto de resolución.

1413. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, quiso subenmendar el texto del primer párrafo, añadiendo «en el marco de los mecanismos existentes» a continuación de «y el examen periódico», y sustituyendo «exhorta a finalizar» por «exhorta a la OIT a finalizar» en el párrafo 3.

1414. El miembro gubernamental de Zimbabwe dijo que no creía que fuera útil restringir de ese modo la actuación del Consejo de Administración. No respaldó la adición de «exhorta a la OIT a finalizar», pues quienes ratificaban los convenios de la OIT eran los Estados Miembros, no la OIT.

1415. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, secundó la redacción de la resolución.

1416. El representante del Secretario General aseguró al GRULAC que la elección de los términos del párrafo 3 se basaba estrictamente en criterios gramaticales. El párrafo introductorio del proyecto de resolución se refería a la Conferencia General como órgano operativo. En los hechos, la Conferencia era la OIT, y no tendría sentido que la OIT se exhortara a sí misma a finalizar la ratificación del Instrumento de Enmienda de la OIT. Era comprensible que se quisiera incluir la expresión «en el marco de los mecanismos existentes», pero debía tenerse en cuenta que la declaración del centenario era un texto diseñado para ofrecer orientaciones a la OIT para muchos años, y limitar al Consejo de Administración a utilizar exclusivamente los mecanismos existentes era demasiado restrictivo. Las situaciones futuras podrían requerir planteamientos diferentes a los que estaban utilizándose.

1417. El miembro gubernamental de Cuba dijo que la región ya tenía dificultades con respecto a los mecanismos de seguimiento de la OIT. Si bien deseaba restringir la flexibilidad de la OIT, sí pedía que las subenmiendas se tomaran en serio.

1418. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, pidió aclaración sobre los mecanismos de seguimiento de la OIT vigentes, y quiso saber si la Declaración del Centenario daría lugar a la creación de nuevos mecanismos.

1419. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia dijo que debía prestarse especial atención a la aplicación práctica de la Declaración del Centenario, que no debía dar lugar a la creación de nuevos mecanismos que crearan nuevas obligaciones de presentación de memorias y seguimiento.

1420. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la Comisión había formulado una Declaración del Centenario llena de significado. Se había exhortado a revitalizar la OIT. No sería razonable limitar las posibilidades de acción desde el inicio mismo y atar las manos del Consejo de Administración para impedirle ejecutar acciones decididas de modo tripartito. Ese órgano debía tener la libertad de crear los nuevos mecanismos que considerara oportuno.

1421. La Vicepresidenta empleadora dijo que creía que el proyecto de resolución había captado todos los puntos de modo muy conciso. Si bien compartía la opinión del GRULAC sobre las fases adicionales de seguimiento, no debían añadirse responsabilidades en cuanto a presentación de memorias y de seguimiento. La Declaración del Centenario difería de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en que no preveía un mecanismo de seguimiento. El Consejo de Administración decidiría sobre los mecanismos destinados al ulterior seguimiento.

1422. El representante del Secretario General dijo que la resolución colocaba dos redes de protección contra la proliferación de mecanismos de seguimiento. En primer lugar, la resolución invitaba al Consejo de Administración a velar por la evaluación y el seguimiento. Por lo tanto, toda decisión estaría sujeta a la decisión tripartita. En segundo lugar, al examinar el Programa y Presupuesto de la Organización, el Consejo de Administración siempre estaría presente para controlar toda asignación de fondos. La resolución situaba claramente al Consejo de Administración en el puesto de mando.

1423. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, habiendo escuchado las explicaciones de la Secretaría, accedió a secundar el texto enmendado presentado por la Secretaría.

1424. El miembro gubernamental de Cuba dijo que no bloquearía el consenso, sino que deseaba que las preocupaciones del GRULAC constaran en el informe de la sesión de la Comisión.

1425. El Presidente procedió a la adopción de la resolución en su conjunto. Recordó que la Secretaría había refundido el texto para que reflejara las deliberaciones precedentes y añadió que no había más objeciones.

1426. La resolución fue adoptada.

1427. El Presidente procedió a la adopción de la declaración en su conjunto. Observó que la Comisión había adoptado todos y cada uno de los párrafos de la declaración y que no había más objeciones.

1428. La Declaración fue adoptada en su forma enmendada.

Discursos de clausura

1429. El Presidente dijo que la labor sustantiva de la Comisión había llegado a su fin con la adopción de la Declaración y la Resolución del Centenario que se someterían a la consideración de la Conferencia. Esos instrumentos reforzarían el papel de la OIT como autoridad mundial en el ámbito del trabajo y del empleo.

1430. La Vicepresidenta empleadora expresó su sincero agradecimiento a todos los que habían participado en los debates y contribuido a llevar a buen término la tarea de redactar un documento de gran envergadura. En última instancia, la Comisión había podido alcanzar un consenso tripartito sobre muchos temas trascendentales y complejos, con su mirada puesta en el futuro del mundo del trabajo. El documento era importante para la OIT y la Comisión había demostrado que su piedra angular, el diálogo social, era eficaz y podía garantizar buenos resultados. La Declaración no favorecía a ninguno de los mandantes tripartitos en detrimento de los otros, ya que todos habían de obrar en aras del objetivo común de una Organización revitalizada, más fuerte y más dinámica. El proceso para alcanzar el consenso en torno al documento final, que había incluido toda la labor preparatoria previa a la reunión de la Conferencia, podría haberse mejorado, así como los métodos de trabajo, pero gracias a la Resolución sería posible desarrollar un marco de acción con propuestas concretas para

el seguimiento de la Declaración a través del Consejo de Administración de la OIT y del Programa y Presupuesto. La Declaración también podría reforzar el compromiso expresado por los gobiernos para con la Agenda 2030.

1431. La Vicepresidenta trabajadora se preguntó qué párrafo de la Declaración podría simbolizar mejor el logro de la Comisión. Aunque era quizás demasiado esperar que la nueva Declaración alcanzara el nivel visionario de la Declaración de Filadelfia, contenía, sin embargo, una noble expresión de su misión: «Exhortando a todos los mandantes de la OIT a que renueven su firme compromiso y revitalicen sus esfuerzos en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente que acordaron en 1919 y en 1944». La oradora agradeció a todos los miembros de la Comisión que hubieran contribuido, cada uno desde su óptica y en sus distintas capacidades, a un desenlace favorable. La Comisión había demostrado que sólo podía alcanzarse un verdadero progreso cuando existía un verdadero diálogo social. La oradora reconoció en particular la labor de todos los trabajadores, en particular, del personal de limpieza, de seguridad y de la cafetería, los intérpretes y el personal de la Oficina, que hicieron posible que la Comisión llevase a cabo su labor. La OIT tenía una historia de la que sentirse orgullosa, así como un brillante futuro, tal como se reflejaba en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT y en la Declaración adoptada.

1432. El miembro gubernamental de Malí, hablando en nombre del grupo de África, dio las gracias al Presidente por su labor. El diálogo social tripartito no era una tarea fácil, tanto más cuanto se pretendía llegar a un documento final como el que tenían entre manos. De hecho, ese resultado se había visto comprometido, aunque el desenlace había sido finalmente satisfactorio. Expresó su agradecimiento a la Vicepresidenta trabajadora y a la Vicepresidenta empleadora, que habían mantenido un espíritu de entendimiento en los debates en torno a cuestiones muy complejas. En un gesto necesario, los portavoces de los grupos regionales y los miembros gubernamentales también tuvieron a bien hacer concesiones y contribuciones importantes, y agradeció en particular a los Estados Miembros del grupo de África su confianza y apoyo.

1433. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, expresó su gratitud y reconocimiento por los esfuerzos realizados por la Comisión. Dijo que el Presidente había demostrado una capacidad diplomática ejemplar durante las muchas horas de deliberaciones. Los dos Vicepresidentes habían celebrado muchos debates interesantes, exponiendo a grandes rasgos los puntos principales para el resto de la Comisión. Tuvo palabras de agradecimiento especial para los miembros gubernamentales de Malí e Irlanda, así como para otros miembros gubernamentales. El proceso había sido largo, pero también había sido una excelente experiencia de aprendizaje, desarrollada en una atmósfera constructiva de tripartismo, que había dado lugar a una declaración importante y sustantiva.

1434. El miembro gubernamental de Rumania, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dio las gracias a todos los miembros de la Comisión por sus denodados esfuerzos. El centenario de la OIT había brindado una oportunidad única para establecer las prioridades para un futuro de trabajo decente. También había sido una oportunidad para mostrar al mundo exterior el valor del tripartismo y el diálogo social, que la UE considera una forma crucial y eficaz de encontrar soluciones sostenibles. En cuanto a la declaración, la UE y sus Estados miembros acogieron con especial satisfacción la insistencia del documento en afirmar, entre otras cosas, que unas condiciones de trabajo seguras y saludables eran fundamentales para el trabajo decente, la promoción de las calificaciones, la igualdad de género, la igualdad de trato para las personas con discapacidad, la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y la provisión de protección social y laboral. Sin embargo, objetó que tal vez se podría haber hecho más hincapié en los efectos del cambio climático en el mundo del trabajo. Para concluir, señaló que los Estados miembros de la UE habían acudido a la Conferencia con el objetivo de declarar que unas condiciones de trabajo

seguras y saludables eran un derecho fundamental, y se mostró dispuesto a impulsar el proceso tripartito a través de la OIT en el futuro.

1435. La miembro gubernamental de Suiza señaló que, tras dos semanas de negociaciones difíciles e intensas, había llegado el momento de hacer balance de lo que se había logrado en un momento tan crucial de la Conferencia. El objetivo que se habían propuesto era llegar a una declaración concisa, legible, amplia y con visión de futuro. Agradeció la dedicación de todos y el consenso alcanzado a través de concesiones recíprocas. Durante las negociaciones, todos habían demostrado flexibilidad y un espíritu constructivo. En cuanto a los métodos de trabajo, la oradora quiso dejar constancia de que el diálogo social y el tripartismo eran valores que requerían de tiempo para dar sus frutos, algo que había faltado en los preparativos de la labor de la Comisión. Para concluir, manifestó su agradecimiento a todos los miembros de la Comisión y añadió que su Gobierno apoyaría la declaración.

1436. El miembro gubernamental de Burkina Faso declaró estar conmovido por haber participado en un acontecimiento tan histórico y por haber sido testigo de la adopción por la Comisión de la declaración y la resolución del centenario. Junto con el grupo de África, deseaban luchar por un mejor futuro del trabajo centrado en las personas. Burkina Faso cumpliría con su papel en aras de la consecución de los objetivos de la declaración. Felicitó al Presidente y dio las gracias al Coordinador Regional del grupo de África, que había contribuido a que se llegara a un consenso en su grupo. La declaración alimentaría con toda seguridad los anhelos de los trabajadores de todo el mundo y esperaba que las generaciones futuras que contribuyan a ponerla en práctica reconozcan la dificultad que entrañaba esta tarea.

1437. El miembro gubernamental de China aplaudió los esfuerzos y los logros de la Comisión. Se enorgulleció de que el ASPAG hubiera nombrado a un Presidente con la capacidad y la solvencia para acometer su papel en una Comisión tan histórica y pidió a la OIT que siguiera prestando apoyo al ASPAG y a sus Estados Miembros.

1438. La miembro gubernamental de Trinidad y Tabago expresó su agradecimiento a la Comisión Plenaria, que había brindado una oportunidad única para reafirmar la pertinencia del mandato de justicia social y el Programa de Trabajo Decente de la OIT, y trazar un camino que permitiera a la Organización hacer frente a los nuevos desafíos en el momento de iniciar su segundo siglo de existencia. La oradora deseaba reafirmar los principios consagrados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia (1944). Los principios fundamentales de justicia social, libertad de expresión y de asociación seguían siendo irrefutables y continuarían guiando la labor de la OIT. La Declaración del Centenario serviría para reafirmar su compromiso en aras del trabajo decente y de la realización de los ODS. El mundo del trabajo estaba experimentando grandes cambios, sometido a diversas fuerzas que lo estaban transformando, como la tecnología y el cambio climático, sin olvidar la evolución de los modelos de producción y del empleo. A fin de responder eficazmente a esos nuevos retos, la Declaración del Centenario sería un instrumento inestimable que orientaría las decisiones fundamentales de todos y consolidaría un enfoque del desarrollo centrado en las personas. Al mirar hacia el futuro, la oradora estaba convencida de que todas las naciones seguirían fortaleciéndose si se mantenían unidas y comprometidas con el logro de sus objetivos de desarrollo compartidos. Finalizó con una cita del Sr. Kofi Annan, ex Secretario General de las Naciones Unidas: «Más que nunca en la historia humana, compartimos un destino común. Sólo podremos dominarlo si lo afrontamos juntos».

1439. Como representante del único país africano que había formado parte de la OIT desde su fundación, el miembro gubernamental de Liberia consideró apropiado que se le permitiera hacer algunos comentarios de despedida. Dio las gracias a su propio Presidente por haberle dado la oportunidad de participar en esa reunión de la Conferencia sobre el futuro del trabajo, un futuro del que esperaba formar parte. Durante las deliberaciones había quedado claro que los mandantes tenían en ocasiones objetivos diferentes, pero que compartían un objetivo

general común. El orador agradeció las contribuciones de todos los miembros de la Comisión, que habían reconocido la importancia del instrumento adoptado y habían dado lo mejor de sí mismos en los debates. Dio las gracias al Presidente y concedió un reconocimiento especial a sus colegas del grupo de África, en particular por haber defendido firmemente la acuciante cuestión de la democratización de la OIT.

1440. La miembro gubernamental de México, hablando en nombre del GRULAC, dio las gracias al Presidente por su paciencia y su habilidad, y a la OIT por su apoyo. Agradeció asimismo a los interlocutores sociales su buena disposición para llegar al consenso. La Declaración, aunque no era perfecta, reflejaba una visión tripartita. Demostraba la transparencia y el compromiso de todos para lograr un instrumento de alto nivel. La oradora se felicitaba de su contenido y, en especial, de la atención concedida al empleo juvenil y de la integración de las cuestiones de género. La Declaración establecía un programa que tendría vigencia durante muchos años por venir.

1441. El miembro gubernamental del Canadá acogió con satisfacción la Declaración. Era fruto del tripartismo y definía las cuestiones clave que se abordarían en los años venideros. Dio las gracias al Presidente por su liderazgo y su tacto, y reconoció que el espíritu de consenso y colaboración de la Comisión había promovido el objetivo de la justicia social.

1442. El Presidente agradeció a los miembros de la Comisión su confianza y sus amables palabras. Dio asimismo las gracias a la Secretaría, y en particular al representante del Secretario General, por su apoyo y orientación durante los debates, difíciles en ocasiones.

1443. El representante del Secretario General felicitó a todos los miembros de la Comisión y señaló que, si bien se había logrado un documento final histórico, eran los significativos debates tripartitos los que habían contribuido a revitalizar la OIT. Dijo que había sido un privilegio participar en la adopción de una Declaración histórica y agradeció al Presidente su extraordinaria capacidad para guiar la labor de la Comisión hacia una conclusión satisfactoria.

1444. El Presidente declaró clausurada la última sesión de la Comisión Plenaria.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

6C

Fecha: lunes 22 de julio de 2019

Sesión plenaria

Resultado de las labores de la Comisión Plenaria

Índice

Página

Presentación y discusión del resultado de las labores de la Comisión Plenaria 1

Adopción del proyecto de declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo 19

Adopción de la resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo 20

Viernes 21 de junio de 2019 a las 16.55 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Presentación y discusión del resultado de las labores de la Comisión Plenaria

El Presidente
(original francés)

Pasamos ahora a examinar las labores de la Comisión Plenaria, en concreto el proyecto de declaración del centenario contenido en las *Actas Provisionales* núm. 6A. El correspondiente informe, que figurará en las *Actas Provisionales* núm. 6B (Rev.), se publicará en línea una vez clausurada la reunión de la Conferencia.

Invito a los miembros de la Mesa de esta Comisión, Sr. Baddoura, Presidente, Sra. Hornung-Draus, Vicepresidenta empleadora, y Sra. Passchier, Vicepresidenta trabajadora, así como al Ponente, Sr. Ndebele, a que ocupen su lugar en la tribuna. El Sr. Mdwaba sustituye a la Sra. Hornung-Draus en esta sesión.

Cedo en primer lugar la palabra al Ponente de la Comisión, Sr. Ndebele, para que nos presente el resumen de las labores de la Comisión Plenaria. A continuación tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Ndebele
Ponente de la Comisión Plenaria
(original inglés)

Es para mí un gran honor presentar ante la Conferencia el informe y el resultado de las labores de la Comisión Plenaria. Para mi Gobierno, el de la República de Sudáfrica, el honor es doble, puesto que el Excmo. Sr. Cyril Ramaphosa, Presidente de Sudáfrica, ha copresidido la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, fuente de inspiración de nuestros trabajos.

Oscar Wilde dijo una vez que «nuestro único deber con la historia es reescribirla». En nuestro caso, el proceso de reescritura de la historia de la OIT ha estado sin duda plagado de desafíos, pues la Comisión se enfrentaba a un método de trabajo inexplorado mediante un enfoque de ensayo y error. Esto planteaba una serie de retos que han puesto a prueba nuestra determinación. En varias ocasiones, tuve que recordar las palabras que en una ocasión pronunció el ex Presidente Thabo Mbeki: «Aquellos que llegan al final del camino lo logran simplemente porque, cuando el cansancio se hace notar, no piensan que queda mucho por recorrer, que las pendientes son demasiado inclinadas, que la soledad es imposible de sobrellevar o que la recompensa final atesora un dudoso valor».

Nuestra Comisión celebró 17 sesiones, y el grupo de redacción se reunió en siete ocasiones, incluidas algunas interminables sesiones vespertinas. Debo añadir que las consultas informales nos ayudaron a avanzar, pero la principal preocupación de la Comisión Plenaria era asegurar la más amplia apropiación tripartita de la declaración del centenario de la OIT. En este sentido, cabe mencionar que, para nosotros, la inteligencia colectiva ha sido un remedio para todos los males. Aunque en ocasiones tuviésemos opiniones muy divergentes, hemos aplicado todo el potencial del enfoque tripartito de la OIT para conseguir ir más allá de nuestras propias opiniones y alcanzar un consenso. Como dijo una vez el Presidente Nelson Mandela: «Una de las cosas que aprendí negociando fue que, hasta que no me cambiase a mí mismo, no podría cambiar a los demás». Para esta Comisión, reunirnos fue sólo el principio, mantenernos unidos fue una señal de progreso y el trabajo en equipo

fue nuestro gran éxito. Me enorgullece poder decir que la Comisión Plenaria consiguió completar las tareas que le habían sido asignadas. Esto se debió en gran parte a la inestimable orientación estratégica proporcionada por el Consejo de Administración, así como a las distintas consultas celebradas con los mandantes tripartitos antes de la Conferencia.

El proyecto de declaración del centenario de la OIT se estructura en cuatro partes, precedidas de un preámbulo en el que se sientan las bases de la declaración. En él se reafirman los fines, los principios y los objetivos de la Organización, antes de valorar el contexto actual, haciendo hincapié en el imperativo de justicia social y el reconocimiento del papel que ejercen las empresas sostenibles como generadoras de empleo, innovación y trabajo decente. Por último, se ofrece una visión de futuro, exhortando a todos los mandantes de la OIT a que intensifiquen sus esfuerzos en pro de la justicia social, y se establece un compromiso con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, reflejando así la adopción del Convenio y la Recomendación que ha tenido lugar esta mañana.

En la parte I del texto se establecen los principios que deben regir el funcionamiento futuro de nuestra Organización. Teniendo en cuenta las profundas trasformaciones que se están produciendo en el mundo, se afirma expresamente que la OIT debe responder con un mayor desarrollo de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. Y se concluye con una nota de esperanza: la composición casi universal de la OIT significa que la justicia social puede prosperar en todas las regiones del mundo, si bien se requiere una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza tripartita.

En la parte II, hacemos un llamamiento a la OIT para que oriente sus esfuerzos a hacer frente a las profundas transformaciones que tienen lugar en el mundo del trabajo, apostando por un enfoque centrado en las personas. Entre otros, estos esfuerzos deberán incluir el aprovechamiento de todo el potencial del progreso tecnológico; la promoción de la adquisición de competencias; la creación de un entorno favorable para las empresas sostenibles; la protección social; la protección de los derechos de los trabajadores como un elemento clave, y la importancia permanente del diálogo social.

En la parte III se exhorta a todos los Estados Miembros de la OIT a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, lo cual se logrará mediante el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades del futuro; el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores, y el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Por último, en la parte IV se explica de qué manera debería actuar la Organización para alcanzar los objetivos de la declaración utilizando plenamente todos sus medios de acción y reforzando su cooperación en el marco del sistema multilateral.

La Comisión también adoptó una resolución, en la cual se invita al Consejo de Administración de la OIT a que vele por el seguimiento y el examen periódico de la aplicación de la declaración. Asimismo, se pide al Consejo de Administración que examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se exhorta a finalizar lo antes posible el proceso de ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT a fin de consolidar definitivamente la democratización del funcionamiento y de la composición de los órganos rectores de la OIT y, por último, se invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que presente al Consejo de Administración propuestas destinadas a promover una mayor coherencia en el marco del sistema multilateral.

No puedo terminar mi intervención sin antes expresar mi agradecimiento al Presidente de la Comisión, Sr. Baddoura, por sus insuperables dotes diplomáticas para la gestión de los debates, así como por su excelente sentido del humor. También deseo expresar mi gratitud a las dos Vicepresidentas, la Sra. Hornung-Draus (miembro empleadora) y Sra. Passchier (miembro trabajadora), por su total compromiso con el tripartismo. Quisiera asimismo dar las gracias a los miembros gubernamentales que han participado en la Comisión y han asumido la responsabilidad de hablar en nombre de sus grupos regionales, así como a los demás representantes gubernamentales, tanto por su compromiso como por sus constructivas aportaciones. Por último, quisiera expresar mi gratitud a los miembros de la Secretaría por su muy valiosa colaboración bajo la hábil dirección del Sr. Vines, representante del Director General, y de su representante adjunto, el Sr. Jiang.

Con motivo de la histórica ocasión del centenario de la Organización, es para mí un gran honor presentar para su adopción ante la 108.ª reunión de la Conferencia el proyecto de declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo y la resolución para su aplicación. Uno de los poemas favoritos del Presidente Mandela dice así: «Soy el amo de mi destino, soy el capitán de mi alma». En efecto, a través de esta declaración manifestamos que somos los amos de nuestros destinos y los capitanes de nuestras almas.

Sr. Mdwaba
En representación de la Sra. Hornung-Draus,
Vicepresidenta empleadora de la Comisión Plenaria
(original inglés)

Como habrán podido comprobar aquellas personas que pasaron horas interminables en las deliberaciones de la Comisión Plenaria, me encuentro aquí en remplazo de la Sra. Hornung-Draus, Vicepresidenta empleadora de dicha Comisión, quien no pudo estar presente hoy por motivo de viaje. Me siento honrado de pronunciar este discurso en su nombre y le agradezco enormemente por haber liderado el equipo teniendo siempre en mente los resultados, pero sin perder de vista las realidades que debían abordarse en este texto futurista y pragmático. La labor de la Comisión se desarrolló en un ambiente constructivo, a menudo difícil, pero abierto; es por ello que el Grupo de los Empleadores expresa su satisfacción por la declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, acompañada además de una resolución en la que se establecen medidas concretas de seguimiento. La declaración nos proporcionará orientaciones claras sobre la manera de aprovechar las oportunidades que trae aparejadas el futuro del trabajo, ya que en ella se sientan las bases para revitalizar la Organización Internacional del Trabajo y se da forma a un futuro del trabajo en el que su visión fundadora se hace realidad. Esa es nuestra esperanza.

En 1941 el Presidente Franklin Roosevelt pronunció las siguientes palabras, de las que me he hecho eco en dos ocasiones en los últimos cinco meses en el marco de los conmemorativos del centenario de la Organización: «En aquellos días la OIT todavía era un sueño. Muchos consideraban que era un sueño absurdo. ¿Acaso se había oído alguna vez que los gobiernos se hubieran reunido para elevar las condiciones del trabajo a un plano internacional? Parecía aún más absurda la idea de que el pueblo mismo que estaba directamente afectado — los trabajadores y empleadores de los diversos países — participase juntamente con el gobierno en la determinación de estas condiciones de trabajo. Ya han pasado veintidós años. La OIT ha sido puesta a prueba».

Cien años después aún vivimos ese sueño absurdo, en el que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos son capaces de tomar decisiones y de actuar juntos. Ese sueño absurdo es ahora una realidad. Anhelamos en los próximos cien años seguir fortaleciendo nuestra labor y mejorando la calidad de vida de millones de personas. Tenemos que aprovechar las oportunidades que ofrece la diversificación a fin de lograr el progreso social y económico, crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y posibilitar la justicia

social y el trabajo decente para todos. Cierto es que no podemos cambiar nuestro pasado, pero tenemos el poder de dar forma al futuro.

Tras dos semanas de trabajo intenso, los mandantes tripartitos pudimos llegar a un consenso con respecto a muchos temas fundamentales y complejos. En todo caso, el documento no favorece a ningún mandante frente al resto, pues todos hemos tenido que hacer concesiones en ciertas cuestiones importantes. A menudo ese es el resultado del diálogo social: una solución de avenencia que permite a los distintos grupos compartir sus experiencias y circunstancias con el propósito común de revitalizar la Organización, fortalecerla y mejorarla.

Lamentablemente, el proceso que hemos seguido para llegar al consenso en torno al documento final distaba mucho de ser óptimo. Los inusuales métodos de trabajo y preparativos previos a la Conferencia no favorecieron la discusión en cuanto al fondo. El resultado podría haber sido un documento más ambicioso o explícito. Tanto la Oficina como todos los aquí reunidos que tal vez estemos presentes en el futuro debemos aprender esta lección. Vivimos en una época en la que el mundo del trabajo está experimentando cambios fundamentales y en la que todo evoluciona a un ritmo tan rápido que nos resulta difícil adaptarnos a él. Por lo tanto, tenemos que actuar de inmediato para dar forma al futuro, no sólo por nuestra generación, sino también por las generaciones venideras. Esta declaración es muy valiosa por diversos motivos: primero, confirma que la acción concertada de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, así como para promover la paz universal y permanente; segundo, reconoce la importancia de la función de las empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente; tercero, fomenta el aprovechamiento de todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad como una de las esferas a las que la OIT debe orientar sus esfuerzos; cuarto, promueve la adquisición de competencias, ámbito en el cual la OIT ha de convertirse en líder mundial proporcionando orientaciones concretas en materia de política a fin de subsanar los déficits de competencias; quinto, subraya la necesidad de que la OIT apoye el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos y, por último, promueve la transición de la economía informal a la economía formal.

Además, en la declaración se propone un planteamiento prospectivo de las modalidades de trabajo, de los modelos de producción y de los modelos empresariales en sus diversas formas. Esto refleja con justicia la realidad del mundo moderno en el que vivimos. El Grupo de los Empleadores aguarda con interés la oportunidad de desempeñar el papel que le corresponde en la aplicación de las medidas contempladas en la declaración, en primer lugar en el marco de la discusión relativa al contenido y la estructura del Programa y Presupuesto para 2020-2021, en el que se asignaron recursos suficientes para esas prioridades.

Para concluir, quisiera expresar mis sinceros agradecimientos a todos los que participaron en esta Comisión. Gracias a nuestros esfuerzos colectivos, a nuestra determinación, a nuestra buena voluntad y a nuestro amor por esta institución y por lo que representa, conseguimos llegar a un consenso en esta importante ocasión. Fue necesario esperar hasta el último minuto al tiempo que cobraban fuerza rumores sobre la posibilidad de que no se lograría un acuerdo y sobre las consecuencias que ello podría traer. No les revelaré lo que conversamos en un vehículo en el que el Presidente de la Conferencia amablemente propuso transportarnos a las dos Vicepresidentas y a mí después del último almuerzo de alto nivel que celebramos en el edificio de la sede. Lo dejo a su imaginación. Sólo les diré que los rumores abundaban y que empezaba a cundir el pánico.

Quisiera agradecer especialmente al Presidente de la Comisión Plenaria, el Excmo. Sr. Baddoura, Embajador y Representante Permanente del Gobierno del Líbano, por su ardua

labor y capacidad de acercar múltiples posturas irreconciliables haciendo gala de paciencia y comprensión infinitas. Permítanme también dar las gracias a la Sra. Passchier, Vicepresidenta trabajadora, y a su equipo por su constructiva colaboración. Hemos conseguido sellar el trabajo de esta Comisión con un texto que tiene en cuenta las prioridades de todas las partes.

Aprovecho esta oportunidad para agradecer a los colegas del Grupo de los Empleadores por su apoyo personal e intelectual, así como por su dedicación e implicación a lo largo de todas las sesiones de la Comisión. Quisiera dar las gracias en particular a los miembros empleadores que contribuyeron tanto a la redacción de la declaración y la resolución. Tengan por seguro que sus aportes y apoyo han sido inmensamente apreciados y de que sus esfuerzos no quedarán en el olvido.

También expreso mi gratitud a la Oficina por sus esfuerzos, porque cuando aún seguimos trabajando durante largas e indecentes horas, sus miembros también estaban ahí, haciendo lo posible para que pudiéramos avanzar. Así que, a ustedes, estimados colegas, muchas gracias.

Por último, y desde luego no menos importante, agradezco a nuestro equipo por su apoyo y colaboración inestimables: al Sr. Suárez Santos, la Sra. Assenza, la Sra. Morni y al Sr. Hall, de la Organización Internacional de Empleadores, así como al Sr. Greene, la Sra. Tugschimeg y el Sr. Asfaha, de ACT/EMP. Dicho esto, señorías, estamos dispuestos a adoptar el proyecto de declaración y la resolución.

Sra. Passchier
Vicepresidenta trabajadora de la Comisión Plenaria
(original inglés)

Quienes hayan estado conmigo en la Comisión Plenaria — que el Presidente abrevió como «COW» [«vaca» en inglés], aunque en mi opinión hubiera sido más adecuado compararla a un burro — dirán que ya he hablado demasiado. Sin embargo, ahora que nos disponemos a adoptar la declaración y la resolución relativa a su aplicación, consideramos muy importante compartir con ustedes algunas reflexiones en nombre de los trabajadores de la Organización, y sin duda también de los trabajadores en general.

Las últimas dos semanas han sido extraordinarias para la OIT. Tengo entendido que los numerosos jefes de Estado y de Gobierno que han participado en la reunión de la Conferencia no han escatimado elogios sobre el pasado y el futuro de la OIT. No me dio la impresión de que nadie considerara que la OIT fuera redundante. Por eso, la OIT debería reafirmarse en sus convicciones y transmitir al mundo el mensaje de que es capaz de ofrecer soluciones para las personas, las empresas responsables y el planeta.

¿Es la declaración que tenemos ante nosotros tan ambiciosa como la Declaración de Filadelfia? Tal vez no, pero nunca fue nuestra intención alterar nuestro mandato institucional; más bien pretendíamos reafirmarlo para — por así decirlo — «renovar nuestros votos». En nuestra opinión, la OIT — un organismo creado en virtud de un tratado y con un mandato tripartito de justicia social y de paz — encarna el primer contrato social efectivo del mundo. Hoy, en la presente declaración, exhortamos a todos los mandantes a que renueven su firme compromiso y revitalicen sus esfuerzos en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente que acordaron en 1919 y en 1944.

Es un mensaje enérgico. Se trata, en nuestra opinión, de la renovación del contrato social que suscribimos hace 100 años y que sigue vigente en el mundo del trabajo actual. Puede que para algunos el mundo sea un lugar grato, pero para muchos otros está lleno de incertidumbre y, si no actuamos ahora para anteponer las personas y el planeta a los intereses económicos, nuestro planeta se extinguirá.

La declaración ofrece a la OIT una hoja de ruta para su futuro que es fiel a sus valores y tiende puentes entre generaciones con objeto de poner esos valores y derechos al alcance de los trabajadores, todos ellos afectados por la revolución digital. Se trata de una hoja de ruta que es tan pertinente para las empresas tecnológicas como para la agricultura, la industria y los servicios. Es una hoja de ruta para el futuro del trabajo que queremos.

En mi discurso de apertura señalé que, en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919, de un total aproximado de 500 participantes inscritos, 22 eran mujeres. Ninguna de ellas asistió en calidad de delegada. Además, si miramos las fotos, observaremos otra cosa sorprendente en esa reunión: había muy pocas personas de color. El continente africano apenas estaba representado. Por consiguiente, es justo que abordemos con urgencia esta cuestión en la declaración del centenario y su resolución. Ha llegado el momento de corregir esta situación.

Permítanme ahora centrarme en los elementos clave de la declaración que, para nosotros, son realmente muy importantes y han de abordarse. Quisiera mencionar en primer lugar los aspectos positivos. En el Preámbulo, nos comprometemos con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. En este año del centenario, es muy significativo demostrar que todavía podemos establecer normas relativas a cuestiones fundamentales y oportunas para el mundo del trabajo que requieren adoptar medidas a todos los niveles. En nuestra opinión, la declaración también ofrece respuestas en varias esferas clave. En ella se confirma que el histórico mandato tripartito y normativo de la OIT sigue gozando de relevancia y de vigencia plenas y se determinan las esferas en que quedan tareas pendientes. Además, se reitera que el trabajo decente para todos y la justicia social siguen siendo un aspecto central de la labor de la OIT. Responde a las preocupaciones que plantea la degradación de la relación de trabajo y a la necesidad de abordar la protección de todos los trabajadores, con independencia de su edad o de su antigüedad, inclusive de los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo, teniendo en cuenta la diversidad de las modalidades de trabajo (como el Grupo de los Empleadores prefiere llamarlas), así como de los trabajadores de la economía de plataformas y otros grupos nuevos. También se contempla la necesidad de garantizar que las normas de la OIT sigan siendo inclusivas.

La declaración contiene un mensaje claro en cuanto a la provisión de una protección adecuada a todos los trabajadores, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente, y en ella se establecen los elementos mínimos que debe incluir dicha protección, como el respeto de los derechos fundamentales, un salario mínimo adecuado, límites máximos al tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo; además, en ella se reafirma la pertinencia de la relación de trabajo y la necesidad de promover la transición de la economía informal a la economía formal. Se sientan así las bases para seguir estableciendo con carácter urgente un piso de protección laboral.

En la declaración se promueven los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento económico inclusivo y sostenible. El texto nos ofrece una base firme y reconocida sobre la que fortalecer el diálogo social y la representación colectiva, que son componentes sólidos e indispensables para la democracia en el lugar del trabajo y en el mundo del trabajo en general.

Sin duda, uno de los derechos fundamentales de los trabajadores es el derecho de ir a trabajar y regresar a sus hogares sanos y salvos. Sin embargo, todos los datos indican que, a pesar de que ocupa un lugar central en las actividades de la OIT desde hace 100 años, este derecho dista mucho de ser una realidad, sobre todo teniendo en cuenta los nuevos retos que plantean la evolución tecnológica y el cambio climático. Por lo tanto, el derecho al disfrute de condiciones de trabajo seguras y saludables realmente merece — y además desde hace tiempo — que se le otorgue el rango de derecho fundamental. Esta declaración y su resolución marcan claramente y sin ambigüedades el camino para alcanzar esta meta.

Mi colega empleador ya ha mencionado la importancia de abordar la cuestión de las competencias profesionales, por lo que no voy a aportar más detalles al respecto. En la declaración también se da prioridad urgente a la elaboración y la ejecución de un programa transformador para lograr la igualdad de género en el trabajo, evaluando periódicamente los progresos realizados. La igualdad de género no puede seguir siendo un mero complemento en nuestros programas, algo con lo que nos comprometemos en una frase del texto para después seguir como si nada. Es hora de ampliar ese compromiso para impulsar un cambio real. Éste fue, sin duda, un punto de gran convergencia en nuestra Comisión.

En la declaración se reconoce claramente el papel de los servicios públicos y del sector público, así como las oportunidades de empleo que generan, a la hora de sentar las bases para que las economías y sociedades sean sostenibles, inclusivas e igualitarias en cuanto a género.

Permítanme ahora referirme a la tecnología, que conlleva enormes promesas y oportunidades. Sin embargo, debemos aprender del pasado y del sufrimiento inicial que causó la revolución industrial. Se ha necesitado más de un siglo, en el que las políticas y las normas de la OIT han desempeñado una función clave, para sentar las bases del trabajo decente, que todavía no es una realidad para todos en todo el mundo. El cambio tecnológico no genera automáticamente bienestar ni resultados equitativos para todos los trabajadores. Para crear el futuro del trabajo que queremos, debemos gestionarlo y dominarlo de modo que podamos aprovechar sus beneficios.

En la declaración se reconoce la necesidad de adoptar un enfoque centrado en las personas en el que la OIT desempeñe un papel de orientación destacado, también en lo que respecta a la protección de la privacidad y el trabajo en plataformas. Asimismo, se reconoce la importancia del diálogo social en el contexto del cambio tecnológico.

No cabe duda que es necesario un cambio de rumbo de los modelos empresariales actuales que rigen las economías, las sociedades y el mundo del trabajo, en cuyo marco los intereses económicos se sitúan por encima de los intereses de las personas y del planeta. Debemos asegurarnos de que los negocios y las empresas están orientados hacia modelos económicos más sostenibles, y mostrar de este modo que el progreso social y el progreso económico pueden y deben ser elementos indisociables. El Preámbulo, así como el resto del texto, muestra claramente que hemos examinado a fondo todos estos elementos y los vínculos que los unen.

Para acometer esta tarea de un modo eficaz, consideramos que es indispensable aplicar el principio de la diligencia debida en materia de derechos humanos y laborales, no sólo a escala nacional, sino también a escala transfronteriza, en las cadenas mundiales de suministro y de valor. Se trata ciertamente de un punto en el que hubiéramos deseado una formulación más orientada hacia el futuro, pero la declaración contiene los elementos necesarios a tal fin y tendremos que convencer al Grupo de los Empleadores de que se avenga a colaborar con nosotros en beneficio mutuo.

En la declaración también se indica que hemos de desarrollar marcos macroeconómicos mundiales y políticas comerciales, industriales y sectoriales que favorezcan el trabajo decente y aumenten la productividad. Se habla de forma muy concisa sobre la función de liderazgo de la OIT para lograr el trabajo decente en la migración laboral. Esto es más importante que nunca, habida cuenta de la brecha, aparentemente insalvable, que divide a las regiones que insisten en proteger los derechos de los migrantes, independientemente de su condición, de aquellas que dan prioridad a la gestión de los flujos migratorios. La Comisión sólo logró colmar esa brecha retomando los conceptos que la OIT ya había utilizado en el pasado.

Por último, la declaración sitúa a la OIT en el centro de un sistema multilateral mundial en pro de la justicia social y sienta las bases para que los mandantes tripartitos asuman el firme compromiso de avanzar tanto dentro como fuera de la OIT, otorgando una responsabilidad especial a los Estados Miembros, en particular en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.

La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y su informe nos ayudaron en nuestras deliberaciones y constituyen una fuente a la que la OIT debería recurrir para obtener ideas y orientación en el futuro. Cuando se traduzcan en medidas concretas, la declaración y el informe permitirán llevar a la práctica nuestra visión de un futuro mejor para las personas y el planeta. La Comisión Mundial advirtió del riesgo de que deambulemos como sonámbulos hacia un futuro sombrío si no actuamos de inmediato. Es cierto que no hemos dormido mucho durante las dos últimas semanas, pero tenemos que tener presentes a millones de trabajadores que, en todo el mundo, trabajan cada día muchas más de ocho horas. Además, miles de millones de personas dormirán mejor y con más tranquilidad cuando logremos para ellos un futuro del trabajo que se centre realmente en las personas.

Quienes hayan coincidido conmigo en grupos de trabajo y comisiones saben que siempre, en algún momento, hago referencia al oso: cuando el Grupo de los Trabajadores logra una pequeña victoria y sus miembros lo celebran, suelo advertirles de que no se entusiasmen demasiado, porque hay un refrán que dice: «No vendas la piel del oso antes de haberlo matado». Esta mañana algunos miembros de mi Grupo me han enviado un mensaje para decirme que esta vez teníamos el oso. Quiero que sepan que no tengo intención de matar al oso; quiero ponerlo en libertad, porque sin osos ni otras especies con los que compartimos el planeta no habrá futuro, tampoco para el ser humano.

Quisiera concluir diciendo que las graves perturbaciones que experimenta el mundo requieren liderazgo y que esto es lo que la OIT puede y debe ofrecer, al igual que en 1919, cuando hizo de la justicia social su principio rector y su objetivo primordial.

Para aquellos que no estuvieron presentes en nuestra Comisión, permítanme que compare nuestra labor con la ascensión del Everest: no podíamos regresar sin haber llegado a la cumbre, pero tampoco sabíamos si lo lograríamos. Si pudimos alcanzar nuestro objetivo, fue ante todo gracias a nuestro increíble Presidente, el Embajador del Líbano, quien hasta bien entrada la noche desplegó toda su energía, su capacidad de integración, su encanto y una paciencia digna de un maestro que pide a sus alumnos que se porten bien. Quisiera darle sinceramente las gracias por ello, porque sé que también he sido una alumna difícil.

Quiero expresar mi agradecimiento a la Oficina y, a través de Greg Vines, a todo el personal de la Oficina y a las personas invisibles, desde el personal de limpieza que hizo todo lo necesario para que tuviéramos aseos limpios después de jornadas de trabajo de 18 horas y el personal de la cafetería, hasta los intérpretes, los traductores y, por supuesto, todas las personas que trataron de que no perdiéramos de vista nuestro objetivo. Muchas gracias a todos, creo que se merecen un fuerte aplauso.

Quiero dar las gracias a los representantes gubernamentales por su gran dedicación. Mantuvimos amplios debates y a menudo nos resultó difícil llegar a un acuerdo en cuanto a los detalles, pero creo que en lo que respecta a las líneas principales siempre coincidimos en la necesidad de alcanzar de algún modo la cima de nuestro Everest y elaborar una declaración que fuera útil para el futuro de esta Organización. Quisiera expresar mi más profunda admiración y agradecer de todo corazón a todos los portavoces de los grupos regionales, quienes creo que desempeñaron una función similar a la mía, consistente en coordinar muchas opiniones y perspectivas diferentes y formular posturas claras. Me llama particularmente la atención que, en la presente reunión, cuatro de estos puestos de liderazgo estaban ocupados por mujeres, lo que demuestra que es posible cambiar las cosas. Quisiera decir a Renate Hornung-Draus — lamento que ya no esté aquí porque me he acostumbrado

a que esté sentada en frente de mí — que la echo de menos. Por supuesto, me volveré a acostumbrar a que Mthunzi Mdwaba se siente en el lado opuesto mañana, en la reunión del Consejo de Administración. En todo caso, creo que Renate es una fuerza de la naturaleza, y que su Grupo tiene una gran suerte de tenerla como líder. Se ha ganado nuestro respeto, aunque hayamos tenido dificultades para llegar a acuerdos, especialmente durante la primera semana. La respetamos por su tenacidad y por mantenerse centrada en los intereses de su Grupo.

He de admitir que, después de algunas dificultades, esta Comisión Plenaria — este burro — entabló un diálogo social real. Ello no significa que tengamos que estar de acuerdo en todo, sino que lo más importante es que estemos dispuestos a colaborar para alcanzar nuestro objetivo. Creo que así lo hicimos, en particular en los últimos días, y considero que fue una gran experiencia para todos nosotros.

Me gustaría dar las gracias a mi propio Grupo, a todos mis colegas sindicalistas. Nuestro equipo era numeroso y sus integrantes, que tenían opiniones firmes y atesoraban un gran acervo de conocimientos especializados, supieron hacer gala de solidaridad y se mantuvieron a mi lado hasta bien entrada la noche. Quisiera expresar mi reconocimiento a los miembros de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que hicieron todo lo posible por trazar el camino sobre el que construir nuestro trabajo. Quiero expresar mi agradecimiento al equipo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), en especial a Anna Biondi, Directora Adjunta, y todo su equipo por brindarnos su apoyo poniendo a nuestra disposición el material que necesitábamos a lo largo del proceso. Quisiera dar las gracias a nuestros colegas de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y especialmente a Raquel González, ya que además de ser la secretaria del Grupo de los Trabajadores, en esta Comisión también fue mi salvavidas. En muchas ocasiones me ayudó a centrarme en las siguientes enmiendas y se aseguró de que no empezara a lanzar tomates de vez en cuando a personas con las que estaba teniendo discusiones muy intensas. Me ayudó a mantener la cordura, así que verdaderamente merece un agradecimiento especial.

Dicho esto, creo que nos corresponde a todos llevar a la práctica los compromisos contraídos y someterlos a la aprobación de los órganos rectores de la OIT, a fin de dotar a la Organización de un programa para el futuro del trabajo centrado en las personas.

Sr. Baddoura
Presidente de la Comisión Plenaria
(original inglés)

En mi calidad de Presidente de la Comisión Plenaria, tengo el honor de presentarles el proyecto de declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, 2019. En nombre de mi país, el Líbano, y en el mío propio, quisiera expresar el inmenso honor que esto representa para mí en esta ocasión memorable y tras las intervenciones de tantos distinguidos y elocuentes oradores. El próximo viernes se cumplen exactamente 100 años desde que la Conferencia de Paz de París acordó la adopción de la Constitución de la OIT, consagrada en el Tratado de Versalles.

La OIT es una de las organizaciones multilaterales más antiguas del hoy denominado sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, el animado debate en nuestra Comisión, que ha culminado en la declaración que tienen ante ustedes, ha contribuido a asegurar que la OIT siga conservando su pertinencia y juventud, y rebosante de energía. Durante las últimas dos semanas, me ha impresionado el profundo compromiso de los miembros de la Comisión Plenaria para con el imperativo de la dignidad humana. Ellos han adoptado plenamente el espíritu del tripartismo y del diálogo social, y han demostrado su firme deseo de estar a la altura de esta memorable ocasión. Han trabajado incansablemente para garantizar que la OIT cuente con una declaración que le permita seguir cumpliendo su mandato constitucional en su segundo siglo de existencia con un compromiso inquebrantable y un vigor constante.

Quisiera exponer algunas reflexiones sobre la labor de nuestra Comisión a través de unos versos compuestos por un poeta de mi país de origen, Khalil Gibran, que escribió: «Del sufrimiento han surgido las almas más fuertes; los personajes más grandes están marcados por cicatrices». Nuestra Organización se fundó en 1919, tras un inmenso derramamiento de sangre, pero fue ese sufrimiento humano el que en última instancia conformó la convicción de nuestros fundadores de que la paz universal y permanente está basada en la justicia social. Los únicos aspectos negativos de la labor de nuestra Comisión han sido la falta de sueño — con pesadillas — y los acalorados debates hasta bien entrada la noche. Considero que esto no es un precio muy alto que debemos pagar para aportar una visión que promueve un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que es el que todos queremos, de modo que este pequeño sufrimiento merece la pena.

Estamos hablando de un futuro del trabajo que seguirá cambiando rápidamente, debido a las presiones transformadoras de la tecnología, la globalización, el cambio climático y la evolución demográfica, pero de un futuro del trabajo que estará modelado por todos nosotros; un futuro del trabajo impulsado por las fuerzas innovadoras de las empresas sostenibles; un futuro del trabajo en el que todos los trabajadores disfruten de sus derechos, en el que no se deje a nadie atrás; y un futuro del trabajo en el que la OIT ocupe un lugar central en el sistema multilateral, que puede ofrecer y ofrecerá garantías de paz y estabilidad.

Khalil Gibran también nos dice que: «Generosidad es dar más de lo que se puede y orgullo es tomar menos de lo necesario». La declaración que tienen ante ustedes no es un mero documento visionario, ya que es fruto de un verdadero diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores. Quisiera manifestar mi profundo reconocimiento a la Vicepresidenta empleadora, la Sra. Hornung-Draus, y a la Vicepresidenta trabajadora, la Sra. Passchier, por su firme y ferviente convicción en el valor del diálogo social. Ha habido momentos en que ambas han superado con creces su cometido y han demostrado una capacidad extraordinaria para realizar concesiones. He de decir que son dos grandes damas.

También quisiera expresar mi profundo agradecimiento a los gobiernos de las distintas regiones del mundo, y en particular a los de la región de Asia y el Pacífico, que respaldaron firmemente mi nombramiento como Presidente de nuestra Comisión. Doy las gracias a todos los Estados Miembros y a sus brillantes expertos por su flexibilidad durante nuestras labores y con esto me refiero a las ocasiones en que hicieron peticiones que no se pudieron satisfacer y lo aceptaron de buen grado, porque la negociación y la diplomacia consisten precisamente en eso, en alcanzar soluciones de compromiso y realizar concesiones mutuas.

Asimismo, saludo al representante del Secretario General, el Sr. Vines, al representante adjunto, el Sr. Jiang, y a los demás miembros de la Secretaría por su inestimable ayuda y por su dedicación y amistad.

Aunque desconocemos el futuro o el destino de los que heredarán nuestro planeta, lo que sí sabemos es que nuestros hijos se enfrentarán a numerosos desafíos en su intento por encontrar sentido al trabajo, si es que lo encuentran. Confío en que, del mismo modo que nuestras madres y nuestros padres se inspiraron en la Declaración de Filadelfia, nuestros hijos se inspirarán y se guiarán por la declaración que adoptamos hoy. Nosotros — y me refiero a todos nosotros, empezando por todos los Estados Miembros, los representantes de los trabajadores y de los empleadores, y la Secretaría, en esta augusta asamblea — debemos adoptar ahora medidas urgentes para plasmar en acciones concretas los objetivos, prioridades y principios de la declaración. Debemos poner nuestra Organización al servicio de un futuro que será incluso mejor para todos, se lo debemos a nuestros hijos.

Éste ha sido un gran desafío y la Comisión ha estado a la altura de este desafío. Con gran entusiasmo y la vista puesta en el futuro les presento una declaración particularmente rica en ideas; ideas que han demostrado ser esenciales para la justicia social y la paz en el pasado, y que espero traigan la paz en el futuro. Hay un proverbio árabe que dice: «Si el

hablar es plata, el silencio es oro». A riesgo de resultar pretencioso, trataré de complementarlo añadiendo que la meditación es un diamante. De forma que lo mejor es que concluya aquí mi intervención y les deje meditar sobre esta declaración y reflexionar sobre la labor que tenemos por delante a fin de crear un futuro más prometedor para todos nosotros. Les doy las gracias a todos de todo corazón.

El Presidente
(original francés)

Después de estas intervenciones, declaro abierta la discusión general sobre el resultado de las labores de la Comisión Plenaria.

Sr. Coulibaly
Gobierno (Malí),
hablando en nombre del Grupo de África
(original francés)

El grupo de África toma nota del informe de nuestra Comisión Plenaria, que aprobamos sin reservas. Antes que nada, quisiera felicitar al Presidente de la Conferencia y al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y a su equipo por todo el trabajo realizado a lo largo de las últimas dos semanas. También quisiera dar las gracias al Presidente de nuestra Comisión, el Excmo. Embajador del Líbano, que ha dirigido nuestras actividades con guante de seda. Su calma y serenidad han sido un activo inestimable para el éxito de nuestra labor. También deseo agradecer su sentido del compromiso a las dos Vicepresidentas de nuestra Comisión (la empleadora y la trabajadora), que ha hecho posible que adoptáramos esta declaración, que a todos y todas nos llena de orgullo. Quisiera asimismo dar las gracias a los coordinadores de los diferentes grupos regionales, los gobiernos, el Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), el grupo de Asia y el Pacífico, el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), la Unión Europea (UE) y todos los Estados Miembros que he debido olvidar en esta intervención. Gracias a la coordinadora etíope del grupo de África y a la Unión Africana por el apoyo que han prestado a nuestro equipo de negociación. Por último, quisiera dar las gracias a nuestro Ponente, el Sr. Ndebele, de Sudáfrica. Quisiera agradecer a todos los miembros de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo su compromiso y su informe titulado *Trabajar para un futuro más prometedor*.

Cuando se planteó por primera vez la idea de crear una comisión para abordar el futuro del trabajo con motivo del centenario, esta iniciativa recibió una acogida favorable de todos los Estados Miembros y representantes de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo de Administración. Nuestro Grupo valoró positivamente las consultas oficiosas celebradas durante todo el proceso de redacción de la declaración.

El proyecto de declaración del centenario sobre el futuro del trabajo que nos disponemos a adoptar hoy es el resultado de duras y difíciles discusiones celebradas por la Comisión Plenaria. Gracias a la valía de los hombres y mujeres que componían la Comisión y a su profundo sentido del diálogo social, hemos podido culminar una declaración y una resolución. Gracias a todos. Todos tenemos motivos para festejar esta victoria, que no es otra que la del diálogo social.

La declaración del centenario sobre el futuro del trabajo será un instrumento muy importante para promover el trabajo decente en los albores de un nuevo siglo, que tiene como telón de fondo la justicia social y la democratización de los órganos de gobernanza, a las que tanta importancia concede África. La presente declaración del centenario de la OIT ofrece a los Estados Miembros una ocasión única de hacer progresar la justicia social y tomar la medida de las transformaciones del mundo del trabajo.

Hemos querido aprovechar esta oportunidad para reescribir la historia de la OIT y de su sistema de gobernanza. Les agradezco esta oportunidad, que es también una bendición.

Sr. Liu
Gobierno (China),
hablando en nombre del ASPAG
(original inglés)

El ASPAG desea expresar su agradecimiento por el privilegio y el honor de haber podido contribuir a la labor de la Comisión Plenaria. La Comisión Plenaria representa la culminación de un largo proceso de preparación. También es el fruto de cien años de arduo trabajo. Somos plenamente conscientes de que la OIT ha demostrado reiteradas veces su valía. La OIT ha perdurado a pesar de los conflictos, las situaciones de inestabilidad, la evolución tecnológica y los cambios demográficos.

Estamos orgullosos de esta declaración del centenario, que está llamada a convertirse en una plataforma para reafirmar la pertinencia e importancia del mandato de justicia social y trabajo decente de la OIT, así como para trazar el camino que permitirá a la Organización responder a nuevos desafíos al adentrarse en su segundo siglo de existencia. En el texto se reafirman los principios consagrados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia. El mandato de justicia social y el Programa de Trabajo Decente seguirán siendo elementos incontrovertibles y continuarán guiando a esta Organización y a los miembros del ASPAG hacia el futuro del trabajo que queremos.

Como sabemos, el mundo del trabajo está experimentando profundas transformaciones. Con el fin de hacer frente a esas transformaciones y responder eficazmente a los nuevos desafíos, los miembros del ASPAG consideran que la declaración del centenario constituye un instrumento de inestimable valor para orientar nuestro desarrollo y consolidar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que convierta los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el eje central de las políticas económicas, sociales y medioambientales.

Afirmamos la importancia de promover el multilateralismo, en particular con vistas a configurar el futuro del trabajo que queremos y abordar los desafíos del mundo del trabajo. Ese futuro del trabajo reviste una importancia fundamental para lograr un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás. También reafirmamos el mandato normativo de la OIT. Reconocemos la importancia del diálogo social. Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y hacer frente a los desafíos que plantea la configuración de un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro, con pleno empleo, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos. Los miembros del ASPAG apoyan la declaración del centenario, así como la resolución.

Quisiéramos aprovechar esta oportunidad para dar las gracias al Presidente, el Sr. Baddoura, por guiarnos a lo largo de este arduo proceso de negociación. Estamos muy orgullosos de él y de su contribución. También deseamos expresar nuestro agradecimiento a las dos Vicepresidentas, la Sra. Passchier, del Grupo de los Trabajadores, y la Sra. Hornung-Draus, del Grupo de los Empleadores. Son, sin duda, dos grandes damas. Gracias, asimismo, a nuestro Ponente, el Sr. Ndebele. También tenemos una deuda de gratitud con la Oficina y agradecemos al Director General su labor de liderazgo durante este largo proceso. Les damos las gracias, asimismo, al Director General Adjunto, el Sr. Vines, y a sus colegas, pues sin su apoyo no habría podido completarse esta tarea. También expresamos nuestra gratitud a todos aquellos que han apoyado este empeño, incluidos quienes trabajan entre bastidores. A todos ustedes, nuestro más sincero aprecio y agradecimiento.

Sr. Foradori
Gobierno (Argentina),
hablando en nombre del GRULAC

El Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) saluda la adopción histórica de este proyecto de declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo.

Reconocemos los esfuerzos de todos los grupos hacia un documento de gran importancia con miras a revitalizar esta Organización y hacer frente a los retos del presente y del futuro en el mundo del trabajo. Agradecemos también la labor de la Oficina y la sabiduría del Presidente de la Comisión Plenaria, el Sr. Baddoura.

Hubiéramos preferido que el proceso de negociaciones se hubiese iniciado con mayor antelación; sin embargo, todos los involucrados superaron las dificultades para alcanzar un importante texto de consenso, que esperamos pueda pasar el examen de la historia.

El proyecto de declaración contiene varios elementos inspirados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, refuerza la complementariedad de las dimensiones económica, social y medioambiental del desarrollo sostenible a la luz de la construcción continua de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. En este enfoque, consideramos esencial la agenda de la formación a lo largo de la vida, el refuerzo de las competencias y las habilidades, especialmente para contribuir a las transiciones de las personas a lo largo de la vida laboral, el logro de la igualdad de género, la protección de las personas vulnerables, la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, además de la protección social adecuada y sostenible.

En el texto también se subraya el rol central del sector privado, en particular de las empresas sostenibles, en la generación de empleos, la innovación y el trabajo decente. Debemos intensificar nuestros esfuerzos para hacer frente a los desafíos del mundo del trabajo. Esta declaración abre la oportunidad a hacer más para desbloquear el potencial de la generación del empleo para los jóvenes, formular políticas que tengan en cuenta las nuevas tecnologías y los cambios estructurales en el mercado de trabajo y favorecer la necesaria transición de la economía informal a la economía formal. Las empresas sostenibles, incluso las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y las cooperativas, serán esenciales en esta tarea.

La OIT también deberá hacer más en el ámbito de su cooperación internacional, buscando coherencia con los demás organismos de las Naciones Unidas, compartiendo buenas prácticas y ofreciendo asistencia técnica adecuada y basada en evidencias.

A la luz de la declaración, la Organización deberá redoblar sus esfuerzos en pos de la transparencia de su sistema normativo, en particular de su mecanismo de control de las normas. Deberá asimismo garantizar que el sistema sea efectivo y reconocido, objetivos que sólo podrán lograrse a través de un tripartismo verdadero, en el cual los gobiernos estén plenamente involucrados, con métodos de trabajo adecuados.

Esperamos poder seguir colaborando en el desarrollo continuo y fundamental de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.

Sra. Nojszewska-Dochev
Gobierno (Polonia),
hablando en nombre del grupo de Europa Oriental
(original inglés)

Quisiera dar las gracias al Presidente por su excelente labor en el ejercicio de sus funciones. Aprovecho esta oportunidad para hablar en nombre de los 28 países del grupo de Europa Oriental.

La 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ha sido un acontecimiento magnífico para el mundo del trabajo, pues gracias a ella se definirán y determinarán muchas dimensiones del futuro del trabajo. Estamos firmemente convencidos de que la declaración del centenario que hemos negociado en las últimas dos semanas, y que nos disponemos a adoptar hoy, perdurará en el tiempo y será de gran importancia para todos nosotros. Permítanme felicitar al Director General, a la Mesa de la Conferencia, a los intérpretes y a todos nosotros por los extraordinarios esfuerzos y sacrificios realizados para que la reunión del centenario culmine con éxito.

Sr. Tudorie
Gobierno (Rumania),
hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros
(original inglés)

Intervengo en nombre de la Unión Europea (UE) y de sus Estados miembros. Montenegro, Serbia y Albania, países candidatos a la adhesión a la UE, Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación y candidato potencial a dicha adhesión, Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembro del espacio económico europeo, y Georgia suscriben la declaración que voy pronunciar.

Quisiéramos dar las gracias al Presidente y a las Vicepresidentas; a la Oficina y, en especial, al Director General, Guy Ryder, y al Director General Adjunto, GregVines; y a los miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores de la Comisión Plenaria por su dedicación y compromiso. El centenario de la OIT nos ha brindado la oportunidad excepcional de establecer las prioridades para un futuro de trabajo decente, así como de mostrar el valor añadido del tripartismo y la influencia y visión que éste puede tener en la configuración de un mejor futuro del trabajo.

No esperábamos que la negociación de estas cuestiones complejas y decisivas resultara fácil. No obstante, la Comisión Plenaria ha demostrado que el diálogo social es capaz de aclarar los desafíos del mundo del trabajo y proponer una solución sostenible para abordarlos. En calidad de Comisión Plenaria, hemos elaborado una declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo que sienta las bases del trabajo decente para los próximos años. Se trata de un resultado importante para todos nosotros.

La Unión Europea y sus Estados miembros acogen con especial satisfacción los siguientes elementos importantes de la declaración, a saber: el proceso iniciado para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la promoción de la adquisición de competencias a lo largo de la vida laboral; el énfasis puesto en la igualdad de género y el compromiso en favor de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; los principios fundamentales de protección de los trabajadores, condiciones de trabajo justas para todos los trabajadores y trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro; el compromiso con el acceso universal a la protección social y la ayuda a las personas para afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral; el reconocimiento del papel que cumplen las políticas comerciales e industriales en la promoción del trabajo decente en todo el mundo; la participación de la OIT en el fomento de una transición justa a un futuro del trabajo sostenible y respetuoso

con el medio ambiente; la negociación de la importante función que ha de asumir la OIT en el sistema multilateral mediante el fomento de la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas; y, por último, la contribución del diálogo social a la consecución de la justicia social.

Quisiera hacer un comentario adicional respecto de la cuestión de las condiciones de trabajo seguras y saludables. La Unión Europea y sus Estados miembros acudieron a esta reunión de la Conferencia con un objetivo principal: el reconocimiento del derecho a gozar de condiciones de trabajo seguras y saludables como un principio y derecho fundamental en el trabajo. Acogemos con gran satisfacción que exista el compromiso tripartito de entablar un proceso a este respecto, y estamos dispuestos a impulsar ese proceso tripartito.

La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo representa un paso importante, uno de los muchos que daremos al configurar el futuro del trabajo en beneficio de todos. La Unión Europea y sus Estados miembros instan a la Conferencia a que adopte esta declaración. Y, ahora que estamos a punto de regresar a nuestros países, agregaré que esperamos poder trabajar juntos con el fin de impulsar la declaración y hacer realidad sus aspiraciones.

Sra. Newton
Gobierno (Estados Unidos)
(original inglés)

Quisiéramos dar las gracias a la presidencia, a los miembros del Grupo Gubernamental y a los interlocutores sociales por sus esfuerzos sinceros y concertados para lograr esta declaración. Agradecemos también muy especialmente la labor de nuestros colegas, el Sr. Shepard y la Sra. Calderón. Con frecuencia, en la conclusión de estos importantes eventos nos centramos sólo en las palabras y no nos detenemos un poco para expresar nuestro reconocimiento a los colegas con quienes hemos pasado cientos de horas para obtener el resultado que hemos alcanzado.

Al principio dijimos que esperábamos lograr un documento que brindara a la OIT una visión clara y concisa del futuro en una era de cambio tecnológico. Se han cumplido algunos de estos objetivos. Reafirmamos la importancia central de los derechos de los trabajadores y el trabajo decente como funciones primordiales de esta Organización.

La declaración enuncia en términos rotundos y sólidos el papel de las empresas como principal fuente de crecimiento económico y creación de empleo. Reconoce la importancia de la formación y el aprendizaje permanente tanto para los trabajadores como para las empresas, de la igualdad de género y de la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. En relación con estos temas — y ciertamente no se trata de una lista exhaustiva —, el documento logra brindar orientación y definir un propósito. En relación con algunas cuestiones, el propósito de la declaración no es claro y gran parte del documento no aporta la claridad y la visión que debiera aportar.

Los Estados Unidos se ven obligados a desmarcarse de la declaración únicamente en relación con unos cuantos temas. Hemos sostenido que el objeto del documento es definir una visión y no ocuparse de cuestiones de gobernanza, por lo que no apoyamos la adopción de una resolución en la que se exhorta a finalizar el proceso de ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT. Sin embargo, estamos dispuestos a entablar un diálogo con el grupo de África sobre esta cuestión. Tampoco apoyamos el fragmento de la declaración en el que se pide a los Miembros que trabajen en pro de la ratificación de los convenios de la OIT, por tratarse de una cuestión de política nacional.

Seguiremos respetando nuestro compromiso de presentar memorias anuales en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

tal como hemos hecho desde el principio del proceso. No apoyamos la alusión al número máximo de horas de trabajo, que no refleja las necesidades de muchos trabajadores que han optado por horarios flexibles.

Volvemos la mirada hacia un siglo de grandes éxitos y esperamos que la OIT siga ampliando su historial de logros a lo largo de su segundo siglo de existencia.

Sra. Moltoni
Empleadora (Australia)
(original inglés)

Hablo en nombre de la Cámara de Comercio e Industria de Australia en este año en que se cumple el centenario de nuestra Organización. Nuestros predecesores nos legaron una visión extraordinaria en 1919; un cuarto de siglo después, la renovaron y revitalizaron con el mismo carácter visionario a través de la Declaración de Filadelfia. Millones de trabajadores, empleadores y comunidades se han beneficiado de su coraje y clarividencia.

Quienes vinimos buscando una declaración con una prosa intemporal o una gran visión nos sentiremos decepcionados. La declaración que tenemos ante nosotros es difícil de leer y contiene terminología especializada y repeticiones. Es el doble de larga que la Declaración de Filadelfia, más larga que la Declaración de Independencia de los Estados Unidos y más larga que el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Sin embargo, quienes recuerden nuestra labor verán un documento que tiene debidamente en cuenta los retos complejos que enfrenta la OIT en 2019 con la adopción de un enfoque centrado en las personas. Como se ha dicho, en ella se reconoce la importancia de apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo. Asimismo, se reconoce la importancia de las diferentes modalidades de trabajo para el progreso social y económico y su contribución al trabajo decente, así como la importancia de fomentar medidas que ayuden a los trabajadores de edad. Mantiene su compromiso con la igualdad de género, la protección social y, lo que es más importante, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias.

A medida que evolucione el mundo del trabajo, la declaración, la labor precedente de la Oficina y el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo nos servirán de orientación. Reconocemos que todavía queda mucho por hacer en torno a estas cuestiones.

La presente declaración puede contribuir a lograr una OIT más eficaz y más pertinente para los trabajadores en el futuro. Mis colegas empleadores que son miembros del Consejo de Administración están dispuestos a cumplir con su parte. El Grupo de los Empleadores espera que la Oficina colabore con aquellos que nos representan y que las propuestas de Programa y Presupuesto se basen firmemente en las necesidades y las prioridades de todos los mandantes y respondan a las prioridades renovadas, revitalizadas y reformuladas que se enuncian en la declaración.

Para concluir, quisiera señalar que todos hemos trabajado con empeño, y durante largas horas, para llegar a una declaración del centenario consensuada. Creemos que nos puede ayudar a llevar a cabo, en colaboración con la Oficina, actividades impulsadas por los miembros, que respondan a las necesidades, tengan incidencia y sean equilibradas ahora que empezamos el segundo siglo de existencia de la OIT. Damos las gracias a nuestros colegas, que han trabajado con ahínco durante largas jornadas para obtener este resultado.

Sra. Moore
Trabajadora (Barbados)
(original inglés)

Al inicio de la discusión sobre la declaración del centenario, esperaba, entre otras cosas, que esta declaración reforzaría y promovería el objetivo fundamental de la Declaración de Filadelfia de alcanzar una justicia social en la que haya un equilibrio entre los derechos humanos y la planificación económica. Acudí a esta discusión plenamente consciente de que nuestro contexto ha cambiado, pero con la firme convicción de que nuestros principios deben perdurar, porque los principios no cambian como cambian las situaciones o las personas.

No obstante, además de reforzar los principios sobre los que descansa esta Organización, era necesario que la declaración del centenario estuviera redactada de tal manera que, al leerla mi hija y otras generaciones futuras, entendieran la pertinencia de esta institución en un lenguaje fácilmente comprensible. Pienso que quizás no hayamos logrado ese objetivo. Debo reconocer, sin embargo, que el tono de nuestras discusiones me pareció preocupante demasiadas veces: se nos pasaba por alto que, en el contexto de las numerosas transformaciones del mundo del trabajo, necesitábamos garantizar un futuro y un progreso sostenido a nuestros hijos, y resultaba muy evidente que los debates parecían centrarse en apuntarse tantos, más que en el principio de que ese desarrollo sostenible no se podrá garantizar sin libertad de expresión, sin libertad sindical ni otros derechos fundamentales como garantías universales.

¿Por qué todavía a algunos les sigue costando tanto aceptar que la lucha contra la necesidad debe proseguir con incesante energía? ¿Por qué engañarnos, pese a los cambios ocurridos entre 1944 y el momento actual, y olvidar que si no revitalizamos el contrato social, no se podrá lograr un desarrollo sostenible? El término «contrato social» no es ambiguo ni caprichoso; el contrato social constituye la esencia de nuestra estructura tripartita y la base sobre la que se constituyó esta Organización. Define nuestro común empeño de alcanzar la justicia social y la prosperidad compartida.

Por consiguiente, a menos que volvamos a comprometernos con el contrato social allí donde ese compromiso se está debilitando, a menos que lo revitalicemos en aquellas partes donde está perdiendo fuerza y le insuflemos nueva energía para fortalecerlo, es posible que terminemos por socavar la visión que nos dejaron quienes nos precedieron: la visión de un futuro mejor y la esperanza que nuestra labor debería infundir en todas las personas.

Aprovecho esta oportunidad para insistir en que no debemos olvidar que esta es la Organización Internacional del Trabajo y que, con independencia de que seamos trabajadores, empleadores o tomemos la palabra en representación de los gobiernos, todos somos trabajadores, ese grupo especial en el que centra su labor esta Organización del sistema de las Naciones Unidas. Así pues, no tengamos miedo de identificarnos con los trabajadores al representar a los trabajadores y al reconocer que todos nosotros estamos representados cuando hablamos de trabajadores.

Sr. Mackall
Empleador (Estados Unidos)
(original inglés)

La Comisión merece nuestras felicitaciones por haber completado sus labores, y debería sentirse satisfecha del loable resultado obtenido.

Aunque tendremos que esperar a ver de qué modo la declaración y su seguimiento orientarán la labor de la OIT y afectarán al mundo del trabajo, podemos extraer algunas lecciones inmediatas de este proceso: un compromiso obtenido en un plazo de tiempo reducido se plasma en una prosa eficaz en lugar de una poesía concisa. Mientras que la

Declaración de Filadelfia de 1944 ilustraba esa concisión poética, la presente declaración refleja perfectamente las concesiones y — con menos de dos meses para examinar los proyectos y nueve días para abordar cientos de enmiendas — tiende en mayor medida a una prosa eficaz. Esto trasciende el número de palabras y la elegancia de la redacción. Las consultas de buena fe celebradas entre los interlocutores sociales, por un lado, y entre los interlocutores sociales y los gobiernos, por otro, han sido esenciales para llevar esta labor a buen término. Si dedicamos más tiempo a esta labor, intensificando la participación y mejorando el entendimiento mutuo, se lograrán soluciones más elegantes y mejores resultados. Nosotros, los mandantes tripartitos, debemos apropiarnos de los resultados de nuestros trabajos, porque debemos vivir con ellos.

En un proceso de este tipo, 100 reuniones de un grupo de expertos no pueden sustituir siquiera a una sola sesión de trabajo de los mandantes tripartitos. Como apuntó Greg Vines, la intensidad de las discusiones en la Comisión demuestra nuestro apego por esta Organización. Así pues, he aquí la enseñanza más valiosa que podemos extraer: nadie en esta Organización puede dudar del amor que cualquiera de nosotros sentimos por ella. Y nadie en esta Organización puede cuestionar el compromiso de cada uno de nosotros hacia ella. Cuando expresamos nuestras preocupaciones por los métodos de trabajo, puntos de vista u otros asuntos, tratemos de entendernos sobre la base del respeto mutuo en lugar de desechar las opiniones ajenas debido a la desconfianza. Dedicar el tiempo necesario a nuestra labor, promover las consultas tempranas de buena fe, y obrar sobre la base del respeto mutuo y el amor por esta Organización son enseñanzas inmediatas que espero que todos nosotros podamos extraer de las labores de la Comisión Plenaria.

Sr. Naranjo Correa
Empleador (Perú)

El trabajo tal y como lo conocemos, que corresponde a una etapa de la historia de la humanidad, está cambiando aceleradamente. Los avances de la tecnología, la robótica, los negocios sin fronteras, las facilidades para intercambiar bienes y servicios a través de plataformas digitales a nivel mundial, las nuevas formas de organización empresarial y la enorme creatividad de las empresas han llegado para quedarse y desarrollarse. Nuestras propias capacidades laborales tal como las conocemos van a cambiar y debemos adaptarnos rápidamente. Las exigencias para los jóvenes van a ser mayores que las que tuvimos nosotros, quienes estamos aún en el mercado laboral.

Las formas empresariales y la idea de los negocios van de la mano con el empuje de su innovación y, principalmente, de la tecnología. Éste es el telón de fondo de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en la que buscamos una declaración con ocasión del centésimo aniversario de la OIT.

Provengo del Perú, un país latinoamericano cuyas normas laborales y algunos criterios jurisprudenciales nos han convertido en uno de los países más rígidos del mundo en su sistema de contratación y desvinculación. Los empresarios venimos exigiendo mayor flexibilidad porque el empleo formal sólo alcanza al 27 por ciento de los peruanos y el restante 73 por ciento es informal, porque no puede pagar los costos de la formalidad. ¿Qué debemos hacer? Debemos hacer ajustes en nuestras políticas y adaptar nuestra regulación laboral en un mundo cambiante para obtener el objetivo mayor para los peruanos: generar empleo decente.

Parecería que el mundo digital y la tecnología pueden dejarnos muy lejos de esta meta pero, en realidad, creemos que el mundo avanza hacia nuevos horizontes y oportunidades para generar empleo. Nuestros jóvenes tienen la oportunidad de poder hacerlo, pero para eso debemos pensar diferente, debemos salir de la caja.

Es muy bueno discutir sobre derechos, pero para nosotros también es necesario discutir sobre cómo construir un entorno favorable para la inversión que genere empleo. Ésta también debe ser la preocupación de la OIT. Como dijo en el año 1994 el Director General de la OIT, Michel Hansenne, en su Memoria *Preservar los valores, promover el cambio. La justicia social en una economía que se mundializa:* «Hoy más que nunca debemos velar por que el derecho del trabajo no nos haga olvidar el derecho al trabajo». Ese derecho al trabajo tiene que ver con más de 2 000 millones de personas en el mundo que viven en la informalidad, que no están representadas casi en ningún sitio y que no tienen derechos.

Entonces, también hay que preocuparse desde la OIT para hacer un ajuste histórico y recuperar su empuje juvenil inicial con un cambio que permita dejar entrar aire a su zona de confort y la enlace con el futuro. La mayor preocupación de la OIT, a nuestro juicio, debe ser generar empleos decentes en todo el mundo, enfilando su organización, sus talentos y sus presupuestos a este empeño. De esta forma, no sólo los mandantes tripartitos saldremos adelante, sino también la OIT.

Adopción del proyecto de declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo

El Presidente
(original francés)

Ha llegado el momento de presentar ante la Conferencia, para su adopción, el proyecto de declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. El texto de la declaración figura en las *Actas Provisionales* núm. 6A. Procederemos parte por parte.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el proyecto de declaración del centenario parte por parte, empezando por el preámbulo?

(Se adoptan sucesivamente el preámbulo y las partes I a IV del proyecto de declaración del centenario.)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el proyecto de declaración del centenario en su conjunto?

(Se adopta el proyecto de declaración del centenario en su conjunto.)

El Presidente
(original francés)

Antes de pasar a la adopción de la resolución, quisiera destacar la importancia del resultado alcanzado hoy con la adopción de esta Declaración, que ha sido fruto de discusiones a menudo tensas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Esta Declaración simboliza la renovación del contrato social, como han indicado ustedes, y pone de relieve la importancia del diálogo social tripartito y el compromiso colectivo de situar a las personas en el centro de las políticas. Por ese motivo, quisiera expresar mi agradecimiento a los responsables de la Comisión, a los miembros de ACT/EMP y ACTRAV y a todos los que han contribuido a este logro. La pertinencia de este instrumento y el consenso alcanzado en torno a él fortalecen el lugar que ocupa nuestra Organización y le insuflan confianza para avanzar hacia un futuro del trabajo escrito por nuestros mandantes tripartitos, nuestros conciudadanos y nosotros mismos.

Doy las gracias a todos los miembros de esta Comisión por haber trabajado con tesón y ejemplaridad y en particular a Greg Vines y a todo su equipo por haber sabido darles el apoyo que necesitaban.

Adopción de la resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo

El Presidente
(original francés)

Nos disponemos a adoptar la resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, que figura también en las *Actas Provisionales* núm. 6A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la resolución?

(Se adopta la resolución.)

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

7A

Fecha: jueves 20 de junio de 2019

Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Informes de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo: Instrumentos presentados para su adopción por la Conferencia

1. El presente informe contiene el texto de dos instrumentos y de la resolución presentados por la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para su adopción por la Conferencia:

A. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

B. Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

C. Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

2. En caso de ser adoptados por la Conferencia, el Convenio y la Recomendación se someterán a una votación final de la Conferencia, de conformidad con el artículo 19, 2), de la Constitución de la OIT.

3. El informe sobre las labores de la Comisión aprobado por la Mesa de la Comisión en nombre de la Comisión se publicará en el sitio web de la Conferencia en las *Actas Provisionales* núm. 7B tras la clausura de la reunión. Los miembros de la Comisión tendrán la posibilidad de presentar correcciones al texto del informe correspondiente a sus intervenciones hasta el 5 de julio de 2019.

A. Texto del convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e

interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. Definiciones

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados *a)* y *b)* del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. Ámbito de aplicación

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. Principios fundamentales

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. Protección y prevención

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;

b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y

c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado *a)* del presente artículo.

V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;

iii) juzgados o tribunales;

iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y

v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. Orientación, formación y sensibilización

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. Métodos de aplicación

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. Disposiciones finales

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure,* la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

B. Texto de la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019,

adopta, con fecha de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. Principios fundamentales

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y

b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. Protección y prevención

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, *a),* del Convenio, y dicha política debería:

a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;

b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;

c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;

d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;

e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;

f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, *c),* del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y

g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, *c),* del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;

b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y

c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.

13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

III. Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, *b),* del Convenio podrían comprender:

a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;

b) la readmisión del trabajador;

c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;

d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y

e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, *e),* del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;

b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;

c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;

d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y

e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, *e),* del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;

b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;

c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;

d) servicios de emergencia;

e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;

f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y

g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, *f),* del Convenio se podrían incluir:

a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;

b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;

c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;

d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;

e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y

f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

IV. Orientación, formación y sensibilización

23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;

b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;

d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;

f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y

g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

C. Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 108.ª reunión (del centenario), 2019:

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 y la Recomendación que lo complementa;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;

Reconociendo la oportunidad histórica de conformar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, y libre de violencia y acoso;

Recalcando el papel esencial que desempeñan los Estados Miembros y los interlocutores sociales para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Consciente de que el éxito del Convenio y la Recomendación dependerá de su promoción y aplicación eficaces,

1. Invita a los Estados Miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

2. Invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que den pleno efecto al Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida al Director General que desarrolle, a fin de lograr una amplia ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, y la aplicación efectiva de los instrumentos, una estrategia integral, que incluya medidas para:

a) apoyar a los mandantes a través de iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, investigación y de asistencia técnica;

b) llamar la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes sobre estos instrumentos, y promover alianzas e iniciativas conjuntas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y

c) asignar recursos en el marco de los programas y presupuestos actuales y futuros y movilizar recursos extrapresupuestarios con objeto de llevar a cabo con los mandantes tripartitos las actividades antes mencionadas.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas **7B**

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Fecha: martes 13 de agosto de 2019

Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Informes de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo: Resumen de las labores [1]

Índice

Página

Introducción 1

Discursos de apertura 3

Examen de las enmiendas al proyecto de convenio 11

Examen de las enmiendas al proyecto de recomendación 80

Examen del proyecto de resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 139

Parte VIII del Convenio: disposiciones finales 140

Intervenciones de clausura 140

[1] Los textos del Convenio, la Recomendación y la Resolución presentados por la Comisión para su adopción por la Conferencia se publican en las *Actas Provisionales* núm. 7A.

Introducción

1. En su primera sesión, celebrada el 10 de junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo (la Conferencia) estableció la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (segunda discusión), que estuvo compuesta inicialmente por 199 miembros (99 miembros gubernamentales, 34 miembros empleadores y 66 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos se atribuyeron 34 votos a cada miembro gubernamental con derecho a voto, 99 votos a cada miembro empleador y 51 votos a cada miembro trabajador. La composición de la Comisión se modificó nueve veces en el curso de la reunión, y el número de votos atribuido a cada miembro se ajustó en consecuencia [2].

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

Presidente:	Sr. R. Patry (miembro gubernamental, Canadá), elegido en la primera sesión.
Vicepresidentas:	Sra. A. Matheson (miembro empleadora, Australia) y Sra. M. Clarke Walker (miembro trabajadora, Canadá), elegidas en la primera sesión.
Ponente:	Sr. C. Jordan (miembro gubernamental, Barbados), elegido en la novena sesión.

[2] Las modificaciones fueron las siguientes:

a) 11 de junio: 158 miembros (108 miembros gubernamentales con 41 votos cada uno, 41 miembros empleadores con 108 votos cada uno y 9 miembros trabajadores con 492 votos cada uno);

b) 12 de junio: 132 miembros (114 miembros gubernamentales con 3 votos cada uno, 9 miembros empleadores con 38 votos cada uno y 9 miembros trabajadores con 38 votos cada uno);

c) 13 de junio: 137 miembros (119 miembros gubernamentales con 9 votos cada uno, 9 miembros empleadores con 119 votos cada uno y 9 miembros trabajadores con 119 votos cada uno);

d) 14 de junio: 140 miembros (122 miembros gubernamentales con 9 votos cada uno, 9 miembros empleadores con 122 votos cada uno y 9 miembros trabajadores con 122 votos cada uno);

e) 15 de junio: 139 miembros (122 miembros gubernamentales con 36 votos cada uno, 9 miembros empleadores con 488 votos cada uno y 8 miembros trabajadores con 549 votos cada uno);

f) 17 de junio: 139 miembros (122 miembros gubernamentales con 36 votos cada uno, 8 miembros empleadores con 549 votos cada uno y 9 miembros trabajadores con 488 votos cada uno);

g) 18 de junio: 139 miembros (122 miembros gubernamentales con 36 votos cada uno, 8 miembros empleadores con 549 votos cada uno y 9 miembros trabajadores con 488 votos cada uno);

h) 19 de junio: 140 miembros (123 miembros gubernamentales con 24 votos cada uno, 8 miembros empleadores con 369 votos cada uno y 9 miembros trabajadores con 328 votos cada uno);

i) 20 de junio: 141 miembros (124 miembros gubernamentales con 18 votos cada uno, 8 miembros empleadores con 279 votos cada uno y 9 miembros trabajadores con 248 votos cada uno).

3. En su novena sesión, la Comisión constituyó un Comité de Redacción [3] formado por los siguientes miembros:

Miembro gubernamental:	Sra. I. Overett Somnier (Reino Unido), con la asistencia del Sr. K. E. Kobina (Côte d'Ivoire)
Miembro empleadora:	Sra. D. Rudelli (Francia), con la asistencia del Sr. M. Espinosa, de la Organización Internacional de Empleadores (OIE)
Miembro trabajadora:	Sra. R. Mackintosh (Nueva Zelandia), con la asistencia de la Sra. C. King de la Confederación Sindical Internacional (CSI)

4. Para asegurarse de que la traducción al español de los textos propuestos reflejase correctamente las versiones inglesa y francesa, asistieron al Comité de Redacción los siguientes observadores: Sra. A. Valcárcel Alonso (miembro gubernamental, España), Sra. S. Casado García (miembro gubernamental, México), Sr. J. Cordero (miembro empleador, Argentina) y Sra. M. R. Gómez Merayo (miembro trabajadora, España).

5. La Comisión examinó los Informes V (2A) y V (2B), ambos titulados *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,* preparados por la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina) para el quinto punto del orden del día: «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión).

6. La Comisión celebró 24 sesiones.

7. El Presidente observó que poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo era un imperativo moral, social y económico, y que el mundo entero estaría atento a los resultados de la Comisión. La discusión sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se esperaba desde hacía tiempo, y ahora era muy oportuna y necesaria. Los lugares de trabajo estaban regulados por normas nacionales e internacionales, con el fin de que fueran seguros y productivos, y los mandantes tripartitos tenían la oportunidad de influir de una manera real, tangible y duradera en la vida de las personas en todo el mundo. Subrayó la importancia que tenían el diálogo y el compromiso en el transcurso de las discusiones de la Comisión.

8. Al establecer el mandato y los objetivos de la Comisión, el Presidente recordó que las tres partes habían expresado el deseo de celebrar unas consultas informales entre las 107.ª y 108.ª reuniones de la Conferencia (Centenario). En consecuencia, los días 14 y 15 de marzo de 2019 se celebró en Ginebra unas consultas tripartitas informales a la que asistieron 16 representantes gubernamentales, ocho representantes de los empleadores, ocho representantes de los trabajadores y 38 observadores. En el orden del día de dichas consultas se abordaron los puntos siguientes: la definición de «violencia y acoso» y las «personas abarcadas»; el ámbito de aplicación del mundo del trabajo; y la lista de los grupos que

[3] De conformidad con los artículos 59, 1), y 6 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité de Redacción de la Comisión se encarga de verificar la coherencia jurídica del texto de los proyectos de convenios y recomendaciones y la concordancia de las versiones inglesa y francesa, que se convierten en los textos auténticos de los convenios y recomendaciones. También verifica que los textos propuestos reflejen las decisiones adoptadas por la Comisión e introduce modificaciones de redacción para armonizar los textos con la terminología y el estilo de la OIT. Además, el Comité de Redacción de la Comisión desempeña cualesquiera otras tareas que se le encomienden.

estaban afectados de manera desproporcionada. Además, los participantes debatieron sobre la responsabilidad de los empleadores en relación con las medidas que debían adoptarse para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las consultas informales habían servido para aclarar las posiciones, y estuvieron recorridas por una atmósfera constructiva y un espíritu genuino de encontrar puntos en común. No existía un informe oficial por escrito de esa discusión, y nada de lo que se hubiera discutido o acordado en ese contexto tenía efectos vinculantes para la Comisión.

9. La representante del Secretario General (Sra. Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas) describió el contexto histórico en el que la Comisión inició su labor, señalando que el Consejo de Administración no había tomado la decisión a la ligera cuando, en su 325.ª reunión (octubre-noviembre de 2015), incluyó este punto de carácter normativo en el orden del día de la 107.ª reunión de la Conferencia. En la primera discusión de 2018 (107.ª reunión) se llegó a un amplio consenso acerca de que no debería haber lugar para la violencia y el acoso en el trabajo, ni en la actualidad ni en el futuro. También se había estado de acuerdo en que la violencia y el acoso en el trabajo eran un reflejo de la violencia y el acoso que se producían en otros ámbitos de la vida. Al mismo tiempo, el papel central que ocupaba el trabajo en la vida de las personas lo convertía en un punto de partida para la acción decisivo y concreto. El mundo esperaba de la OIT una orientación clara, útil y aplicable sobre cómo prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo. La adopción de nuevas normas sobre una cuestión tan compleja y de tanta actualidad demostraba la importancia — y no sólo la pertinencia — que seguía teniendo la labor de la centenaria Organización en relación con los cambios estructurales que experimentaba, y que seguiría experimentando, el mundo del trabajo.

10. La Comisión aprobó su plan de trabajo provisional y la propuesta de delegación de poderes en los miembros de la Mesa de la Comisión para la adopción del informe.

Discursos de apertura [4]

11. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el Informe V (2A) evidenciaba que existía un amplio consenso sobre la necesidad de adoptar un convenio y una recomendación eficaces para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Destacó asimismo la utilidad de las Consultas Tripartitas Informales celebradas en marzo de 2019 y agradeció el papel constructivo desempeñado por los representantes gubernamentales para facilitar que las partes hallaran puntos de acuerdo.

12. Los proyectos de instrumentos constituían una excelente base para continuar la labor. La aclaración de determinados conceptos, muchos de los cuales ya se habían aplicado en algunas jurisdicciones, ayudaría a resolver las cuestiones pendientes que eran motivo de preocupación. En cuanto al artículo 1, aunque muchos países contaban con una legislación nacional que abordaba las distintas formas de violencia y acoso, reconocían que a menudo no existía una clara línea divisoria entre el acoso y la violencia. De adoptarse definiciones rígidas y separadas serían a la vez prescriptivas y restrictivas, y obligarían a muchos gobiernos a introducir cambios en sus legislaciones nacionales. Por esta razón, la definición propuesta en el nuevo apartado 1, *b),* resultaba útil.

[4] A menos que se indique lo contrario, todas las intervenciones de los miembros gubernamentales que hablan en nombre de grupos regionales o de organizaciones intergubernamentales incluyen a todos los gobiernos miembros de dicho grupo u organización que son Miembros de la OIT y asisten a la reunión de la Conferencia.

13. En relación con el artículo 2, era importante que el ámbito de aplicación del convenio abarcara y protegiera a una amplia gama de personas que participaban en el mundo del trabajo, incluidos los empleados, los trabajadores, las personas en busca de empleo, los directivos y los supervisores, ya fuese en el sector formal, informal, público, privado o voluntario. Al finalizar los textos, era importante tener en cuenta a las personas más necesitadas de protección, como las trabajadoras domésticas, las vendedoras ambulantes, las mujeres recientemente graduadas que buscaban empleo y millones de mujeres trabajadoras de otro tipo.

14. Su Grupo apoyaba ampliamente el ámbito de aplicación del mundo del trabajo que se establecía en la nueva propuesta de texto del artículo 3. Subrayó que el artículo no atribuía responsabilidades, sino que se limitaba a describir los entornos incluidos en el ámbito del trabajo, que estaban suficientemente vinculados con éste o que se derivaban de él, y en los que cabía esperar razonablemente que se adoptaran medidas preventivas y de reparación. La cuestión de que el mundo del trabajo podía ser más amplio que el lugar de trabajo ya se había establecido con anterioridad, en particular en relación con los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, o el deber de prestar protección de los empleadores, y se mencionaba específicamente en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), artículo 3, *c)*. La inclusión de la violencia y el acoso por parte de terceros en la propuesta del artículo 4 era de vital importancia, ya que, por ejemplo, los docentes podían sufrir actos de violencia por parte de los padres de sus alumnos, el personal de enfermería por parte de los familiares de sus pacientes, o los trabajadores de restaurantes y hoteles por parte de sus clientes.

15. En relación con la violencia doméstica, recordó que el texto de los instrumentos propuestos pretendía que se reconocieran los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y en el párrafo 18 del proyecto de recomendación se proporcionaban ejemplos de lo que podría hacerse para mitigar dichos efectos.

16. Con respecto al artículo 10, señaló que este limitaba la responsabilidad de los empleadores a adoptar únicamente ciertas medidas para prevenir la violencia y el acoso en la medida en que fuera «razonable y factible». Las medidas específicas enumeradas eran razonables y se basaban en requisitos normativos ya existentes. El hecho de que una parte tuviera responsabilidades no significaba necesariamente que estas conllevasen obligaciones.

17. Para concluir, la oradora señaló que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituían una violación grave de los derechos humanos, que coartaba el ejercicio de otros derechos laborales fundamentales, era incompatible con el trabajo decente y representaba una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar. Al tiempo que la OIT celebraba cien años de logros en materia de justicia social, era importante velar por que el futuro del trabajo fuera uno en que la violencia y el acoso ya no se aceptasen ni tolerasen.

18. La Vicepresidenta empleadora recordó que el Grupo de los Empleadores había iniciado su labor durante la primera discusión bajo la premisa básica de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el trabajo, que eran una epidemia en todo el mundo que había que atajar. El Grupo de los Empleadores se había basado en dicha premisa básica para participar en la segunda discusión sobre este tema y trabajaba para la adopción de un convenio, complementado por una recomendación, que consiguiese un apoyo y ratificación amplios.

19. Los comportamientos violentos y abusivos ponían en peligro los lugares de trabajo armoniosos y productivos. Los empleadores procuraban que todos los actores del lugar de trabajo entendieran de la misma manera las diferentes formas de trato aceptables e inaceptables. Si bien los comportamientos humanos inaceptables tienen causas complejas y multidimensionales, ello no debería ser excusa para no elaborar instrumentos eficaces y

valiosos. De realizarse correctamente, la labor de la segunda discusión transformaría de manera considerable una realidad perturbadora para millones de personas de todo el mundo.

20. El Grupo de los Empleadores tenía la intención de examinar a fondo la capacidad de los Estados Miembros de dar seguimiento a la labor de la Comisión. Para lograr cambios reales a la hora de combatir la violencia y el acoso se requería un compromiso conjunto que permitiese alcanzar un resultado lo suficientemente flexible para ser ratificable y aplicable en la legislación y la práctica nacionales del mayor número posible de Estados Miembros. Era crucial garantizar que las personas consideradas vulnerables ante situaciones discriminatorias, humillantes y peligrosas no quedaran excluidas de la protección.

21. Al Grupo de los Empleadores le preocupaba que los textos, tal como estaban redactados, no establecieran todavía un marco claro para los legisladores nacionales. Además, en relación con las responsabilidades del empleador, su Grupo apoyaba la aplicación de un enfoque basado en los riesgos. Los empleadores, públicos o privados, no podían abordar dinámicas que escapaban a su control; las responsabilidades debían circunscribirse a lo razonable y factible. Ciertas partes dispositivas del texto no tenían en cuenta los diferentes tipos de empresas: muchas pequeñas y medianas empresas no tendrían capacidad para cumplir las responsabilidades establecidas. Otra preocupación prioritaria estaba relacionada con la definición de violencia y acoso, ya que el Grupo de los Empleadores consideraba que era demasiado amplia (lo cual dificultaba su aplicación práctica) y en ella se amalgamaban conceptos distintos. Para ser eficaces, las reglamentaciones y prácticas debían abordar distintos tipos de violaciones con medidas de prevención y respuestas jurídicas diferenciadas.

22. La oradora señaló la importancia de contar con instrumentos que protegiesen a todas las personas, independientemente de que fueran trabajadores, empleadores o terceros. Los empleadores merecían tener protección y deberían ser mencionados explícitamente en el artículo 2 del convenio. La violencia y el acoso contra cualquier persona, independientemente de su raza, religión, edad, estado civil, orientación sexual o identidad de género, eran inaceptables. El Grupo de los Empleadores defendía plenamente la igualdad y la no discriminación en el empleo y en la ocupación para todas las personas.

23. Si la Comisión no lograba su objetivo, fallaría a las víctimas de la violencia y el acoso. El Grupo de los Empleadores dijo tener la firme voluntad de encontrar la manera de avanzar hacia un resultado satisfactorio para la labor de la Comisión, lo cual supondría una muestra clara del valor del diálogo social y el tripartismo.

24. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, dijo que, habida cuenta de la gravedad del problema y las deficiencias existentes, era esencial dar una respuesta a la violencia y el acoso de manera integral e inclusiva. La adopción del primer instrumento internacional sobre este tema, con ocasión del centenario de la OIT, demostraría la vitalidad de la Organización y la eficacia del diálogo social y el tripartismo. La UE y sus Estados miembros habían establecido un marco jurídico y de políticas sólido para combatir la violencia y el acoso en el trabajo, el cual les alentó a alcanzar un acuerdo sobre la adopción de un convenio y una recomendación que gozaran de un respaldo tripartito y lograsen una amplia ratificación. La adopción de un instrumento internacional era claramente necesaria, ya que nadie debería tener que escoger entre su derecho al trabajo y su derecho a vivir con dignidad. Debido a la estructura de la legislación pertinente de la UE, la UE y sus Estados miembros habían preferido, en un primer momento, definiciones separadas de los términos «violencia» y «acoso», pero el texto propuesto proporcionaba un margen de flexibilidad suficiente para resolver dicha cuestión. La transformación de la definición de trabajador en un artículo comprendido en el ámbito de aplicación del convenio era un avance positivo, y la UE y sus Estados miembros apoyaba una lista inclusiva que abarcara a los empleadores como individuos a modo de solución de

compromiso. Además, se acogió con agrado la mención a la violencia y el acoso por razón de género, así como a la violencia doméstica. Debía prestarse una atención especial a los grupos vulnerables, para garantizar que nadie se quedase atrás, y, al menos en la recomendación, debería hacerse referencia a aquellas personas que se consideraban vulnerables, y la UE y sus Estados miembros estaría atenta para buscar una forma de lograr avances a este respecto.

25. El miembro gubernamental de Azerbaiyán, hablando en nombre del grupo de África, el grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), el Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) y el grupo de Europa Occidental, señaló que el Grupo Gubernamental estaba unido en su interés por llegar a un consenso. Hasta la fecha no existía en ningún foro internacional un tratado internacional amplio que abordase la violencia y el acoso. Desde el inicio del proceso en 2015, los mandantes de la OIT habían avanzado mucho en este ámbito y habían podido encontrar coincidencia sobre muchas cuestiones. Instó a la Comisión a que siguiera colaborando en ese espíritu. El Grupo Gubernamental consideró que el texto actual del convenio reflejaba las opiniones expresadas por los interlocutores tripartitos de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo eran inaceptables.

26. El miembro gubernamental del Uruguay, hablando en nombre del GRULAC, indicó que, a fin de lograr el trabajo decente, las personas necesitaban un entorno de trabajo seguro para poder desarrollar todo su potencial. Un marco común para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores facilitaría la adopción y aplicación de políticas más eficaces y ajustadas a las realidades nacionales. Dada la diversidad entre los países y en el mundo del trabajo, los detalles de la recomendación serían útiles para la elaboración de políticas. Un ámbito de aplicación claro era importante para identificar las obligaciones de cada uno. Dijo que el GRULAC apoyaba ambos instrumentos y tenía la determinación de velar por que las negociaciones llegaran a buen puerto.

27. El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), señaló que la violencia y el acoso eran un obstáculo en el trabajo decente. Expresó su reconocimiento por los esfuerzos realizados por la OIT para lograr el trabajo decente, que requería asegurar entornos de trabajo sin violencia y acoso. A tal fin, se necesitaba una protección integral para todos los trabajadores. El convenio no debería excluir a nadie y debería ser ratificable y tener en cuenta los cambios producidos en el mundo del trabajo. Para concluir, destacó la importancia de contar con definiciones precisas.

28. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, señaló que las Consultas Tripartitas Informales celebradas en marzo de 2019 habían sido un foro propicio para avanzar en las deliberaciones. Los instrumentos eran necesarios, habida cuenta de las lagunas en la legislación y las reglamentaciones, así como de la creciente demanda por que se adoptasen medidas. El enfoque debería centrarse en las personas y era fundamental reconocer que la diversidad de normas religiosas y culturales significaba que no había homogeneidad en los enfoques que se utilizaban. A fin de forjar un consenso e impulsar el proceso hacia la adopción de un convenio histórico, complementado por una recomendación, era indispensable un espíritu de tolerancia y compromiso.

29. La miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la declaración formulada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y dijo que estaba a favor de un instrumento jurídicamente vinculante que revistiera la forma de un convenio complementado por una recomendación. Hizo referencia al marco jurídico del Reino Unido para prevenir y abordar el acoso y la violencia en el trabajo, así como a trabajos de investigación innovadores sobre la prevención de la violencia. Instó a los Estados Miembros de la OIT a que también ratificaran el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo

forzoso, 1930. Su país confiaba en que se adoptara un convenio amplio en términos de su ámbito de aplicación y de las personas que quedarían amparadas por dicho instrumento. Habría que modificar el preámbulo para respetar la posición de su Gobierno en el sentido de que la noción de violación de los derechos humanos sólo se refiere a los Estados, e incluir explícitamente las protecciones de los derechos humanos existentes.

30. La miembro gubernamental de Bélgica apoyó la declaración formulada por la UE y sus Estados miembros. La violencia y el acoso atentaban contra la dignidad y la salud de las personas, y contra el derecho a la igualdad y a recibir un trato no discriminatorio. Tras hacer referencia a experiencias pertinentes a nivel nacional, incluida la aplicación de un nueva ley contra el sexismo, la oradora señaló que era importante velar por que se promovieran políticas de prevención en los lugares de trabajo; una cultura en el lugar de trabajo basada en el respeto mutuo; procedimientos de notificación confidenciales, informales y seguros; una inversión de la carga de la prueba con el fin de reducir los obstáculos a la justicia; y la participación de los interlocutores sociales. Las mujeres eran el grupo más afectado por la violencia y el acoso en el trabajo, y la violencia doméstica también tenía un considerable impacto en el mundo del trabajo.

31. El miembro gubernamental de la India reconoció que existía unanimidad en cuanto a la necesidad de un instrumento para abordar la violencia y el acoso. Dicho instrumento debería ser específico en términos de su definición y ámbito de aplicación a fin de asegurar el mayor número de ratificaciones posible. Valoraba positivamente la intención de incluir en el instrumento todas las formas de violencia y acoso, pero consideraba que para lograrlo eran necesarios debates adicionales. Debían asignarse responsabilidades a todos los actores en el mundo del trabajo. Su Gobierno apoyaría una recomendación pero no un convenio en caso de que las negociaciones siguieran favoreciendo el empleo de términos y conceptos de carácter general.

32. El miembro gubernamental del Senegal apoyó la acción global para abordar la violencia y el acoso, y la adopción de un convenio y una recomendación. Si bien los proyectos de instrumentos revisados contenían varios elementos positivos, dijo que deseaba reforzar la posición del grupo de África a fin de velar por que la cultura y las realidades sociales quedaran reflejadas en un instrumento equilibrado e inclusivo.

33. El miembro gubernamental de Suiza señaló que la adopción de un convenio, complementado por una recomendación, permitiría abordar por primera vez la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a escala mundial. Su prevención era fundamental para la promoción de la justicia social y los derechos en el trabajo. La igualdad de género era una condición previa para un desarrollo y crecimiento sostenibles que beneficiasen a todas las personas. Al pensar en el futuro del trabajo, en un momento en que la utilización de tecnologías modernas para cometer actos de violencia y acoso estaba creando nuevos riesgos que también deberían abordarse, la adopción de ambos instrumentos confirmaría la pertinencia de la función normativa de la OIT y de la propia Organización.

34. La miembro gubernamental de Namibia apoyó la declaración formulada por el miembro gubernamental de Uganda en nombre del grupo de África, y dijo que confiaba en que se alcanzara un consenso basado en un paradigma de respeto y no discriminación. A la luz de las recientes informaciones difundidas por los medios de comunicación en Namibia, el Gobierno estaba llevando a cabo investigaciones, con la asistencia de la OIT, para poner en evidencia la forma en que se manifestaban la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Era indispensable adoptar normas que resultaran pertinentes en todo el mundo, teniendo en cuenta las diferentes perspectivas y realidades. Las Consultas Tripartitas Informales habían puesto de manifiesto una voluntad colectiva de alcanzar un acuerdo. Un convenio, complementado por una recomendación, sería un resultado oportuno de la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo.

35. La miembro gubernamental de Filipinas recordó que en la reunión anterior se había alcanzado un consenso para la adopción de un convenio complementado por una recomendación. Los debates habían contribuido a entender y apreciar mejor las diversas y singulares realidades políticas y culturales de cada Estado Miembro. Para abordar las desigualdades e injusticias de género, Filipinas había promulgado una legislación que tenía en cuenta la perspectiva de género.

36. El miembro gubernamental de Burkina Faso señaló que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo tenían efectos negativos para la dignidad humana y las condiciones de trabajo. Burkina Faso había abordado esas cuestiones tanto en el Código Penal como en el Código del Trabajo, aunque estaba a la espera de los resultados de la discusión de la Comisión para garantizar la inclusión de todos los aspectos pertinentes. La protección de todos los actores en el mundo del trabajo era un elemento de importancia capital.

37. La miembro gubernamental de Turquía señaló que la violencia y el acoso iban en detrimento de la igualdad de oportunidades, el trabajo decente y los entornos de trabajo pacíficos. La actual carencia de instrumentos internacionales dejaba sin protección a las víctimas de violencia y acoso. La adopción de un convenio complementado por una recomendación consolidaría una posición proactiva contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y contribuiría a la protección de la dignidad humana.

38. La miembro gubernamental del Uruguay apoyó la adopción de un convenio complementado por una recomendación. Los dos instrumentos, entendidos como un todo, propiciarían el desarrollo de legislaciones nacionales. Era necesario elaborar un sistema de control, que debería actualizarse periódicamente en función de las necesidades del mundo del trabajo, anticipando las necesidades futuras y subsanando las deficiencias que socavaban el trabajo decente e impedían el desarrollo de todo el potencial de los trabajadores. Los instrumentos propuestos deberían ser ambiciosos y beneficiar a las personas a las que se refieren.

39. La miembro gubernamental del Canadá confiaba en que la Comisión adoptara un convenio y una recomendación innovadores para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ambos tenían efectos profundos en las personas, los lugares de trabajo y los empleadores, y creaban obstáculos para la existencia de entornos de trabajo inclusivos y diversos. La Comisión debería procurar adoptar normas que reconocieran responsabilidades mutuas y complementarias y dejaran claro que de ninguna manera iban a tolerarse la violencia y el acoso.

40. La miembro gubernamental de México señaló que en noviembre de 2018 su país había ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y que posteriormente, en mayo de 2019, se había reformado la Ley Federal del Trabajo. En la labor del Gobierno en estas áreas se habían establecido la igualdad de género y la no discriminación como cuestiones transversales. Los instrumentos propuestos eran importantes para colmar las lagunas en esas esferas, teniendo en cuenta que la violencia y el acoso constituían una violación de los derechos humanos.

41. El miembro gubernamental del Japón señaló que acogía favorablemente el establecimiento de un convenio y una recomendación, habida cuenta de que la violencia y el acoso no sólo afectaban la dignidad y la autoestima de los trabajadores, sino que además planteaban riesgos para la reputación de las empresas. El Gobierno del Japón había adoptado medidas legislativas contra el acoso por razones de maternidad y contra el acoso sexual y psicológico. Consideraba que era importante elaborar normas nuevas de amplia aceptación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y que permitieran a los Estados Miembros la adopción de medidas en función de sus circunstancias.

42. La miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que apoyaba la declaración formulada por el Grupo Gubernamental. Reiteró que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo eran inaceptables. Ningún trabajador debería tener que sufrir abusos para cobrar un salario. Los textos del convenio y la recomendación propuestos reflejaban los importantes progresos alcanzados tras la primera discusión. Reconociendo las divergencias de opinión que suscitaban varias de las cuestiones examinadas por la Comisión, su Gobierno estaba dispuesto a entablar discusiones, escuchar y trabajar de manera constructiva para elaborar textos que los mandantes pudieran utilizar ampliamente en sus esfuerzos por acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

43. La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia apoyó la adopción de un convenio. La legislación nacional había abordado la violencia y el acoso contra las mujeres, incluidas aquellas que accedían a la esfera política. La violencia y el acoso — una de las formas más extremas de discriminación — no sólo afectaba a los trabajadores, sino también a los miembros de sus familias.

44. El miembro gubernamental de Cuba consideraba de vital importancia avanzar hacia la adopción de nuevas normas que tomasen en consideración las diferentes realidades y los distintos niveles de desarrollo. Era preciso alcanzar consensos y un espíritu de entendimiento mutuo.

45. El miembro gubernamental de la República de Corea apoyó la adopción de un convenio, complementado por una recomendación. Con la revisión de 2019 de la Ley sobre Normas de Trabajo de su país se habían incluido nuevas disposiciones sobre el acoso en el lugar de trabajo y se habían fortalecido las obligaciones jurídicas para que los empleadores brindasen protección contra la violencia y el acoso. En relación con la actual formulación del proyecto de convenio, consideraba necesaria una mayor flexibilidad.

46. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán señaló que todas las formas de violencia eran inaceptables y expresó su compromiso para erradicar la violencia en el mundo del trabajo. Recordó que en la discusión debía tenerse en cuenta la diversidad de países y sociedades con objeto de elevar al máximo la ratificación y asegurar la apropiación de los nuevos instrumentos.

47. La representante de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) señaló que todo el mundo tenía derecho a vivir su vida sin acoso ni violencia, independientemente de su sexo, edad, raza, religión, origen étnico, discapacidad, casta, orientación sexual, estado serológico respecto del VIH, ciudadanía, situación migratoria o cualquier otra característica de su identidad o situación. Aplaudió el que los mandantes tripartitos reflexionasen sobre la realidad que vivían las mujeres y todas aquellas personas que sufrían múltiples formas de discriminación y marginación, así como que abordasen los distintos comportamientos que constituían actos de violencia y acoso, en particular la violencia por razón de género. Considerar el mundo del trabajo desde una perspectiva amplia tenía sentido en un mundo en que la tecnología, los lugares y los modos de trabajo evolucionaban constantemente. La oradora también destacó que los efectos de los actos de violencia doméstica para las víctimas y los autores también repercutían en el entorno de trabajo, ya que afectaban al bienestar individual y comportaban costos para los empleadores. Instó a la Comisión a alcanzar un compromiso sólido, basado en los derechos, que resistiera el paso del tiempo.

48. La representante de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) señaló que la violencia por razón de género en el mundo del trabajo era un fenómeno generalizado y persistente. En su informe temático sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres en la vida económica y social de 2014 (documento A/HRC/26/39), el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación

contra la mujer en la legislación y en la práctica (WGDAW) había expresado su inquietud acerca del modo en que la violencia por razón de género contra las mujeres limitaba su potencial económico y social. Señaló a la atención una declaración publicada por un grupo de mecanismos independientes de derechos humanos que indicaba que la violencia y el acoso contra las mujeres y las niñas constituían una violación de los derechos humanos y deberían reconocerse como tal. Además, el grupo manifestó su preocupación por las posturas retrógradas expresadas por algunos Estados en las negociaciones. El grupo de trabajo acogió con agrado los esfuerzos de la Comisión.

49. La representante de la Internacional de la Educación (IE), hablando en nombre de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), la Federación Internacional de Periodistas (FIP), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y UNI Global Union que, juntos, representaban a cientos de millones de trabajadores, instó a la adopción de un convenio y una recomendación eficaces basados en las normas existentes de derechos humanos. La violencia por razón de género estaba generalizada en el mundo del trabajo y afectaba a todos los sectores, incluso en aquellos países que contaban con una legislación en vigor para combatirla. Observó asimismo que algunos empleadores de muchos sectores habían brindado su apoyo a los nuevos instrumentos.

50. La representante de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) habló en nombre de los 1 200 millones de miembros de cooperativas en el mundo, un 10 por ciento del total de población empleada a nivel mundial. La representante valoraba positivamente la adopción de un convenio y una recomendación y señaló que, si bien tanto las mujeres como los hombres sufrían violencia y acoso en el mundo del trabajo, las mujeres se veían afectadas de manera desproporcionada debido a unas relaciones de poder desiguales. El hecho de que 59 países no contasen con vías legales de recurso y reparación contra el acoso sexual en el trabajo ponía de relieve la necesidad de contar con instrumentos que incluyesen el acoso sexual, así como de otorgar una atención especial a la violencia por razón de género.

51. La representante de SOLIDAR compartió los testimonios de dos trabajadoras domésticas, una a la que su empleador encerraba con llave en el cuarto de baño mientras limpiaba hasta que enfermó por los gases de los productos de limpieza, y otra que sufría el acoso sexual de su empleador y que fue victimizada cuando denunció lo que le ocurría. La oradora instó a la Comisión a reconocer la necesidad de protección social para que las víctimas pudiesen denunciar sus casos.

52. La representante de la Comisión Católica Internacional de Migración, hablando en nombre de Caritas Internationalis, la Juventud Obrera Cristiana Internacional, la Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana, la Obra Kolping Internacional, el Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos, el Movimiento Internacional de la Juventud Agraria Rural Católica y la Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa, compartió el testimonio de una trabajadora doméstica filipina de 29 años a la que obligaban a dormir en el salón y que perdió su trabajo tras sufrir acoso sexual por su empleador. La oradora instó a la Comisión a tomar en consideración la necesidad de contar con servicios de inspección del trabajo eficaces y mecanismos sólidos de presentación de quejas para asegurar la aplicación del convenio.

53. La representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar señaló a la atención la violencia y acoso generalizados en el trabajo doméstico, debidos en parte al aislamiento del lugar de trabajo. Instó a la Comisión a adoptar un convenio y una recomendación sólidos que fortaleciesen el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), e insistió en la necesidad de hacer de esos derechos una realidad para todos los trabajadores domésticos.

54. La representante de StreetNet International señaló que los agentes de la economía informal y los vendedores ambulantes eran víctimas de todo tipo y forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidos violencia y acoso de carácter físico, moral y sexual, así como de expulsión de sus lugares de trabajo (que eran espacios públicos y calles) y de confiscación de sus bienes. Instó a la adopción de medidas eficaces de prevención para proteger a los trabajadores de la economía informal de la violencia y acoso cotidianos de que eran objeto por autoridades públicas y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

55. La representante de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), miembro de la Asociación de Recolectores de Residuos de Colombia, observó que, en el mundo, más de 20 millones de recolectores de residuos eran objeto de violencia y acoso mientras trabajaban en vertederos y en la calle. Instó a que el proyecto de convenio destacase la función de los gobiernos en la promoción de un entorno general de tolerancia y que todos los actores, incluidos los órganos encargados de hacer cumplir la ley, se abstuviesen de recurrir a la violencia y el abuso.

56. La Vicepresidenta empleadora expresó su agradecimiento por las observaciones formuladas por varios gobiernos reconociendo que los empleadores también deberían estar protegidos contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo e insistió en la necesidad de contar con definiciones claras y precisas.

57. La Vicepresidenta trabajadora valoraba positivamente los esfuerzos de los representantes gubernamentales por analizar detenidamente los efectos de la violencia en las personas y señaló que las vidas de los trabajadores eran importantes. El objetivo de la Comisión era asegurarse de que todas las personas que fuesen a trabajar regresasen a su hogar sanas y salvas, e instó a hacer gala de un espíritu de entendimiento constante que permitiese adoptar un convenio y una recomendación aplicables y ratificables que abarcasen a todos los trabajadores.

Examen de las enmiendas al proyecto de convenio

58. El Presidente informó de que la discusión sobre las enmiendas al proyecto de convenio [5] comenzaría por los artículos 10, 2, 3, 4 y 1, ya que esos artículos estaban estrechamente interrelacionados, y a continuación se trataría el preámbulo. Esos artículos se adoptarían sólo tras haber sido examinados en su totalidad. La secuencia propuesta guardaba coherencia con el enfoque adoptado en las Consultas Tripartitas Informales celebradas en marzo de 2019 y contaba con el apoyo de las Vicepresidentas.

Preámbulo

Párrafo 1 del preámbulo

59. El párrafo 1 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 2 del preámbulo

60. El párrafo 2 del preámbulo fue adoptado.

[5] Los números de los artículos y de los párrafos del presente Informe son los utilizados en los textos propuestos presentados a la Conferencia en el Informe V (2B) como base para la discusión.

Párrafo 3 del preámbulo

61. El párrafo 3 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 4 del preámbulo

62. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda, que tenía por objeto suprimir «otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial» después de «Recordando»; y suprimir «la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;» después de «Discriminación contra la Mujer,». Afirmó que la Declaración Universal de Derechos Humanos no era un instrumento jurídicamente vinculante y no podía situarse al mismo nivel que los demás instrumentos citados, y que, además, sólo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer era pertinente para las discusiones de la Comisión.

63. La miembro empleadora de Francia (Sra. D. Rudelli), hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, la Vicepresidenta trabajadora, los miembros gubernamentales de la Argentina y Costa Rica, y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda, señalando que los instrumentos internacionales enumerados eran importantes en el contexto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

64. La enmienda no fue adoptada.

65. El párrafo 4 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 5 del preámbulo

66. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, presentó una enmienda para sustituir «el derecho de» por «que» después de «Reconociendo» y «a» por «debe poder disfrutar de» antes de «un mundo del trabajo»; afirmaba que el preámbulo debería ser general y que hacer referencia a un derecho tendría repercusiones jurídicas. Pidió a la secretaría que formulara comentarios sobre si la Comisión podía reconocer un derecho que aún no existía en ningún instrumento de la OIT.

67. La representante adjunta del Secretario General confirmó que la Conferencia Internacional del Trabajo estaba facultada para establecer nuevas normas y derechos. El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso aún no había sido articulado en esos términos. Ahora bien, en el artículo 7, *b),* del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se reconocía el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluida la seguridad y la higiene en el trabajo. Por otra parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) había subrayado en reiteradas ocasiones que algunos factores como el hecho de no estar sometido a la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, eran fundamentales para garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. En la parte dispositiva de varios de los convenios existentes se habían establecido un derecho y una serie de medidas que debían adoptarse a tal efecto, en particular en el artículo 3, 2), del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

68. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque entendía que la finalidad del proyecto de convenio era promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.

69. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda y señaló que era fundamental un enfoque basado en los derechos.

70. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Barbados y Ecuador no apoyaron la enmienda.

71. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la enmienda, señalando que garantizaría una tasa de ratificación más elevada.

72. La miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda, ya que el párrafo del preámbulo que venía a continuación se refería a los derechos.

73. La enmienda no fue adoptada.

74. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género», e insertar «disfrutar de unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias». La terminología utilizada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales era más precisa, incluía el derecho a no ser sometido a actos de violencia y acoso y era reconocida por la comunidad internacional.

75. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque a su juicio la redacción propuesta era demasiado restringida. Había que mirar hacia el futuro ahora que la Organización iniciaba su segundo siglo de existencia.

76. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Ecuador, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia, no apoyaron la enmienda.

77. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, y la miembro gubernamental de Nicaragua apoyaron la enmienda.

78. La enmienda no fue adoptada.

79. El párrafo 5 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 6 del preámbulo

80. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia y Nueva Zelandia, presentó una enmienda para sustituir «Recordando» por «Reconociendo»; sustituir «la violencia y el acoso» por «algunas formas de violencia y acoso»; y añadir «, y que la violencia y el acoso,» antes de «son una amenaza». La finalidad de la enmienda era aclarar y reforzar el texto y garantizar que fuera un instrumento preciso desde el punto de vista jurídico. Los Estados tenían la responsabilidad de proteger los derechos humanos y la noción de violación de estos derechos sólo se refería a ellos. En el sistema de las Naciones Unidas se denominaban abusos las violaciones de los derechos humanos cometidas por actores distintos de los Estados. La oradora dio ejemplos de resoluciones de las Naciones Unidas en las que se hacía referencia tanto a violaciones como a abusos de los derechos humanos. El proyecto de convenio haría referencia a las medidas de los actores estatales y no estatales y, por lo tanto, era necesario

hacer referencia a ambos términos. Si bien varios organismos internacionales y regionales habían reconocido que algunas formas de violencia y acoso constituían una violación de los derechos humanos, las normas internacionales de derechos humanos no definían la violencia y el acoso como una violación de los derechos humanos en los términos amplios que se empleaban en el proyecto de convenio. La enmienda también evitaba que se trataran de la misma manera todos los actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, al reconocer, por ejemplo, que no todos los actos de acoso alcanzan el nivel de una violación o un abuso de los derechos humanos. Por último, la enmienda reconocía que todo acto de violencia y de acoso en el mundo del trabajo es inaceptable, y que constituye una amenaza para la igualdad de oportunidades y el trabajo decente.

81. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, apoyó la enmienda. La definición en el artículo 1 del proyecto de convenio incluía una amplia gama de situaciones que no constituían necesariamente violaciones de los derechos humanos. Una infracción leve como, por ejemplo, un comentario inapropiado, podría constituir una violación de los derechos humanos de acuerdo con la definición existente. Se refirió a la opinión que formuló el Consejero Jurídico de la OIT durante la primera discusión en 2018, en la cual aclaró que «la violencia y el acoso podían, pero no siempre, constituir una violación de los derechos humanos».

82. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda por razón de la inserción de «algunas formas», que confería al párrafo un carácter demasiado restrictivo. El convenio estaba dirigido a los Estados Miembros y la noción de violación de derechos humanos sólo se refería a los Estados.

83. Las miembros gubernamentales del Brasil, Costa Rica y México apoyaron la enmienda.

84. El miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la enmienda, ya que el estar libre de todas las formas de violencia y acoso era un elemento esencial del derecho al trabajo decente.

85. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, ya que las protecciones que ofrecían los convenios de la OIT no podían ser menores que las de otros instrumentos jurídicos internacionales.

86. El miembro gubernamental de Barbados quiso aclarar que todas las formas de violencia y acoso podían constituir violaciones y abusos de los derechos humanos. Propuso una subenmienda para suprimir «algunas», sustituirla por «toda forma de» y sustituir «constituyen una forma de violación» por «constituye o bien una violación o bien un abuso» antes de «derechos humanos».

87. La subenmienda fue apoyada por la Vicepresidenta trabajadora y por el miembro gubernamental de la Argentina.

88. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, no apoyó la subenmienda.

89. La miembro gubernamental del Ecuador propuso otra subenmienda para sustituir «toda forma de violencia y acoso» por «la violencia y el acoso» y sustituir «constituye o bien una violación o bien un abuso» por «constituyen una violación o un abuso».

90. Los miembros gubernamentales de Barbados y Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, apoyaron la subenmienda.

91. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda porque suprimía el calificativo de «violencia y acoso».

92. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, no apoyó la subenmienda, habida cuenta de la definición amplia de «violencia y acoso» que contenía el convenio, que podía interpretarse en el sentido de que cualquier comportamiento inadecuado podía constituir una violación de los derechos humanos.

93. La miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que era preciso hacer la distinción entre el término «abuso» en su acepción genérica y «abuso de los derechos humanos» en su acepción jurídica. Propuso otra subenmienda para insertar «algunas formas de» antes de «violencia y acoso» y suprimir «la» antes de «violencia y acoso».

94. Los miembros gubernamentales del Brasil, Costa Rica, México y Federación de Rusia apoyaron la nueva subenmienda.

95. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la nueva subenmienda puesto que a su juicio suponía un retroceso en la discusión.

96. El miembro empleador de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, apoyó la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos. La formulación propuesta era realista y aclaraba que el concepto de «violencia y acoso» abarcaba un conjunto de situaciones, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1, que no siempre podían considerarse violación de los derechos humanos.

97. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia observó que el párrafo del preámbulo debería leerse conjuntamente con el resto del convenio, en particular el artículo 1. Propuso otra subenmienda para suprimir «algunas formas de» antes de «violencia y acoso» y sustituir «constituyen violaciones o abusos de los derechos humanos» por «pueden constituir una violencia o un abuso de los derechos humanos».

98. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

99. A la Vicepresidenta trabajadora le preocupaba que la expresión «pueden constituir» fuese ambigua, y quería asegurarse de que su inclusión no socavase el reconocimiento en muchos instrumentos y orientaciones internacionales de que la violencia y el acoso eran una violación de los derechos humanos. La oradora recordó que la discusión se centraba en el preámbulo del convenio y no en la definición.

100. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, apoyó la subenmienda.

101. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la subenmienda.

102. Los miembros gubernamentales de Australia, Chile, Costa Rica, hablando también en nombre de México, Estados Unidos, Nueva Zelandia y Qatar apoyaron la nueva subenmienda.

103. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada. Posteriormente, una enmienda al párrafo 6 del preámbulo fue desestimada.

104. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una enmienda a fin de insertar un nuevo párrafo después del sexto párrafo del preámbulo del proyecto de convenio, que diría lo siguiente: «Reconociendo la importancia que reviste una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;». El fomento de una cultura basada en el respeto mutuo

era esencial para prevenir la violencia y el acoso, ya que permitiría abordar, en parte, sus causas subyacentes.

105. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de la Argentina, Barbados, Brasil, hablando en nombre del GRULAC, Noruega, Nueva Zelandia, Federación de Rusia, Suiza y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

106. La enmienda fue adoptada.

107. El nuevo párrafo del preámbulo, que se incluiría después del párrafo 6, fue adoptado.

Párrafo 7 del preámbulo

108. El párrafo 7 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 8 del preámbulo

109. El miembro gubernamental de Bangladesh presentó una enmienda que no obtuvo apoyo, por lo que fue desestimada.

110. El párrafo 8 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 9 del preámbulo

111. El párrafo 9 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 10 del preámbulo

112. El párrafo 10 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 11 del preámbulo

113. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando asimismo en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «por razón de género» después de «acoso» y sustituir esa misma expresión por «entre hombres y mujeres» después de «relaciones de poder desiguales». El texto de la Oficina limitaba el ámbito de aplicación de esta disposición a la violencia y el acoso dirigidos contra las mujeres, aunque esas prácticas no siempre se basaban en motivos de género. En cuanto a las relaciones de poder, la redacción debería estar en correspondencia con el derecho internacional.

114. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, observando que las relaciones de poder desiguales se basaban a menudo en motivos de género y estaban vinculadas a roles de género atribuidos socialmente, siendo en muchas ocasiones una causa subyacente de la violencia y el acoso.

115. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, Canadá, Ecuador, Filipinas e Israel no apoyaron la enmienda.

116. La enmienda no fue adoptada.

117. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando asimismo en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «y las niñas»

después de «las mujeres», porque incluir a las niñas podría promover de manera implícita el trabajo infantil.

118. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

119. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Añadió que era importante reconocer la continuidad de la violencia y el acoso, así como las relaciones de poder desiguales, que muchas mujeres sufrían desde la niñez.

120. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Colombia, Filipinas y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.

121. La enmienda no fue adoptada.

122. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda, que tenía por objeto añadir «el abuso de» antes de «las relaciones de poder desiguales por razón de género».

123. El párrafo 11 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 12 del preámbulo

124. Tanto la Vicepresidenta empleadora como el miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiraron dos enmiendas idénticas que tenían por objeto suprimir el párrafo. La Vicepresidenta empleadora dijo que era necesario abordar la violencia doméstica y pidió un cambio de actitud en el hogar, la escuela y la vida cotidiana. Todo el mundo tenía un papel que desempeñar a este respecto. Con todo, el texto del párrafo podía mejorarse.

125. Las enmiendas fueron retiradas.

126. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de China no recibió apoyo y fue desestimada.

127. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir «los efectos de» antes de «la violencia doméstica». La violencia doméstica tenía repercusiones en el rendimiento laboral y la productividad, e incrementaba el riesgo de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Además, el lugar de trabajo era un espacio en el que las víctimas podían ser blanco de sus agresores. Si bien los gobiernos y los interlocutores sociales no eran responsables de los casos de violencia doméstica, la enmienda aclaraba que aún así podían adoptar medidas para combatir sus efectos.

128. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda e introdujo una subenmienda para sustituir «ayudar, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar la violencia doméstica» por «contribuir a reconocer y afrontar los efectos de la violencia doméstica».

129. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la subenmienda. El párrafo hacía referencia no sólo al papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sino también al de los gobiernos. Suprimir «abordar» conllevaría la adopción de medidas sólo después de que los actos de violencia hubiesen ocurrido o como respuesta a éstos, lo cual era insuficiente. Además, se debería abordar las causas subyacentes de la violencia doméstica para evitar que ésta se produzca.

130. La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la subenmienda. Debería abordarse la violencia doméstica, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrían minimizar sus efectos mediante medidas de prevención.

131. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda porque no incluía «abordar».

132. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia presentó una nueva subenmienda, apoyada por los miembros gubernamentales de Barbados y los Estados Unidos, para introducir «prevenir» de modo que el texto quedara formulado en los siguientes términos: «Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad y la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir a prevenir la violencia doméstica, así como a reconocerla y afrontarla;».

133. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la nueva subenmienda, ya que a la luz de otras disposiciones podría dar la impresión de que se están ampliando las responsabilidades de los empleadores, abarcando incluso el ámbito privado de las personas.

134. La miembro gubernamental del Ecuador no apoyó la nueva subenmienda, no sólo porque los gobiernos deberían abordar la violencia doméstica mediante la adopción de políticas u otras medidas sino porque a su juicio la noción de prevención resultaba inadecuada en este caso.

135. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia retiró la nueva subenmienda.

136. Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Ecuador, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.

137. La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda propuesta por su Grupo, pero presentó otra subenmienda para sustituir «los efectos» por «el impacto».

138. La Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Estados Unidos, Japón y Nueva Zelandia, apoyaron la subenmienda.

139. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

140. El párrafo 12 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 13 del preámbulo

141. El párrafo 13 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 14 del preámbulo

142. El párrafo 14 del preámbulo fue adoptado.

Párrafo 15 del preámbulo

143. El párrafo 15 del preámbulo fue adoptado.

144. El preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Parte I. Definiciones

Título

145. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando asimismo en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir el título de la parte I del proyecto de convenio, y explicó que ello guardaba coherencia con lo que se había hecho en otros convenios de la OIT. Por el mismo motivo, planteó que esa enmienda debería examinarse junto con otra enmienda, en la que se proponía suprimir el párrafo 1 del artículo 1, cuyo texto era «1. A efectos del presente Convenio:».

146. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron las enmiendas propuestas.

147. Las enmiendas propuestas no fueron adoptadas.

148. El título de la parte I fue adoptado.

Artículo 1

Párrafo 1, texto introductorio

149. El texto introductorio del párrafo 1 fue adoptado.

Párrafo 1, apartado *a)*

150. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando asimismo en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir el texto del apartado *a)* por el siguiente: «A efectos del presente Convenio, el término "violencia" significa todo acto cometido contra las mujeres y los hombres que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada». Dicha redacción se basaba en el artículo 1 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas. La enmienda debería examinarse junto con otras dos enmiendas, a fin de asegurar que el convenio incluyera una definición de violencia, una definición de acoso y ninguna definición de violencia por razón de género.

151. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, y observó que actualmente no existía una definición de la expresión «violencia y acoso» a nivel internacional.

152. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. Si bien su Grupo albergaba dudas similares acerca de la amplitud de la definición, consideraba que una enmienda que se discutiría más adelante brindaría la oportunidad de abordar esas preocupaciones.

153. Los miembros gubernamentales del Canadá, Costa Rica, Ecuador, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

154. El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la enmienda, ya que, a su juicio, la definición de violencia podría constituir un fundamento útil para la formulación de legislación en algunos países.

155. El miembro gubernamental de la Argentina señaló que el convenio debería definir los conceptos de aceptabilidad y no aceptabilidad, independientemente de si la violencia y el acoso se definían como un solo concepto o no.

156. La enmienda no fue adoptada.

157. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir «la expresión» al principio del apartado *a)* e insertar «que se apartan de una conducta razonable» después de «prácticas inaceptables». En la actual propuesta de definición no se especificaba para quién resultaba inaceptable un comportamiento o una práctica concretos. El propósito de la enmienda era aclarar que, para considerar que un comportamiento o una práctica eran inaceptables debían apartarse de una conducta razonable. De ese modo se descartarían de esta noción acciones tales como el despido de trabajadores (y el que ello les causara perjuicio económico) a raíz de la reestructuración de una empresa, que podría ser necesaria para salvaguardar otros puestos de trabajo pero que un trabajador afectado podría considerar «inaceptable». Otro ejemplo análogo era el despido de trabajadores por motivos que podrían estar razonablemente justificados, pero que fueran inaceptables para los trabajadores.

158. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que, a su juicio, las prácticas inaceptables eran necesariamente aquellas que se apartaban de una conducta razonable, por lo que la enmienda resultaba redundante. El término «inaceptable» también se empleaba y entendía ampliamente en muchos contextos jurídicos. Además, la propuesta de suprimir «la expresión» al principio del apartado ponía en entredicho, al menos en las versiones del texto en francés y en español, la concepción de violencia y acoso como un solo concepto.

159. La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la enmienda ya que, a su juicio, era innecesaria. La gestión del lugar de trabajo era claramente una práctica aceptable, que no dejaba de serlo únicamente porque un trabajador no estuviese de acuerdo con una decisión determinada.

160. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda por considerarla redundante. Observó que la legislación de la UE había establecido lo que las sociedades europeas consideraban como «inaceptable». Tanto «inaceptable» como «razonable» eran términos que contenían elementos objetivos, y algo no podía ser inaceptable y razonable al mismo tiempo.

161. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda puesto que tampoco la consideraba necesaria.

162. El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la enmienda. Lo que era inaceptable se decidiría en los tribunales, tomando en consideración aquello que se consideraba razonable en un contexto particular. El que las personas perdiesen su empleo debido, por ejemplo, a la adopción de medidas económicas, no era inaceptable.

163. La miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda, y señaló que si bien podía considerarse innecesaria, también podía servir para aportar claridad.

164. Los miembros gubernamentales del Brasil, Ecuador y Panamá no apoyaron la enmienda, ya que consideraban que el término «inaceptable» era más fácil de entender que la referencia a «apartarse de una conducta razonable», en particular cuando el artículo 1 se leyese en su conjunto.

165. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la enmienda. Señaló que tanto «inaceptable» como «irrazonable» eran conceptos que dependían del contexto y estaban sujetos a interpretación. El instrumento abordaba claramente la cuestión de las conductas

inaceptables. Los despidos podían llevarse a cabo tanto de forma aceptable como inaceptable, y un ejemplo de despido inaceptable era aquel que entrañaba intimidación.

166. La miembro gubernamental de Israel no apoyó la enmienda, ya que prefería el término «inaceptable».

167. El miembro gubernamental de Colombia no apoyó la enmienda por considerar que añadir el término «razonable» podía dar lugar a problemas de interpretación.

168. El miembro gubernamental de la Argentina señaló que cada país debía determinar sus propias prácticas y establecer qué era «aceptable» o «inaceptable», y los órganos de control de la OIT decidirían si ello procedía en el contexto del convenio. Consideraba que tanto «razonable» como «inaceptable» implicaban juicios de valor.

169. La Vicepresidenta empleadora se mostró abierta a otras soluciones, por ejemplo, la formulación podía cambiarse por «un conjunto de comportamientos objetivamente inaceptables». También indicó que la supresión del término «inaceptables» podía ser un modo de resolver la cuestión de la redundancia.

170. La miembro gubernamental del Brasil propuso una subenmienda, apoyada por el miembro gubernamental de Colombia, para sustituir «razonable» por «aceptable» a fin de que el texto se refiriese a «prácticas que se apartan de una conducta aceptable».

171. La miembro gubernamental del Ecuador consideraba que tanto «aceptable» como «razonable» podían ser objeto de interpretación, y sugirió que ambos términos podían suprimirse del texto. La miembro gubernamental de Costa Rica estuvo de acuerdo.

172. La Vicepresidenta empleadora observó que la objetividad de la disposición era importante, habida cuenta de que se podían aplicar sanciones y de que era necesaria en relación con los motivos por los que se podía sancionar a las personas. El término «razonable» contenía un cierto grado de objetividad y se utilizaba en varias legislaciones, por ejemplo, en la del Canadá.

173. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la subenmienda. Observó que en la evaluación de las quejas por actos de violencia y acoso siempre se tendrían en cuenta aspectos subjetivos y objetivos, incluido el contexto más amplio.

174. El miembro gubernamental de Chile dijo que la inclusión como mínimo de una de las dos palabras en el texto era más importarte que su significado respectivo. Con su supresión, el texto daría a entender que cualquier acto podía generar obligaciones.

175. El Presidente observó que la utilización de «conducta razonable» no tenía precedentes en una norma internacional del trabajo.

176. La Vicepresidenta empleadora reiteró que era necesario incluir un calificativo en el texto, observando que la cuestión se planteaba únicamente por la consideración de «violencia» y «acoso» como un solo concepto. El término «violencia» tenía una definición clara y un criterio objetivo para definirlo, mientras que ese no era el caso de «acoso». La oradora preguntó si esos calificativos se habían utilizado en otras normas internacionales del trabajo.

177. La representante adjunta del Secretario General confirmó que ninguna norma internacional del trabajo había utilizado la expresión «conducta razonable», «acto razonable», «comportamiento razonable» o una expresión similar. El término «inaceptable» referido a «peligros y riesgos» aparecía en el párrafo 8 de la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188). La formulación también podía leerse en el Acuerdo

marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007), adoptado por los interlocutores sociales europeos, que establecía que «el acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas».

178. La Vicepresidenta empleadora observó que el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno de la OIT incluía una referencia a «comportamiento razonable», y que el término «razonable» se utilizaba en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y en el Convenio núm. 155.

179. La enmienda no fue adoptada.

180. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel, Japón, Noruega, Nueva Zelandia y Suiza, presentó una enmienda para suprimir «la expresión» antes de «violencia y acoso». Esta propuesta se formuló con el fin de reforzar la definición y aportar más claridad y estaría en conformidad con el artículo 1, 2).

181. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que podría dar la impresión de que se estaba dejando de considerar la «violencia y el acoso» como un solo concepto, sobre todo en las versiones en español y en francés. Reiteró que su Grupo apoyaba la utilización de una sola definición.

182. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, aduciendo que en cierto modo proporcionaba mayor flexibilidad, aunque no solucionaba la incertidumbre jurídica derivada de la utilización de la expresión «violencia y acoso».

183. La miembro gubernamental de Costa Rica propuso que se modificara la traducción al español de la enmienda a fin de armonizarla con el texto en inglés y preservar la unidad de violencia y acoso en un solo concepto.

184. La miembro gubernamental del Canadá retiró su respaldo a la enmienda ya que en las versiones en español y en francés daba la impresión de que se estaba abandonando la idea de un solo concepto de violencia y acoso.

185. La miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró la enmienda.

186. La enmienda fue retirada.

187. El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda, respaldada por los miembros gubernamentales de Bangladesh y Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, para insertar en el apartado *a),* después de «inaceptables», «, según el contexto nacional,». Explicó que de este modo los gobiernos tendrían un margen de flexibilidad para determinar los comportamientos y las prácticas inaceptables de conformidad con los contextos y valores culturales nacionales.

188. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, pero observó que no solucionaba los principales problemas relacionados con la definición de «violencia y acoso».

189. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, señalando que el objetivo de la Comisión consistía en intentar establecer una norma mínima de alcance mundial sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los tribunales de cada país se encargarían de determinar los comportamientos considerados aceptables e inaceptables. El párrafo 2 del artículo 1 del proyecto de convenio permitiría establecer una definición de violencia y acoso a nivel nacional.

190. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyó la enmienda.

191. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Barbados, Costa Rica, Ecuador, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

192. La enmienda no fue adoptada.

193. La enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India no fue apoyada y, por lo tanto, fue desestimada.

194. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar, después del apartado *a),* los incisos siguientes:

«i) el término «violencia» designa todos los actos o amenazas ejercidos mediante coacción o privación arbitraria de libertad que tengan el propósito o un efecto razonablemente previsible de causar daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual;

ii) el término «acoso» designa todo comentario o forma de conducta no deseados que tenga el propósito o un efecto razonablemente previsible de crear un entorno intimidante, degradante u ofensivo para la persona;».

195. La oradora explicó que el propósito de la enmienda era hacer más dispositivo el proyecto de convenio; por ello establecía una distinción más clara entre violencia y acoso, respetando al mismo tiempo el concepto único de violencia y acoso que figuraba en el texto introductorio. El derecho penal solía ocuparse de la violencia pero la respuesta jurídica ante el acoso era menos clara y se prestaba a interpretaciones más subjetivas. La enmienda pretendía atenuar importantes inquietudes relacionadas con temas como la prevención y la aplicación de políticas sobre el daño económico.

196. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda ya que, en su opinión, presentaría la violencia y el acoso como dos conceptos separados. La legislación nacional había reconocido que no existía una clara demarcación entre violencia y acoso. Así pues, la enmienda tornaría más prescriptivo el proyecto de convenio y crearía obstáculos para la ratificación. Además, la enmienda no incluía una referencia a una cuestión tan fundamental como las prácticas. En las Consultas Tripartitas Informales celebradas en marzo de 2019 la mayoría de los expertos había apoyado el texto original.

197. Los miembros gubernamentales del Canadá, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda y señalaron que preferían una sola definición de violencia y acoso. El párrafo 2 del artículo 1 del proyecto de convenio ofrecería un margen de flexibilidad suficiente para incorporar las disposiciones a la legislación.

198. La enmienda no fue adoptada.

199. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para insertar, después del apartado *a),* «la expresión «acoso» se refiere a una serie de comportamientos y prácticas inaceptables y no deseados de carácter ofensivo;».

200. La Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de Barbados, Canadá, Ecuador, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda.

201. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, señalando que a su juicio ésta no solucionaba las dificultades que el Grupo de los Empleadores tenía con el presente artículo.

202. La enmienda no fue adoptada.

203. El apartado *a)* fue adoptado.

Párrafo 1, apartado *b)*

204. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir el apartado *b)*. La enmienda fue desestimada en razón de la ausencia de ambos miembros gubernamentales.

205. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel, Japón, Nueva Zelandia, Noruega y Suiza, retiró una enmienda para suprimir «la expresión».

206. La miembro gubernamental de Bangladesh presentó una enmienda que no recibió apoyo y por tanto fue desestimada.

207. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Israel y Nueva Zelandia, presentó y retiró inmediatamente una enmienda que tenía por objeto añadir «o de su sexo o género supuesto» después de «por razón de su sexo o género».

208. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Japón, presentó una enmienda para añadir «o que crean un entorno de trabajo hostil para las personas de un sexo o género específico,» después de «por razón de su sexo o género,». De esta manera se aclaraba que no toda la violencia por razón de género iba dirigida específicamente a una persona, pero podía crear un entorno de trabajo hostil.

209. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Afirmó que los cambios no parecían necesarios, ya que la definición de violencia y acoso ya incluía la violencia por razón de género, la cual abarcaba el concepto de entorno de trabajo hostil.

210. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda porque «entorno de trabajo hostil» ya se incluía de forma tácita.

211. Los miembros gubernamentales de Barbados y Costa Rica apoyaron la enmienda. El miembro gubernamental de Barbados especificó que la inclusión del concepto en el apartado *b)* aportaría claridad, aunque el concepto ya quedara sobreentendido en el apartado *a)*.

212. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda porque no aportaba mayor claridad.

213. La enmienda no fue adoptada.

214. El apartado *b)* fue adoptado.

Párrafo 2

215. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda por la que se sustituía «pueden» por «deberán» y se añadía «con precisión» después de «definirse». La enmienda tenía por objeto

garantizar que se establecieran orientaciones jurídicas claras a nivel nacional, también respecto de las definiciones y las responsabilidades.

216. La Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de Barbados, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda porque ésta haría que el texto fuese demasiado prescriptivo.

217. Los miembros gubernamentales de Australia y Nueva Zelandia no podían apoyar la enmienda debido a la manera en que se combinaban las palabras «deberán» y «con precisión».

218. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para suprimir «con precisión».

219. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda. Dijo además que el artículo 8 del proyecto de convenio ya instaba a los Estados Miembros a adoptar una legislación que prohibiese la violencia y el acoso.

220. La miembro gubernamental de Costa Rica no apoyó la enmienda porque podía socavar el principio de universalidad del proyecto de convenio. Asimismo, los gobiernos debían tener capacidad para definir la violencia y el acoso mediante su legislación o sus políticas o reglamentaciones.

221. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil y Colombia apoyaron la subenmienda.

222. La miembro gubernamental del Canadá no podía apoyar la enmienda ni la subenmienda porque imponían más obligaciones a los gobiernos. Sin embargo, señaló que dichas definiciones podían adoptarse en el contexto del artículo 10 mediante, entre otras cosas, políticas en el lugar de trabajo.

223. Los miembros gubernamentales de Barbados y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la subenmienda.

224. La Vicepresidenta empleadora destacó que su Grupo había intentado llegar a una definición práctica de violencia y acoso, pero, ante la falta de una definición clara en el convenio, la enmienda y la subenmienda tenían la finalidad de garantizar que los Estados estuviesen obligados a proporcionar dicha claridad y seguridad.

225. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia señaló que la enmienda en su forma subenmendada no parecía responder a las preocupaciones del Grupo de los Empleadores, dado que los gobiernos aún podían elegir adoptar un único concepto y una sola definición para la violencia y el acoso. Usar conjuntamente «pueden» y «con precisión» podría ser una opción más adecuada.

226. La Vicepresidenta empleadora aclaró que, en efecto, algunos Estados podrían adoptar una sola definición, pero ésta aún podía quedar mejor definida y circunscrita.

227. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, destacó que el proyecto de convenio incluía efectivamente una definición de violencia y acoso, la cual hacía referencia a comportamientos y prácticas inaceptables que tenían ciertas consecuencias. Subrayó que los países legislarían al respecto, y que ello ya había quedado reflejado en el texto del instrumento.

228. El miembro gubernamental de Panamá señaló que podría ser importante tener en cuenta la universalidad del concepto.

229. A fin de llegar a un consenso, y como punto de partida para futuras discusiones, la miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, propuso suprimir el artículo 1 en su totalidad y sustituirlo por: «La violencia y el acoso y/o la violencia y el acoso por razón de género pueden definirse en la legislación nacional como un único concepto o por separado.». Los empleadores necesitaban definiciones claras a nivel nacional, ya que éstas tendrían repercusiones respecto de las obligaciones, los derechos y las responsabilidades, también para los empleadores. Aunque hubiera una definición general en el convenio, los trabajadores no quedarían protegidos sin una definición clara en el plano nacional.

230. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la propuesta.

231. La miembro gubernamental del Ecuador no apoyó la propuesta y dijo que era crucial que en el convenio figurara una definición mínima y básica.

232. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la propuesta, ya que la falta de una definición internacionalmente aceptada menoscabaría la integridad del convenio, puesto que no existiría un entendimiento común sobre lo que constituían la violencia y el acoso ni sobre el propósito mismo del convenio en su conjunto.

233. El miembro gubernamental de Barbados coincidía con el miembro gubernamental de Uganda y no apoyó la propuesta, y añadió que establecer definiciones sólo a escala nacional le quitaría sentido al convenio.

234. La propuesta no recibió apoyo y prosiguió la discusión de las enmiendas.

235. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una subenmienda para sustituir «el párrafo 1, *a)*» por «el párrafo 1, apartados *a)* y *b)*», y el texto subsiguiente a «presente artículo,» por «las definiciones en la legislación nacional pueden contemplar un único concepto o conceptos separados». De ese modo, se brindaría flexibilidad a nivel nacional sin imponer obligaciones adicionales a los Estados Miembros.

236. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, apoyó la subenmienda y pidió que esta fuera examinada junto con la enmienda presentada por su Grupo al artículo 8, para incluir una referencia a las definiciones que figuraban en el artículo 1. La oradora explicó que su Grupo no pretendía decirle a los gobiernos lo que debían hacer, sino que lo que deseaban era que éstos indicaran a los empleadores lo que era necesario que hicieran, y para ello se requería que las definiciones fueran precisas.

237. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda, y observó que mantener la referencia al párrafo 1 podría ser importante para la formulación de legislación nacional por parte de los Estados, y que los legisladores podrían precisar la definición si lo consideraban necesario. La oradora presentó una nueva subenmienda para poner en plural los términos *«paragraphs»* y *«definitions»* (que no afectaba a la versión del texto en español).

238. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó las subenmiendas. El objetivo era formular definiciones de ámbito internacional que permitieran orientar a los distintos países, y las subenmiendas no proporcionaban claridad acerca de si las definiciones se referían únicamente a «violencia y acoso» o también a otros términos que se empleaban en el proyecto de convenio.

239. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó las subenmiendas.

240. La miembro gubernamental de Australia apoyó la subenmienda.

241. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una nueva subenmienda para insertar «de violencia y acoso» después de «definiciones», con objeto de atender las preocupaciones del grupo de África.

242. El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la subenmienda.

243. La miembro gubernamental de Namibia planteó su inquietud acerca de la secuenciación; como la obligación para los Estados Miembros de adoptar legislaciones nacionales ya aparecía en el artículo 8, no parecía lógico referirse a las definiciones adoptadas a nivel nacional en el artículo 1.

244. La Vicepresidenta trabajadora propuso otra subenmienda para poner «violencia y acoso» entre comillas.

245. Los miembros gubernamentales del Canadá, Chile y Estados Unidos apoyaron la subenmienda.

246. La miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda.

247. La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia señaló que era necesario incluir definiciones claras en el convenio para apoyar a los Estados Miembros en la adopción de legislaciones nacionales.

248. La miembro gubernamental de Costa Rica propuso trasladar el párrafo 2 del artículo 1 al artículo 8, de ese modo el artículo 8 contaría con un nuevo párrafo para tratar la cuestión de la secuenciación planteada por la miembro gubernamental de Namibia.

249. Los miembros gubernamentales de Barbados y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la propuesta formulada por la miembro gubernamental de Costa Rica.

250. La miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la propuesta formulada por la miembro gubernamental de Costa Rica, dado que los convenios de la OIT solían incluir las definiciones al principio y reseñar más adelante los aspectos dispositivos. Era importante mantener la coherencia y conservar el párrafo 2 del artículo 1 en su posición actual.

251. En respuesta a la pregunta formulada por la miembro gubernamental de Namibia, la representante adjunta del Secretario General convino en que era en el párrafo 2 del artículo 1 donde por primera vez se hacía referencia a la adopción de una legislación a nivel nacional. Sugirió que para ello se suprimiera «adoptada a nivel nacional» y se insertara, antes de «pueden contemplar», «en la legislación nacional». Se utilizaba «definición» en singular porque la expresión «violencia y acoso» iba entre comillas, de conformidad con una subenmienda presentada previamente por el Grupo de los Trabajadores.

252. La Vicepresidenta trabajadora presentó otra subenmienda para suprimir «la» antes de «definición» de manera que se hiciera referencia al proceso de definir.

253. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, propuso otra subenmienda para suprimir las comillas de «violencia y acoso» ya que a su juicio no tenían utilidad alguna. El uso de estas comillas podía malinterpretarse como una manera de conservar la definición de violencia y acoso como un concepto único en lugar de

ofrecer a los Estados Miembros la flexibilidad que deseaban para definirlos ya sea como un concepto único o como conceptos separados.

254. La representante adjunta del Secretario General confirmó que la eliminación de las comillas no acarrearía consecuencias, en la medida en que el proyecto de convenio preveía que la legislación nacional podía definir la violencia y el acoso como un único concepto o por separado. Por lo general las comillas sólo se empleaban cuando iba a definirse un término, como era el caso en el párrafo 1.

255. La miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso suprimir, antes de «en la legislación nacional», «de violencia y acoso».

256. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia (hablando asimismo en nombre de los miembros gubernamentales de China, Indonesia, Malasia, Nueva Zelandia, Singapur y Tailandia), Colombia, República de Corea, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, India, Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

257. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

258. El párrafo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

259. El artículo 1 fue adoptado en su forma enmendada.

260. La parte I fue adoptada en su forma enmendada.

Parte II. Ámbito de aplicación

Título

261. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «II. Ámbito de aplicación», correspondiente al título de la parte II. Señaló que la enmienda se había presentado para armonizar el texto con el de otros convenios de la OIT en los que no figuraban estos títulos.

262. La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora, y la miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda, al considerar que un título añadía claridad al convenio.

263. La enmienda no fue adoptada.

264. El título de la parte II fue adoptado.

Artículo 2

265. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda que suprimía todo el texto que aparecía después de «la legislación y la práctica nacionales» en el artículo 2. Dijo que el texto que se deseaba suprimir incluía varias categorías que no estaban definidas en el marco del derecho internacional, como la distinción entre economía formal e informal y entre zonas urbanas y rurales, y harían que el instrumento fuese innecesariamente amplio.

266. La Vicepresidenta empleadora señaló que, como la enmienda excluía a los empleadores, su Grupo no la apoyaba.

267. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y reiteró que su Grupo deseaba la adopción de un convenio con una cobertura amplia, algo que la enmienda propuesta no ofrecía. Existían numerosos ejemplos de personas perjudicadas que eran pasantes o voluntarios.

268. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda por los motivos esgrimidos por el Grupo de los Trabajadores. Además, su grupo consideraba que la idea de denegar a alguien dichas protecciones era inconcebible, ya que estas formaban parte de las protecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

269. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, ya que había pedido reiteradamente una cobertura amplia.

270. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Ecuador y Qatar no apoyaron la enmienda.

271. La enmienda no fue adoptada.

272. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda, que tenía por objeto suprimir «y demás personas» después de «trabajadores», añadir «y a otras personas, incluidas las personas» antes de «en formación» y suprimir «incluidos» antes de «los pasantes». Explicó que distinguir entre personas remuneradas y no remuneradas en el mundo del trabajo aportaría mayor claridad al texto, y que debía incluirse a todas las categorías de personas para garantizar que los instrumentos tuvieran visión de futuro.

273. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda porque limitaba la cobertura a los trabajadores.

274. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda, pero presentó una subenmienda para incluir «en el mundo del trabajo» después de «personas», de manera que el texto de la subenmienda sería el siguiente: «y a otras personas en el mundo del trabajo, incluidas las personas en formación».

275. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, México y Suiza apoyaron la subenmienda.

276. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.

277. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda, ya que pondría trabas a una futura enmienda de su Grupo.

278. La miembro gubernamental del Ecuador preguntó si en el texto se hacían distinciones implícitas entre víctimas directas e indirectas de violencia y acoso.

279. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda.

280. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda ni la subenmienda porque en su opinión reducían el ámbito de aplicación.

281. La enmienda y la subenmienda fueron retiradas tras la celebración de consultas informales entre los miembros de la Comisión.

282. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Israel, Japón y Suiza, presentó una enmienda para añadir, después de «y demás personas», «en el mundo del trabajo».

283. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

284. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

285. Los miembros gubernamentales del Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y México apoyaron la enmienda.

286. La enmienda fue adoptada.

287. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir «los trabajadores despedidos» y «las personas en busca de empleo». Señaló que, ante la falta de garantías sobre el alcance de la responsabilidad del empleador en virtud del artículo 10 del proyecto de convenio, el artículo 2 resultaría demasiado amplio, porque extendía la protección a situaciones que salían del control de los empleadores o con las que no tenían ninguna relación.

288. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, señalando que no debería excluirse a nadie. Estudios e informes de los medios de comunicación habían puesto de manifiesto que algunos grupos, como las personas en busca de empleo y los trabajadores despedidos, eran objeto de graves abusos y necesitaban protección, e hizo referencia a una serie de ejemplos concretos, en particular el de una trabajadora del comercio minorista en busca de empleo a quien se le pidió que se probara un uniforme en presencia del empleador, y el de una trabajadora doméstica que había sido violada en la residencia de un empleador potencial.

289. Los miembros gubernamentales de Costa Rica, Ecuador, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia, Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

290. A juicio del miembro gubernamental de la Argentina, las personas en busca de empleo no deberían incluirse pero era necesario incluir a los trabajadores despedidos; ahora bien, la enmienda suprimía ambos grupos de personas.

291. La enmienda no fue adoptada.

292. La enmienda propuesta por el miembro gubernamental de la India no fue apoyada, por lo que fue desestimada.

293. La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Israel, Japón y Suiza, presentó una enmienda para añadir, antes de «en todos los sectores», «y las personas que ejercen funciones de dirección o de control,», a fin de incluir en el ámbito de aplicación del proyecto de convenio el concepto de empleadores como individuos.

294. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, aunque observó que el término «trabajadores» por lo general incluía a las personas que ejercían funciones de dirección.

295. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para sustituir «las personas que ejercen funciones de dirección o de control» por «los empleadores en calidad de personas físicas». La Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en 2016, había acordado que se debería abarcar a todos los actores del mundo del trabajo. El Grupo de los Empleadores no deseaba interferir en las acciones colectivas legítimas, y propuso una subenmienda que no planteaba la cuestión del derecho de huelga. Citó numerosas decisiones del Comité de Libertad Sindical (como el párrafo 955 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical en el que se indicaba que «Las sanciones penales sólo se deberían imponer si, en el marco de una huelga, se cometen actos de violencia contra las personas y la propiedad o cualquier otra violación grave de la ley penal ordinaria…») y comentarios de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia que se referían a la violencia en el contexto de las acciones colectivas como un acto inaceptable. La violencia perpetrada en cualquier lugar no podía tolerarse, y era imperativo proteger a los empleadores con arreglo a lo dispuesto en el proyecto de convenio. Su Grupo estaba dispuesto a aceptar el compromiso alcanzado durante las Consultas Tripartitas Informales de referirse a «los empleadores en calidad de personas físicas». Su intención era abarcar a los empleadores como individuos y no a personas jurídicas.

296. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda, ya que a su Grupo le seguía preocupando que el cambio introducido en el artículo 2 incidiese en otros artículos, limitando por ejemplo la aplicación del artículo 10 sólo a los empleadores en calidad de personas físicas. Advirtió que esto podría restringir el ámbito de aplicación de la totalidad del convenio.

297. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, señaló que todos los actores clave del mundo del trabajo deberían estar incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, y consideraba que seguía planteándose la cuestión de cómo abordar mejor este propósito en relación con la inclusión de los empleadores.

298. Los miembros gubernamentales de Colombia y Qatar, en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.

299. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, coincidió en que era importante proteger a los empleadores en calidad de individuos sin interferir en las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ni en los comentarios de los órganos de control de la OIT. En la medida en que dichos puntos se tomasen en consideración, era flexible en cuanto a la formulación precisa.

300. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, consideraba que otra enmienda que la Comisión examinaría oportunamente, en relación con el artículo 2 para incluir «y a los empleadores», podría ayudar a hacer avanzar la discusión.

301. La miembro gubernamental del Canadá preguntó si podría encontrarse alguna formulación adecuada que incluyese una referencia a personas que fuesen dueños de empresas o a empresarios individuales.

302. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia observó que si el término «empleador» se definía a los efectos de un apartado, ello podría limitar su aplicación al resto del convenio. La dificultad que planteaba la subenmienda propuesta era formular una definición de empleador en el sentido de un individuo en el contexto de la protección, sin desviarse de la definición jurídica de «empleador» utilizada en el resto del instrumento. Propuso que una formulación como «personas que ejercen la autoridad de un empleador» podría encajar bien

en el artículo 2, y pidió una opinión jurídica sobre la repercusión que tendría en el resto del texto del convenio la utilización del término «empleador» en el artículo 2.

303. La Vicepresidenta empleadora propuso otra subenmienda para sustituir «las personas que ejercen funciones de dirección o de control» por «las personas que ejercen la autoridad, las funciones y las responsabilidades de un empleador».

304. La Vicepresidenta trabajadora preguntó si esta formulación abarcaría a los empleadores como personas jurídicas.

305. Los miembros gubernamentales del Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, México y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la nueva subenmienda en su forma propuesta por la Vicepresidenta empleadora.

306. En respuesta a la cuestión planteada por el miembro gubernamental de Nueva Zelandia, el Consejero Jurídico de la OIT confirmó que la formulación propuesta que se estaba discutiendo no repercutiría en el artículo 10, ya que la mención de los empleadores en esas dos disposiciones se refería a nociones diferentes. La intención del artículo 2 era referirse a las personas protegidas por el convenio. Por ello, la referencia del artículo 2 a los empleadores se limitaba a éstos como individuos, en el sentido de víctimas potenciales de violencia y acoso, mientras que el artículo 10 era aplicable a los empleadores en general, también como personas jurídicas. Indicó, no obstante, que se debería analizar si la expresión «se aplica» que se empleaba en el artículo 2 era la más adecuada, ya que podría interpretarse erróneamente que definía el ámbito de aplicación de todo el convenio, y no parecía que fuera esa la intención. Además, observó que existía una superposición entre la referencia a las «víctimas» del artículo 4 y las personas a las que se aplicaría el convenio en virtud del artículo 2, lo que debería abordarse para evitar posibles dificultades de interpretación.

307. Teniendo en cuenta la opinión formulada por el Consejero Jurídico, la Vicepresidenta trabajadora propuso dos nuevas subenmiendas: una para sustituir «se aplica» por «protege» y otra para sustituir «las personas» por «los individuos».

308. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Estados Unidos, República Dominicana, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, México, Nueva Zelandia y Suiza apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

309. La miembro gubernamental del Ecuador planteó la cuestión de si también debería modificarse el título de la parte II «Ámbito de aplicación».

310. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda en su forma subenmendada, y recordó que la cuestión de modificar el título de la parte II ya se había discutido en las Consultas Tripartitas Informales celebradas en marzo de 2019.

311. A juicio de la Vicepresidenta trabajadora, así como del miembro gubernamental de Chile, el título «Ámbito de aplicación» ya era suficientemente amplio.

312. Los miembros gubernamentales de China, Filipinas, Namibia, hablando en nombre del grupo de África, Noruega y Perú apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

313. La subenmienda fue adoptada.

314. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

315. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda en la que se proponía insertar «y a los empleadores,» después de «postulantes a un empleo,».

316. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para, entre otras cosas, añadir un punto después de «responsabilidades de un empleador», seguido de «Se aplica», ya que su Grupo consideraba que el artículo quedaría mucho más claro si se dividía en dos oraciones.

317. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, República Centroafricana, Costa Rica, hablando también en nombre del Ecuador, República Dominicana, Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, México, hablando también en nombre de Panamá, Perú, Timor-Leste y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda propuesta.

318. La enmienda fue adoptada.

319. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «, público o privado,» después de «sectores». La propuesta buscaba especificar que se protegiera a las personas tanto del sector público como privado.

320. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, Canadá, República de Corea, Filipinas y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

321. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, presentó una subenmienda para añadir, después de «funciones o responsabilidades de un empleador», «y a terceros, con inclusión de clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y miembros del público que puedan ser amenazados o afectados por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo». El proyecto de convenio debería constituir un nuevo paradigma en el mundo del trabajo, que amparase expresamente a terceros, tales como clientes, pacientes y huéspedes que fueran víctimas o autores de violencia y acoso.

322. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, no apoyó la subenmienda ya que ésta sólo incluiría a los terceros como víctimas y no como autores. Además, las medidas relativas a los terceros deberían adoptarse de conformidad con la legislación nacional.

323. Las miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos no apoyaron la subenmienda, señalando que entraba en el ámbito de la seguridad pública y excedía la finalidad del convenio.

324. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Perú, hablando en nombre del GRULAC, no apoyaron la subenmienda ya que en su opinión el convenio era suficientemente amplio para abarcar a los terceros.

325. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda.

326. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no estaba de acuerdo con que la inclusión de los terceros entrara en el ámbito de la seguridad pública. A su juicio, el artículo debía leerse conjuntamente con el artículo 3 del proyecto de convenio, donde se indicaba que el convenio se aplicaba a la violencia y el acoso «en el mundo del trabajo que ocurren en el transcurso del trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo».

327. La subenmienda no fue adoptada.

328. La enmienda fue adoptada.

329. El artículo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 3

Texto introductorio

330. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de Belarús, presentó una enmienda para añadir «, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,» después de «se aplica», pues decía que sólo se podía ratificar un convenio si se hacía con arreglo a la legislación y la práctica nacionales. Indicó que la enmienda era necesaria debido a la falta de consenso con respecto al artículo 1.

331. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

332. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. La finalidad de adoptar instrumentos internacionales era fijar normas mínimas a nivel mundial y condiciones equitativas para todos.

333. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Barbados, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Costa Rica, República Dominicana, Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia, Panamá, Sudáfrica y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda. Los convenios buscan establecer unas normas mínimas más exigentes y los países que los ratificaban debían adaptar su legislación y práctica a éstos.

334. Los miembros gubernamentales de Bangladesh, China, República de Corea, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Nicaragua, Singapur, Tailandia y Timor-Leste apoyaron la enmienda.

335. La enmienda no fue adoptada.

336. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir, después de «acoso», «en el mundo del trabajo», y señaló que sin esta enmienda el texto del artículo atribuiría a los empleadores responsabilidades fuera de su esfera de control. En el Informe V (1) de la Conferencia titulado *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo,* de 2018, se indicaba que, de los 80 países estudiados, el 17 por ciento tenía una legislación laboral en la que se abordaba la violencia y el acoso en un contexto más amplio que el simple entorno físico en que se desarrollaba la actividad laboral. En el 30 por ciento de los países las leyes laborales sólo se aplicaban explícitamente al lugar de trabajo, mientras que en el 53 por ciento el término «lugar de trabajo» no se definía o, si se hacía, su definición era demasiado imprecisa como para extraer conclusiones. Se requería una terminología más precisa ya que la intención del artículo 3 era establecer el ámbito de aplicación del convenio.

337. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, arguyendo que en ningún otro lugar del proyecto de convenio se indicaba lo que se entendía por «mundo del trabajo». En la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en 2016, se había acordado que el concepto de «mundo del trabajo» debía incluir los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, las actividades sociales y los espacios públicos. Dicho ámbito de aplicación era importante ya que garantizaba la cobertura de los vendedores ambulantes, los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos.

338. Los miembros gubernamentales de Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda, por las mismas razones aducidas por el Grupo de los Trabajadores.

339. La enmienda no fue adoptada.

340. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «en relación con el trabajo o como resultado del mismo» por «debido al trabajo o en ocasión del trabajo». Consideraba que la redacción propuesta era más apropiada desde el punto de vista jurídico ya que el texto actual podía dar lugar a interpretaciones contradictorias.

341. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, señalando que el texto actual era más claro y utilizaba la terminología habitual en estos casos.

342. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda y explicó que la redacción propuesta establecía una vinculación clara con el trabajo.

343. Los miembros gubernamentales del Brasil, Canadá, Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

344. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Colombia, Nicaragua y Qatar apoyaron la enmienda.

345. La enmienda no fue adoptada.

346. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir, al final del texto introductorio, «, en la medida en que sea razonable y factible». La reserva propuesta permitiría circunscribir la responsabilidad del empleador. Dicha redacción se había utilizado en el Informe V (2B) y en las Consultas Tripartitas Informales de marzo de 2019 para formular una reserva con respecto a la expresión «en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo». En opinión de la oradora, introducir esta reserva en el texto introductorio facilitaría su aplicación a las diferentes situaciones indicadas en los apartados que venían a continuación. Además, esta expresión figuraba en el Convenio núm. 155, utilizada en el contexto de las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo que los Miembros deberán establecer.

347. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y señaló que el artículo no versaba sobre la asignación de responsabilidades sino más bien sobre la descripción de entornos lo suficientemente vinculados al trabajo o derivados del mismo, y observó que no sólo los empleadores, sino también otros actores, tenían responsabilidades.

348. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Barbados, Canadá, Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

349. La enmienda no fue adoptada.

350. El texto introductorio del artículo 3 fue adoptado.

Apartado *a)*

351. El apartado *a)* fue adoptado.

Apartado *b)*

352. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para añadir «en la medida en que esos lugares estén organizados o hayan sido facilitados por el empleador» al final del apartado.

353. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, reiterando que la discusión versaba sobre el ámbito de aplicación del mundo del trabajo y no sobre obligaciones y responsabilidades.

354. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

355. Los miembros gubernamentales de Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

356. La enmienda no fue adoptada.

357. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para insertar «del lugar de trabajo» al final del apartado *b)*.

358. El apartado *b)* fue adoptado.

Apartado *c)*

359. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para suprimir «o de formación» en el apartado *c)*.

360. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para suprimir «sociales o» y para insertar «estrictamente» después de «formación» en el apartado *c)*.

361. El apartado *c)* fue adoptado.

Apartado *d)*

362. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda para insertar «, incluidas las» antes de «realizadas». El objetivo de la enmienda era aclarar que las comunicaciones no tenían por qué ser únicamente electrónicas, sino que también podían ser, por ejemplo, en forma impresa. La enmienda ampliaría el alcance del apartado *d)*.

363. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, República de Corea, Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

364. La enmienda fue adoptada.

365. El apartado *d)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *e)*

366. El apartado *e)* fue adoptado.

Apartado *f)*

367. Se discutieron conjuntamente tres enmiendas idénticas, propuestas por el Grupo de los Trabajadores, el miembro gubernamental de la India y el Grupo de los Empleadores. En ellas se proponía suprimir «en la medida en que sea razonable y factible,» antes de «en los trayectos».

368. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda presentada por su Grupo. En una enmienda anterior presentada por el Grupo de los Empleadores se propuso añadir «, en la medida en que sea razonable y factible» en el texto introductorio del artículo 3. Dado que esa enmienda no había sido adoptada, su Grupo no podía apoyar la supresión de esa expresión en el apartado *f)*.

369. La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda de su Grupo, explicando que esa calificación no era necesaria, ya que este artículo no asignaba responsabilidades, sino que describía los lugares donde podrían ocurrir actos de violencia o acoso. Su Grupo apoyaba una concepción del ámbito de aplicación del mundo del trabajo amplia e inclusiva, que debía abarcar el transporte y los desplazamientos al trabajo, ya que a menudo era allí donde se producían los actos de violencia y acoso. Además, la inseguridad en los trayectos entre el domicilio y el trabajo constituía un importante obstáculo para la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en todo el mundo.

370. Los miembros gubernamentales de Barbados, Estado Plurinacional de Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Japón, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda, ya que en el artículo 3 se describía dónde se aplicaría el convenio, mientras que las obligaciones — no solamente las de los empleadores, sino también las de los Estados Miembros — se trataban en otras partes del texto, en particular en los artículos 9, 10 y 11.

371. Los miembros gubernamentales del Brasil, Estados Unidos, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Suiza no apoyaron la enmienda, ya que consideraban que la redacción inicial era útil para aclarar el ámbito de aplicación.

372. La enmienda fue adoptada.

373. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda en la que se proponía suprimir «en la medida en que sea razonable y factible,» al principio del apartado y añadir «en medios de transporte facilitados por el empleador» al final del mismo.

374. La miembro gubernamental de Belarús, hablando también en nombre del miembro gubernamental de la Federación de Rusia, presentó una enmienda que tenía por objetivo añadir «que estén organizados por el empleador» después de «trabajo», y dijo que esta aclaración era necesaria porque el transporte podían organizarlo personas distintas de los empleadores.

375. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda puesto que se estaba debatiendo el ámbito de aplicación, no las responsabilidades.

376. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, porque en la Comisión había un acuerdo general en el sentido de que el artículo 3 no tenía por finalidad definir las responsabilidades de los empleadores.

377. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

378. La enmienda no fue adoptada.

379. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India no recibió apoyo y fue desestimada.

380. El apartado *f)* fue adoptado en su forma enmendada.

381. El artículo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 4

382. La miembro gubernamental del Canadá, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Japón y Noruega, presentó una enmienda para trasladar el artículo 4 después del artículo 2 a fin de vincularlos mejor.

383. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda e indicó que sería más lógico trasladarla después del artículo 2, de acuerdo con lo que se había determinado en las Consultas Tripartitas Informales de marzo de 2019.

384. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

385. La enmienda fue adoptada.

386. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir el texto del artículo 4 por otro formulado en los siguientes términos: «A los efectos del presente Convenio, los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser terceros, con inclusión de clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes o miembros del público.». Los actos de violencia y el acoso perpetrados por terceros eran un aspecto sumamente importante que debería abordarse, habida cuenta de que los trabajadores enfrentaban graves riesgos en este sentido, en particular en determinados sectores.

387. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

388. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, cuestionó la conveniencia de no incluir una referencia a terceros como víctimas, ya que también podían ser víctimas de violencia y acoso. El proyecto de convenio debería promover un paradigma de relaciones pacíficas y respetuosas en el mundo del trabajo. Los empleadores y los trabajadores también podían cometer actos de violencia y acoso, incluso contra terceros.

389. La Vicepresidenta trabajadora señaló que no se oponía a que se incluyera el término «víctimas» en la enmienda.

390. A la miembro gubernamental del Canadá le preocupaba que la enmienda propuesta estuviera desplazando el convenio al ámbito de la seguridad pública. Preguntó si en el marco del proyecto de convenio los terceros tendrían acceso a las vías de recurso y reparación.

391. La miembro gubernamental del Ecuador dijo que compartía las preocupaciones expresadas por la miembro gubernamental del Canadá y observó que la enmienda no hacía referencia ni a las medidas de prevención ni a las víctimas de actos de violencia y acoso.

392. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para insertar, antes de «los autores», «las víctimas y», y para insertar, después de «pueden ser», «trabajadores, empleadores». En su opinión era importante que el convenio determinara quiénes podían considerarse víctimas y autores.

393. El miembro gubernamental de Chile no apoyó la enmienda y señaló que la subenmienda no solucionaba las preocupaciones que se habían planteado. A su juicio, el texto del artículo 4 propuesto por la Oficina era más claro.

394. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia observó que el artículo 4 era meramente enunciativo y no estaba relacionado con ninguna otra disposición. El artículo 2 del proyecto de convenio especificaba quién debía ser objeto de protección; el artículo 3 describía dónde podían ocurrir los actos de violencia y acoso, y otros artículos obligaban a los Estados Miembros a formular leyes y promover prácticas para eliminar la violencia y el acoso, independientemente de quién los perpetrase. No había que centrarse en quiénes eran los autores sino en cómo abordar la violencia y el acoso, inclusive a través de medidas de los gobiernos y los empleadores para prevenirlos, mitigarlos y penalizarlos. Quedaba implícito que cualquier persona, incluso terceras partes, podía ser autor o víctima de violencia y acoso. Por consiguiente, el artículo 4 era innecesario.

395. La Vicepresidenta trabajadora recordó que, cuando su Grupo presentó la enmienda, había expresado su preocupación acerca de la relación entre los artículos 2 y 4. Su Grupo podía haber sugerido la supresión del artículo 4, pero la violencia y el acoso infligidos por terceros seguían suscitando gran preocupación, como reflejaba el párrafo 8 del proyecto de recomendación.

396. Tras celebrar consultas informales, la Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora estuvieron de acuerdo con la supresión del artículo 4. El Presidente señaló que, sobre esa base, y si existía un amplio apoyo por parte de los demás miembros de la Comisión, ésta podía seguir adelante con la propuesta.

397. Los miembros gubernamentales de Australia, Barbados, Canadá, Chile, China, Estados Unidos, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Indonesia, Japón, México, Noruega, Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Federación de Rusia apoyaron la supresión del artículo 4.

398. Las miembros gubernamentales del Ecuador y Filipinas no apoyaron la supresión ya que, a su juicio, la referencia a las víctimas y a los autores sería importante para aportar claridad y orientar a los Estados Miembros en la aplicación del convenio.

399. Los miembros gubernamentales de Namibia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, destacaron la importancia de asegurar que las terceras partes estuvieran protegidas por el convenio, ya que ellas también podían ser objeto de abusos por parte de trabajadores y de empleadores.

400. La miembro gubernamental de Costa Rica pidió a la secretaría que explicase las consecuencias que tendría la supresión del artículo 4 del convenio.

401. La representante adjunta del Secretario General aclaró que el artículo 4 era un artículo enunciativo, por lo que su supresión no afectaría a los derechos y las obligaciones establecidos en el convenio. El convenio se centraba en los perjuicios derivados de la violencia y el acoso, con independencia de quién realizara esos actos o resultara afectado. El objetivo, que quedaba claro en el artículo 5 y los artículos siguientes, era asegurar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso si, por ejemplo, los pacientes eran acosados por los trabajadores de un hospital, no se podía decir que el mundo del trabajo estaba libre de

violencia y acoso. En el convenio, en el contexto del enfoque inclusivo, integrado y que tenía en cuenta las consideraciones de género, se establecían medidas específicas pertinentes para las terceras partes. La oradora mencionó en particular el artículo 8 del proyecto de convenio, que requería la prohibición de la violencia y el acoso, circunscribiéndola únicamente al «mundo del trabajo». El artículo 9 se había redactado con el propósito de abarcar aquellos sectores en los que la interacción con terceros era significativa. La intención era mitigar, controlar y prevenir los riesgos de actos de violencia cometidos por terceras partes y hacia ellas. En el Informe V (1) de la Conferencia de 2018 titulado *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo,* se identificaron varios sectores e interfaces con terceros en los que los riesgos que se generaban podían provenir de terceros o podían afectarlos. El artículo 10 del proyecto de convenio requería que los empleadores tomaran medidas para hacer frente a la violencia y el acoso, en particular mediante la adopción de una política del lugar de trabajo y la identificación de los peligros y los riesgos de violencia y acoso, lo que incluiría a las terceras partes como autores o como víctimas. La violencia y el acoso, con independencia de quién fuera la víctima o el autor, afectaban al entorno de trabajo de todos y, por lo tanto, debían combatirse. Respondiendo a una pregunta de la miembro gubernamental de Namibia, la oradora también confirmó que mencionar explícitamente a las terceras partes en el convenio no resultaría perjudicial para nadie, pero que no era necesario.

402. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, México y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la propuesta de suprimir el artículo.

403. La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre del ASPAG, y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la propuesta de suprimir el artículo 4, observando que debía tomarse en consideración la posibilidad de incluir una referencia a las terceras partes en otro lugar del texto.

404. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló que su Grupo seguiría tomando en consideración cualquier propuesta formulada en el sentido de incluir a las terceras partes en algún lugar del texto.

405. La Vicepresidenta trabajadora indicó que, a juicio de su Grupo, las terceras partes debían incluirse, como víctimas y, en particular, como autores de actos de violencia y acoso, y que tal era su propósito. La secretaría había aclarado que las terceras partes estaban incluidas en el proyecto de convenio.

406. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

407. Como resultado de ello, el artículo 4 fue suprimido y fueron desestimadas las siguientes enmiendas a dicho artículo.

Parte III. Principios fundamentales

Título

408. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para suprimir el título.

409. El título de la parte III fue adoptado.

Artículo 5

Párrafo 1

410. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir el párrafo. A su juicio, el párrafo intentaba establecer un nuevo derecho que no estaba recogido ni en los instrumentos internacionales de derechos humanos ni en las normas internacionales del trabajo. Así pues, algunos gobiernos, por ejemplo el de su país, tendrían que modificar su constitución a efectos de la ratificación del convenio.

411. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, haciendo referencia a la discusión sobre un punto conexo en el contexto del preámbulo.

412. La Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de Colombia, Ecuador, Filipinas y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.

413. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyó la enmienda.

414. La enmienda no fue adoptada.

415. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda, apoyada por la miembro gubernamental de Australia, para sustituir «reconoce el derecho de toda persona a» por «deberá adoptar medidas para lograr». Tal como estaba formulada, esta disposición simplemente reiteraba un párrafo del preámbulo. Dado que el texto que se estaba examinando figuraba en la parte dispositiva del proyecto de convenio, debería centrarse en la manera en que los Estados Miembros procedían para aplicar el convenio, y este era el objetivo de la enmienda.

416. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. La Comisión tenía la oportunidad histórica de dejar totalmente claro que todos, trabajadores y directivos por igual, tenían derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

417. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda. Si bien era importante prevenir, afrontar y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ello ya se reflejaba en el preámbulo. Debería procurarse que las partes dispositivas del proyecto de convenio fuesen lo más precisas posible desde el punto de vista jurídico.

418. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la enmienda. Además de parecer enunciativo más que operativo, el párrafo planteaba dudas acerca de si el proyecto de convenio sería autoejecutivo. El objetivo de erradicar la violencia y el acoso estaba claro, y la adopción de medidas de conformidad con lo estipulado en el artículo 5 propuesto era el modo en que los Estados Miembros alcanzarían dicho objetivo.

419. Los miembros gubernamentales del Ecuador y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda. La intención de normas como el proyecto de convenio era sin duda establecer derechos, así como medidas para promulgarlas y aplicarlas.

420. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán, Federación de Rusia, Singapur, Sri Lanka, Tailandia y Turquía apoyaron la enmienda.

421. Las miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia y Filipinas no apoyaron la enmienda, ni tampoco el miembro gubernamental de Uganda, que, hablando en nombre

del grupo de África, alegó que sería imposible lograr un mundo del trabajo libre de violencia y acoso si no se reconocía que se trataba de un derecho.

422. La miembro gubernamental de México preguntó si existían otros convenios que hubiesen introducido en un artículo un principio que ya se reconocía en el preámbulo.

423. La representante adjunta del Secretario General señaló que existían precedentes de textos en los que se hacía mención de un derecho y más adelante se indicaban las medidas necesarias para llevarlo a la práctica. Citó concretamente el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). En el caso de la discusión que les ocupaba, el párrafo podía formularse del siguiente modo: «Todo miembro que ratifique el presente Convenio adoptará medidas para promover y hacer efectivo el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso».

424. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la propuesta de la secretaría. En el preámbulo, la Comisión ya había reconocido, como principio general, el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y ello también debería figurar en la parte dispositiva del texto.

425. La miembro gubernamental del Ecuador presentó una subenmienda, apoyada por la miembro gubernamental de Colombia, para sustituir «reconoce el derecho de toda persona a» por «deberá proteger el derecho de toda persona a».

426. La Vicepresidenta trabajadora presentó otra subenmienda para sustituir «proteger» por «respetar, promover y hacer efectivo», antes de «el derecho de toda persona», para que el texto guardara coherencia con la formulación empleada en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

427. Los miembros gubernamentales de Barbados, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

428. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia no apoyó la subenmienda.

429. La miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una nueva subenmienda, secundada por las miembros gubernamentales de Australia, Ecuador y México, para sustituir *«all people»* por *«everyone»* (que no afectaba a la versión del texto en español), a fin de precisar que la disposición hacía referencia a los individuos y de que guardara coherencia con el preámbulo.

430. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la subenmienda.

431. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no apoyó la subenmienda.

432. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

433. Como resultado de ello, una enmienda fue desestimada.

434. El párrafo 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 2

435. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando asimismo en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «inclusivo,

integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género» por «integral», después de «enfoque», ya que, a su juicio, el calificativo que proponían era más amplio.

436. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

437. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, y observó que la violencia por razón de género era una forma extendida de violencia y acoso que reforzaba la situación de subordinación de las mujeres en la sociedad.

438. Los miembros gubernamentales del Ecuador y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

439. Los miembros gubernamentales de la India y la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda.

440. La enmienda no fue adoptada.

441. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar «prevenir y» antes de «eliminar». Era necesario prevenir la violencia y el acoso antes de que se pudieran eliminar.

442. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, señalando que la prevención era un componente importante de los marcos nacionales para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

443. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, Costa Rica, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, México, Nueva Zelandia y Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.

444. La enmienda fue adoptada.

445. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda al párrafo 2 del artículo 5, que se habría presentado al margen del proceso de presentación de enmiendas. La Comisión aceptó debatir la propuesta, que tenía por objeto suprimir «que consista entre otras cosas en» e insertar «en la medida en que afectan a las personas mencionadas en el artículo 2 y a terceros. Este enfoque consiste, entre otras cosas, en:». Era importante reintroducir una referencia a la protección para terceros en vista de la supresión del artículo 4 y a fin de reconocer que la violencia y el acoso también podrían ir dirigidos a terceros.

446. La Vicepresidenta empleadora afirmó que sería más adecuado colocar la referencia a terceros en el párrafo 2, *c)* del artículo 5.

447. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la enmienda.

448. El miembro gubernamental de Qatar dijo que el artículo 5 del proyecto de convenio se incluía en la parte III sobre principios fundamentales, por lo que no era pertinente introducir cuestiones relativas al ámbito de aplicación en este punto.

449. La miembro gubernamental del Brasil solicitó aclaraciones a la secretaría en cuanto a las repercusiones jurídicas del uso de «afectan».

450. La representante adjunta del Secretario General afirmó que «afectar» se usaba en muchos instrumentos de la OIT, entre otros el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200). La palabra «afectar» significaba «tener repercusiones sobre algo», o «tener repercusiones sobre las personas», por lo que era más contundente que «personas concernidas».

451. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, presentó una subenmienda con el fin de sustituir «afectan» por «conciernen» para aclarar que los terceros podían ser tanto víctimas como autores de actos de violencia y acoso.

452. La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyaron la subenmienda.

453. El miembro gubernamental de Cuba presentó una nueva subenmienda con el fin de conciliar las distintas preocupaciones, pero no fue examinada por falta de apoyo.

454. Tras celebrar consultas informales, la miembro gubernamental del Canadá presentó una propuesta para sustituir «en la medida en que conciernen a las personas mencionadas en el artículo 2 y a terceros. Este enfoque consiste, entre otras cosas, en:» por «Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, entre otras cosas, en:».

455. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la propuesta.

456. Los miembros gubernamentales de Australia, Barbados, Brasil, hablando en nombre del GRULAC, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, India, Japón, Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la propuesta.

457. La propuesta fue adoptada.

Apartado *a)*

458. El apartado *a)* fue adoptado.

Apartado *b)*

459. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para sustituir «velar por» por «promover».

460. El apartado *b)* fue adoptado.

Apartado *c)*

461. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso» por «tener en cuenta la violencia y el acoso en la política de prevención». La finalidad de la enmienda era permitir que los gobiernos pudieran ejercer sus facultades discrecionales para adoptar una política específica sobre violencia y acoso o integrar dicha cuestión en una política más amplia, como la política sobre trabajo decente.

462. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora no apoyaron la enmienda.

463. Los miembros gubernamental de la Argentina, Barbados, Brasil, hablando en nombre del GRULAC, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda. El miembro gubernamental de Barbados señaló que la referencia a una «estrategia integral» proporcionaba un margen de flexibilidad suficiente.

464. La enmienda no fue adoptada.

465. El apartado *c)* fue adoptado.

Apartado *d)*

466. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para insertar, después de «existentes», «, cuando se considere necesario».

467. El apartado *d)* fue adoptado.

Apartado *e)*

468. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Noruega y Suiza, presentó una enmienda para sustituir «velar por que las víctimas tengan» por «proporcionar» y añadir, después de «apoyo», «para las víctimas» a fin de reconocer que si bien los gobiernos tal vez no podían garantizar el acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo, deberían en cualquier caso hacer todo lo posible para facilitar dicho acceso.

469. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda.

470. El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la enmienda.

471. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

472. La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la enmienda y señaló que la expresión «velar por que» implicaba asegurar que se adoptaran ciertas medidas, tarea que claramente correspondía a los gobiernos.

473. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Noruega y Suiza, retiró la enmienda.

474. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para añadir «, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» al final del apartado.

475. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que en el párrafo 2 del artículo 5 ya se hacía referencia a la legislación y las circunstancias nacionales.

476. Por la misma razón, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

477. La enmienda no fue adoptada.

478. El apartado *e)* fue adoptado.

Apartado *f)*

479. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir el apartado *f),* aduciendo que las sanciones eran una cuestión de derecho nacional que no entraba en el ámbito del derecho internacional. Además, en el apartado *e)* ya se hacía referencia a las vías de recurso y reparación.

480. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que en su opinión las sanciones eran necesarias como medidas de disuasión.

481. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, Barbados y Estado Plurinacional de Bolivia no apoyaron la enmienda.

482. El miembro gubernamental de la India apoyó la enmienda pero pidió a la secretaría que definiera el término «sanciones».

483. El miembro gubernamental de Cuba, secundado por el miembro gubernamental de Panamá, propuso una subenmienda para insertar «prever respuestas apropiadas a los actos de violencia y acoso, incluyendo sanciones, cuando proceda;».

484. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda porque la Comisión ya había aceptado incluir la mención a las medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso, y la referencia a las sanciones era necesaria a título disuasorio.

485. La representante adjunta del Secretario General explicó que las sanciones se aplicaban como consecuencia de un mal comportamiento, y podían ir desde la retirada de una licencia o un despido hasta una pena de cárcel. La naturaleza de la sanción dependería de las circunstancias y del comportamiento objeto de la misma. La oradora también observó que la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Cuba ya la abarcaba el apartado *d)* del artículo 11 del proyecto de convenio.

486. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora no apoyaron la subenmienda.

487. El miembro gubernamental de Cuba retiró la subenmienda.

488. La enmienda no fue adoptada.

489. El apartado *f)* fue adoptado.

Apartado *g)*

490. La miembro gubernamental de Israel presentó una enmienda para insertar «inclusive, según proceda, en formatos que sean accesibles,» después de «actividades de sensibilización» ya que era importante asegurar que las herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación no sólo estuviesen disponibles, sino que fueran accesibles para todos.

491. La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora, así como los miembros gubernamentales de la Argentina, Chile, hablando en nombre del GRULAC, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia, Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

492. La enmienda fue adoptada.

493. El apartado *g)* fue adoptado.

Apartado *h)*

494. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir «a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes» al final del apartado, porque había muchas personas implicadas en la inspección y la investigación de los casos de violencia y acoso, no sólo los sistemas de inspección del trabajo, y porque no quedaba claro a quiénes se hacía referencia con «órganos competentes».

495. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda, puesto que era necesario incluir una referencia al importante papel que desempeñaban los servicios de inspección del trabajo.

496. Los miembros gubernamentales de la India y la Federación de Rusia apoyaron la enmienda, habida cuenta de que, en sus respectivos países, los servicios de inspección del trabajo no se ocupaban de los casos de violencia y acoso.

497. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia propuso una subenmienda para añadir «incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes» después de «acoso».

498. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda.

499. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, China, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Indonesia, Malasia, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

500. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

501. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para sustituir «la inspección del trabajo o de otros» por «los» y añadir «concernidos» después de «competentes».

502. El apartado *h)* fue adoptado en su forma enmendada.

503. El párrafo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 3

504. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando asimismo en nombre de los miembros gubernamentales de Israel, Noruega y Suiza, presentó una enmienda para insertar «diferentes y» antes de «complementarias», con el fin de que se reconocieran las distintas funciones que desempeñaban realmente los actores tripartitos en el mundo del trabajo.

505. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, ya que ayudaba a aclarar que no todos los actores tenían las mismas responsabilidades.

506. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

507. Los miembros gubernamentales de Barbados, Brasil, hablando en nombre del GRULAC, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, India y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

508. La enmienda fue adoptada.

509. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «respectivas» después de «organizaciones», con el propósito de que el texto resultara más claro.

510. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

511. Los miembros gubernamentales del Canadá, Costa Rica, hablando en nombre del GRULAC, Estados Unidos, Federación de Rusia, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

512. La enmienda fue adoptada.

513. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda en la que se proponía sustituir «la naturaleza y el alcance variables» por «las diferencias en la naturaleza y el alcance».

514. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «, así como sus recursos y limitaciones particulares» al final del párrafo, después de «responsabilidades respectivas». Señaló que algunas medidas, como la formulación de orientaciones y las actividades de sensibilización y de educación sobre la violencia y el acoso, deberían adaptarse a las distintas situaciones en cuanto al tamaño y los recursos de las organizaciones.

515. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, aduciendo que los artículos 10 y 5 ya proporcionaban un nivel de flexibilidad suficiente.

516. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la enmienda.

517. Los miembros gubernamentales de Barbados y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda, señalando que la expresión «en la medida en que sea razonable y factible» del artículo 10 era suficiente.

518. La enmienda no fue adoptada.

519. El párrafo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

520. El artículo 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 6

521. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar «prevenir y» antes de «eliminar la violencia y el acoso». Explicó que era una enmienda similar a la que su Grupo había propuesto al párrafo 2 del artículo 5, y su propósito era hacer hincapié en la importancia que tenía la prevención para combatir la violencia y el acoso.

522. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Australia, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, hablando en nombre del GRULAC, Canadá, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.

523. La enmienda fue adoptada.

524. Se pasaron a discutir dos enmiendas idénticas, una presentada por el Grupo de los Empleadores y la otra por el miembro gubernamental de Bangladesh. Las enmiendas proponían suprimir «a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación», antes de «así como fomentar el trabajo decente y seguro».

525. La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda y explicó que el proyecto de convenio debería elaborarse con una visión de futuro sin especificar demasiado cuáles eran los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La enmienda aportaría la flexibilidad necesaria para poder reconocer nuevos principios y derechos fundamentales en el futuro.

526. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. La redacción utilizada en el artículo 6 se basaba en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y era imprescindible para los instrumentos que estaba examinando la Comisión.

527. Los miembros gubernamentales de Barbados y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

528. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyó la enmienda.

529. La enmienda no fue adoptada.

530. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda, por la que se proponía suprimir «y seguro» después de «trabajo decente». De esta manera se armonizaría el texto con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

531. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, dado que la seguridad era una parte esencial de la cuestión que estaba examinando la Comisión.

532. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia afirmó que «trabajo decente» incluía la idea de «trabajo seguro», pero no se oponía a mantener la noción de seguridad en el texto.

533. La miembro gubernamental de Costa Rica hizo suya la declaración realizada por el miembro gubernamental de Nueva Zelandia.

534. Los miembros gubernamentales de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda e indicaron que hacer referencia al trabajo decente y seguro era superfluo.

535. La enmienda fue adoptada.

536. El artículo 6 fue adoptado en su forma enmendada.

537. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia preguntó qué repercusiones tendría que la Comisión Plenaria, reunida paralelamente a la presente Comisión, decidiera reconocer la seguridad y salud en el trabajo como un principio y derecho fundamental en el trabajo en el proyecto de Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Le preocupaba que, en ese caso, el artículo 6 quedara obsoleto.

538. La representante adjunta del Secretario General aclaró que el proyecto de convenio podría modificarse para reflejar el reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en el trabajo si así lo preveía la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y así lo deseaba la Comisión antes de finalizar su labor. Sin embargo, señaló que había una dificultad práctica, ya que la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo sería examinada en la sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo después del convenio y la recomendación.

539. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que originalmente parecía preferible explicitar en el proyecto de convenio los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Sin embargo, tras escuchar la discusión, se había convencido de que tenía sentido no enunciarlos porque de esta manera el texto sería lo suficientemente flexible y permitiría introducir los cambios que pudieran necesitarse en el futuro para aplicarlo en otros contextos.

540. El miembro gubernamental de Barbados sugirió sustituir «a saber» por «entre otros» antes de la enumeración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo existentes.

541. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Costa Rica, Cuba y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la propuesta planteada por el miembro gubernamental de Barbados.

542. La Vicepresidenta empleadora dijo que no podía apoyar la propuesta de incluir «entre otros» en el artículo 6.

543. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no reconsiderarían las enmiendas al artículo 6 propuesto.

544. El Presidente dijo que, como el artículo 6 ya había sido adoptado y no había consenso sobre la reapertura de discusiones, tendría que mantenerse firme la decisión previa de mantener la lista de lo que constituían principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 7

545. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, con el apoyo de la miembro gubernamental de Singapur, presentó una enmienda para insertar «, según proceda,» después de «adoptar,» a fin de reconocer que algunos países quizás no tenían que adoptar una legislación y políticas nuevas.

546. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que abría la posibilidad de que los gobiernos decidieran que la adopción de una legislación o de políticas no era apropiada en los respectivos contextos nacionales. Ello desvirtuaría la intención de establecer normas mínimas de alcance mundial.

547. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

548. Los miembros gubernamentales de Colombia, hablando en nombre del GRULAC, Costa Rica, Estados Unidos, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

549. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, porque el texto daba por sobreentendido que los gobiernos no tendrían que adoptar una nueva legislación si aquella en vigor proporcionaba suficiente cobertura. Sugirió además que se examinaran conjuntamente el artículo 7 del proyecto de convenio y el párrafo 13 del proyecto de recomendación.

550. La enmienda no fue adoptada.

551. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de Indonesia, República Islámica del Irán, Federación de Rusia y Suiza apoyaron la propuesta. Por lo tanto, la discusión siguió adelante con la propuesta de examinar el artículo 7 del Convenio y el párrafo 13 de la Recomendación.

552. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Noruega, retiró una enmienda para sustituir «garanticen» por «prevean».

553. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para insertar «a todos los trabajadores, incluyendo a las trabajadoras,» después de «que garantice» y suprimir todo el texto después de «y la ocupación». La finalidad de la enmienda era garantizar una amplia aplicabilidad del convenio permitiendo que los gobiernos definieran los grupos vulnerables en función de sus respectivos contextos nacionales.

554. La miembro empleadora de los Estados Unidos (Sra. G. Herzog), hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, así como los miembros gubernamentales de Barbados, Costa Rica, hablando en nombre del GRULAC, y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda.

555. La enmienda no fue adoptada.

556. La miembro empleadora de los Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, presentó una enmienda para añadir, después de «los trabajadores», «y los empleadores»; posteriormente propuso una subenmienda para suprimir, después de «las trabajadoras», «así como a los trabajadores y los empleadores».

557. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda, ya que la finalidad del artículo propuesto era abarcar a los trabajadores, tanto hombres como mujeres, pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad.

558. La miembro gubernamental de Costa Rica no apoyó la subenmienda. Dijo que era importante reconocer que una persona podía ser objeto de discriminación por su condición de mujer, de trabajadora o por diversos motivos interseccionales.

559. La miembro empleadora de los Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, observó que los trabajadores, como categoría general, no eran vulnerables y, por lo tanto, la referencia a los trabajadores (y los empleadores) en general no debería ser necesaria.

560. La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la subenmienda. Propuso otra subenmienda, apoyada por los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, y Perú, para insertar, después de «a las trabajadoras», «así como a los trabajadores».

561. Los miembros gubernamentales de Barbados y Ecuador apoyaron la subenmienda.

562. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

563. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda para insertar, después de «vulnerabilidad», «, debido a formas múltiples e interseccionales de discriminación y desigualdad,».

564. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán presentó una enmienda para sustituir «deberá» por «debería considerar, según proceda y de conformidad con los marcos legislativos nacionales pertinentes,» después de «Todo Miembro».

565. La Vicepresidenta trabajadora, la miembro empleadora de los Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, y los miembros gubernamentales de Costa Rica, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia, no apoyaron la propuesta.

566. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la subenmienda, aunque señaló que debería reajustarse para hacerla más acorde a la condición legalmente vinculante del instrumento.

567. La representante adjunta del Secretario General contestó dos preguntas que había formulado el miembro gubernamental del Japón sobre la relación entre los artículos 7 y 12. Explicó que, en cuanto a la ausencia de una referencia explícita a las consultas tripartitas en el artículo 7, a diferencia de lo que sucedía en el artículo 12, era necesario leer el artículo conjuntamente con el artículo 5, donde se establecía que se celebraran esas consultas para adoptar el enfoque integrado, que, entre otras cosas, abarcaba las cuestiones mencionadas en el artículo 7. Con respecto a las referencias a la igualdad y la no discriminación en los artículos 7 y 12, la oradora aclaró que era necesario leer dichos artículos conjuntamente con el artículo 6, donde se destacaba la importancia de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, incluida la no discriminación. El artículo 12 se centraba en asegurar que la cuestión de la violencia y el acoso se integrara en una serie de políticas nacionales, como las relativas a la no discriminación y a la seguridad y salud en el trabajo.

568. En vista de que se había alcanzado un acuerdo sobre el texto del párrafo 13 del proyecto de recomendación, el artículo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Parte IV. Protección y prevención

Título

569. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda en la que se proponía suprimir el título de la parte IV.

570. El título de la parte IV fue adoptado.

Artículo 8

571. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, propuso añadir «Sin perjuicio del artículo 1,» antes de «Todo Miembro», e insertar «defina y» antes de «prohíba», para seguir fomentando definiciones claras y precisas a nivel nacional. La oradora explicó que su Grupo no pretendía decirle a los gobiernos lo que debían hacer, sino que lo que deseaba era que los gobiernos indicaran a los empleadores lo que era necesario que hicieran, y ello requería que las definiciones fueran precisas.

572. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia señaló que la propuesta del Grupo de los Empleadores sobre al artículo 8 se podía examinar, pero a su juicio, ello no era necesario, ya que en la legislación que prohibiera la violencia y el acoso habría que definir esos términos.

573. El miembro gubernamental de Barbados dijo que no consideraba necesario incluir el término «defina» en el artículo 8, ya que para poder establecer la prohibición era necesario definir la violencia y el acoso.

574. La miembro gubernamental de Australia apoyó la propuesta como una solución de compromiso.

575. El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyó la propuesta.

576. Los miembros gubernamentales del Canadá, Chile y Estados Unidos apoyaron la propuesta para el artículo 8.

577. La miembro gubernamental del Brasil apoyó la propuesta para el artículo 8, señalando que la referencia a «definir» en el artículo 8 dejaría claro que los Estados Miembros podían adoptar una definición si lo necesitaban, aunque ello ya estaba implícito.

578. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la propuesta relativa al artículo 8, arguyendo que podía dar pie a que los Estados rebajaran el nivel de exigencia de las normas establecidas en el convenio. Las definiciones utilizadas a nivel nacional también estarían sujetas a consultas tripartitas. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, añadió que le parecía innecesario insertar «De conformidad con el artículo 1» al comienzo del artículo 8.

579. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la propuesta del Grupo de los Empleadores.

580. El miembro gubernamental de Francia, hablando también en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una subenmienda para sustituir «De conformidad con el artículo 1» por «Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones». De ese modo se brindaría a los gobiernos la flexibilidad necesaria y, al mismo tiempo, se respetaría el ámbito de aplicación y las definiciones establecidos en el artículo 1 del proyecto de convenio.

581. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, la Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia (hablando también en nombre de China, Indonesia, Malasia, Nueva Zelandia, Singapur y Tailandia), Canadá y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

582. La propuesta fue adoptada en su forma subenmendada. Como resultado, se desestimaron dos enmiendas.

583. El artículo 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 9

Texto introductorio

584. Los miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia habían presentado una enmienda para añadir «, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,» después de «Todo Miembro deberá adoptar». Como ambos Miembros estaban ausentes de la sala, la enmienda no se presentó y fue desestimada.

585. El texto introductorio del artículo 9 fue adoptado.

Nuevo apartado antes del apartado *a)*

586. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado *a)* formulado en los siguientes términos: «reconocer la importante función que desempeñan las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;». Los trabajadores de la economía informal representaban el 60 por ciento de todos los trabajadores y estaban particularmente expuestos a la violencia y el acoso. Muchos de ellos, como los vendedores ambulantes y los recicladores de residuos, trabajaban en espacios públicos y las autoridades públicas los sometían a diversos actos de acoso como confiscar sus mercancías, solicitar favores sexuales o desalojarlos por la fuerza.

587. La Vicepresidenta empleadora, así como los miembros gubernamentales de Barbados y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

588. La enmienda fue adoptada.

589. El nuevo apartado *a)* fue adoptado.

Apartado *a)*

590. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, propuso una enmienda para sustituir «sectores,» por «sectores u ocupaciones» a fin de dar cabida a un enfoque más amplio.

591. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

592. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, argumentando que «sectores» y «ocupaciones» no eran términos intercambiables y que el empleo de la conjunción «o» podía dar lugar a lagunas en las evaluaciones de riesgos.

593. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda por las mismas razones aducidas por el Grupo de los Trabajadores.

594. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre Estados miembros de la UE, precisó que el propósito de la enmienda no era permitir que los gobiernos optaran entre sectores u ocupaciones sino dejar margen para que adoptaran un enfoque más general si así lo deseaban.

595. Los miembros gubernamentales de Costa Rica, Estados Unidos, Noruega y Suiza apoyaron la enmienda.

596. La enmienda fue adoptada.

597. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «, los empleadores» antes de «y otras personas concernidas» que subenmendó con arreglo a la versión enmendada del artículo 2 para sustituir «los trabajadores, los empleadores y otras personas concernidas» por «las personas mencionadas en el artículo 2». Los empleadores también deberían estar protegidos contra la violencia y el acoso, y con esta formulación se aseguraría la coherencia con el ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 del proyecto de convenio.

598. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó ni la enmienda ni la subenmienda.

599. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, pidió a la secretaría que aclarase si esta enmienda incluiría a las terceras partes.

600. La representante adjunta del Secretario General observó que el apartado *a)* del artículo 9 tenía por objeto asegurar la determinación de los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo que planteaban un mayor riesgo de violencia y acoso y que, en la práctica, a menudo tenían su origen en una interacción mayor con terceros, como en el sector de los servicios. El texto original tenía el propósito de abarcar a las personas mencionadas en el artículo 2. En el artículo 5 se había añadido una referencia a terceros ya que, estaba claro que podían estar expuestos a la violencia y el acoso de los trabajadores. Los empleadores tendrían la responsabilidad de llevar adelante una buena organización del trabajo a fin de no sobrecargar al trabajador, reducir el estrés al mínimo y corregir factores susceptibles de dar lugar a actos de violencia y acoso, inclusive por parte de trabajadores hacia terceros.

601. Los miembros gubernamentales de Costa Rica, hablando también en nombre del Ecuador, Nueva Zelandia y Federación de Rusia apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

602. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda ya que la oración «los trabajadores y otras personas concernidas» era el texto que se utilizaba en el proyecto de convenio, además «concernidos» aseguraba un mayor nivel de especificidad.

603. La enmienda no fue adoptada.

604. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «y otras personas concernidas» por «mencionados en el artículo 2».

605. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda.

606. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia retiró la enmienda.

607. El apartado *a)* fue adoptado.

Apartado *b)*

608. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «dichas personas» por «los trabajadores mencionados en el artículo 2».

609. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda y presentó una subenmienda para sustituir «los trabajadores mencionados» por «las personas mencionadas».

610. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no apoyaba ni la enmienda ni la subenmienda.

611. La miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no apoyaba la subenmienda porque no guardaba coherencia con el artículo 9, *a)*.

612. La subenmienda no fue adoptada.

613. La enmienda no fue adoptada.

614. El apartado *b)* fue adoptado.

615. El artículo 9 fue adoptado.

616. La parte IV fue adoptada.

Artículo 10

Texto introductorio

617. El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda que no obtuvo apoyo, por lo que fue desestimada.

618. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para insertar «o una reglamentación, según proceda,» después de «adoptar una legislación», a fin de tener en cuenta el hecho de que no todos los países tendrían lagunas legislativas.

619. La Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda, ya que, de ese modo, no se requeriría a los Estados Miembros que aprobaran leyes o reglamentos nuevos si su legislación vigente estaba en consonancia con el convenio. La Vicepresidenta trabajadora añadió que la inclusión de esas palabras permitiría que los gobiernos se abstuvieran de adoptar medidas, incluso cuando sus leyes no estuvieran en conformidad con el convenio o la recomendación.

620. Los miembros gubernamentales de la Argentina y la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda.

621. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

622. La enmienda no fue adoptada.

623. Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Estados Unidos, Israel y Suiza y el Grupo de los Empleadores presentaron dos enmiendas idénticas para insertar, después de «tomen medidas», «apropiadas y acordes con su grado de control». La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Israel y Suiza, señaló que esa formulación había permitido avanzar en las Consultas Tripartitas Informales celebradas en marzo de 2019 y podría ayudar a resolver las preocupaciones sobre el posible alcance de los artículos 2 y 3.

624. La Vicepresidenta trabajadora observó que dicho artículo ya incluía una frase calificativa amplia, a saber, «en la medida en que sea razonable y factible», y no imponía responsabilidades excesivas. La enmienda añadía otros calificativos más, lo que podría impedir que se adoptaran las medidas necesarias y representar un obstáculo para la ratificación. Propuso una subenmienda para sustituir «y acordes con su grado de control» por «para mitigar los riesgos y».

625. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda. Para alcanzar un convenio, era fundamental que se incluyera la noción de «control», a fin de acotar las responsabilidades de los empleadores. Los empleadores no podían responsabilizarse de personas que estaban fuera de su control, tales como las personas que buscaban empleo y con las que no habían tenido contacto, ni de situaciones en las que los trabajadores, por ejemplo, sufrían violencia o acoso en una pausa fuera del lugar de trabajo. Se podían hallar ejemplos de la noción de «control» en una serie de normas internacionales del trabajo, como el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174) y el Convenio núm. 155. Añadió que la enmienda original ofrecía una solución de compromiso.

626. La miembro gubernamental del Ecuador dijo que la expresión «mitigar los riesgos» se empleaba generalmente en relación con el medio ambiente y el cambio climático. En el contexto de la violencia, en particular contra las mujeres, era preferible emplear los términos «prevención» y «eliminación».

627. Los miembros gubernamentales de Qatar y la Federación de Rusia apoyaron la subenmienda.

628. La miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda, y consideraba que los apartados *b)* y *c)* abordaban la cuestión de la mitigación de los riesgos.

629. Los miembros gubernamentales de Arabia Saudita y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda, pero no la subenmienda.

630. La subenmienda no fue adoptada.

631. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Filipinas, Namibia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

632. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la enmienda, ya que representaba un buen compromiso, estableciendo un equilibrio entre las situaciones en las que los empleadores tenían control y aquellas en las que no lo tenían. Recordó la importancia de aclarar el alcance de las responsabilidades de los empleadores, también en relación con los artículos 1, 2 y 3.

633. El miembro gubernamental de Cuba propuso que se mantuviera la expresión «tomen medidas apropiadas», pero no así «y acordes con su grado de control». De ese modo la función de los empleadores quedaría limitada al mundo del trabajo.

634. El miembro gubernamental del Japón apoyó la enmienda, ya que consideraba que daba más claridad al texto de la Oficina.

635. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia no apoyó la enmienda, dado que consideraba que ésta permitiría a los empleadores, por ejemplo, de empresas transnacionales, externalizar sus funciones y eludir así sus responsabilidades.

636. Tras realizarse una votación indicativa a mano alzada con resultados poco concluyentes, el Presidente propuso dejar entre corchetes el texto propuesto de la enmienda.

637. El miembro gubernamental de Uganda cuestionó que se estableciera una diferencia entre el texto propuesto «acordes con su grado de control» y «en la medida en que sea razonable y factible», y dijo que ese control ya estaba incluido de manera implícita en el concepto de medidas «razonables y factibles».

638. La Vicepresidenta empleadora dijo que «razonable y factible» aclaraba de qué manera sería viable aplicar una medida concreta, mientras que «acordes con su grado de control» indicaba hasta dónde llegaba el control por parte de los empleadores. Pedir a los empleadores que fueran más allá del ámbito de su control también podía implicar que tendrían la posibilidad de invadir la privacidad de los trabajadores.

639. La Vicepresidenta trabajadora recordó que su Grupo no esperaba que los empleadores tomasen medidas que no fueran razonables y factibles. Una manera razonable y factible en que los empleadores podrían reducir los riesgos consistía, por ejemplo, en adoptar medidas de seguridad para impedir actos de acoso a los trabajadores en el momento de su salida del lugar de trabajo, si se consideraba que había un riesgo importante de violencia y acoso.

640. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, señaló que el artículo 10 debía leerse conjuntamente con el artículo 3, que ya limitaba el ámbito de aplicación de las situaciones que ocurrían en el transcurso del trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

641. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, explicó que la formulación propuesta incluía la noción de control y aclaraba el grado de responsabilidad de los empleadores. Se trataba de una cuestión fundamental para su Grupo.

642. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda como solución de compromiso, aunque, a su parecer, los calificativos que se proponían no eran necesarios.

643. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia apoyaron la enmienda.

644. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, presentó una subenmienda para sustituir «y acordes con su grado de control» por «en la medida en que sea razonable y factible» *(«so far as reasonably practicable»),* y suprimir «en particular, en la medida en que sea razonable y factible» al final del texto introductorio. El orador explicó que la expresión «y acordes con su grado de control» no brindaba claridad suficiente con respecto a qué o a quién se iba a controlar.

645. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, no apoyó la subenmienda, ya que se perdería la noción de control en relación con las personas, las situaciones y los lugares, y esa cuestión resultaba esencial para el Grupo de los Empleadores.

646. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, en aras de que el compromiso fuera más amplio, no apoyaba la subenmienda, aunque el Grupo de los Trabajadores prefería la enmienda en su forma subenmendada.

647. Los miembros gubernamentales de Barbados, Canadá, Chile y Nueva Zelandia no apoyaron la subenmienda.

648. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, observó que el convenio debería redactarse de conformidad con el *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT,* que empleaba la expresión *«so far as reasonably practicable»*. Solicitó a la secretaría que aclarara en qué medida dicha expresión difería de «acordes con su grado de control».

649. La representante adjunta del Secretario General aclaró que las expresiones «que estén bajo su control», «acordes» y «en la medida en que sea razonable y factible» *(«so far as reasonably practicable»)* se habían utilizado en los instrumentos de la OIT. «Acordes con» pretendía transmitir el significado de proporcionalidad. «En la medida en que sea razonable y factible», en el contexto del artículo 10, se aplicaba a la lista de medidas enumeradas en los apartados *a)-d)*. Si bien todos los empleadores debían adoptar esas medidas, se les brindaba flexibilidad para que se pudieran adaptar a lo que podría considerarse como razonable, teniendo en cuenta las circunstancias de un empleador concreto (tamaño, actividades, etc.), en lo relativo a los esfuerzos, los períodos de tiempo y los recursos.

650. La miembro gubernamental del Canadá, hablando asimismo en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Israel y Suiza, confirmó que la explicación brindada por la secretaría estaba en correspondencia con el propósito de la enmienda.

651. La subenmienda no fue adoptada.

652. La enmienda fue adoptada.

653. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Israel, presentó una enmienda que tenía por objeto añadir «incluidos la violencia y el acoso por razón de género» después de «mundo del trabajo» para reconocer que la violencia y el acoso podían afectar en particular a las mujeres.

654. La Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas y Nueva Zelandia, apoyaron la enmienda.

655. La miembro gubernamental de México solicitó una aclaración de la secretaría sobre las repercusiones que tendría la adopción de la enmienda, puesto que la definición que figuraba en el artículo 1 del proyecto de convenio ya incluía el concepto de violencia y acoso por razón de género.

656. La representante adjunta del Secretario General explicó que, como el artículo 1 ya incluía la violencia y el acoso por razón de género en la definición de violencia y acoso, la enmienda propuesta sólo serviría para poner de relieve la violencia y acoso por razón de género.

657. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para añadir «afrontar» después de «prevenir», a fin de reforzar el texto.

658. El Presidente dijo que la nueva subenmienda no podía aceptarse ya que no modificaba la enmienda presentada. Además, las cuestiones relativas a la prevención formaban parte de otra sección del proyecto de convenio.

659. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, retiró la subenmienda.

660. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia no apoyó la enmienda, ya que era redundante.

661. La Vicepresidenta trabajadora no se oponía a la enmienda, aunque ésta no tenía efectos dispositivos.

662. La enmienda fue adoptada.

663. El texto introductorio del artículo 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *a)*

664. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «según proceda» después de «representantes», de modo que el texto quedaría así: «adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes según proceda, una política del lugar del trabajo relativa a la violencia y el acoso;». Si bien las consultas eran valiosas y no debía vulnerarse la libertad de asociación y libertad sindical, existían circunstancias en las que no sería posible hacer consultas, como, por ejemplo, en zonas remotas, en el caso de algunas pequeñas empresas, o si no había representantes con los que celebrar consultas, puesto que no todos los trabajadores estaban afiliados a un sindicato. Además, algunas medidas podrían no ser negociables, como las destinadas a prevenir ciertos abusos y proteger la seguridad y la salud.

665. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no apoyaba la enmienda e hizo hincapié en que era crucial celebrar consultas con los trabajadores, independientemente del lugar de trabajo. Las consultas harían posible la apropiación de las políticas por los trabajadores y garantizarían

su aplicación efectiva. Las consultas no sólo podían celebrarse cuando le pareciera al empleador.

666. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, estaba de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores y no apoyó la enmienda.

667. La miembro gubernamental de Namibia, oponiéndose también a la enmienda, insistió en que las políticas del lugar de trabajo eran elementos característicos del diálogo social e incluso las pequeñas empresas deberían poder debatir dichas políticas con los trabajadores. La oradora también planteó la pregunta de quién decidiría cuándo convendría celebrar consultas.

668. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Israel, Qatar y Federación de Rusia apoyaron la enmienda.

669. La miembro gubernamental del Brasil reconoció que en algunos casos podía no haber representantes o las pequeñas empresas podían tener dificultades para celebrar consultas con los trabajadores.

670. La miembro gubernamental de Zimbabwe no apoyó la enmienda y señaló que los representantes no tenían que limitarse necesariamente a representantes de los sindicatos. Los empleadores también podían entablar diálogos con representantes de organizaciones no sindicales.

671. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda; consideraba que resultaba innecesaria en razón del texto introductorio de los artículos 10 y 13 del proyecto de convenio, así como del marco general de consultas sobre seguridad y salud en el trabajo.

672. La enmienda no fue adoptada.

673. El apartado *a)* fue adoptado.

Apartado *b)*

674. Una enmienda propuesta por el miembro gubernamental de la India fue desestimada al no obtener respaldo.

675. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para añadir, antes de «la violencia y el acoso», «los riesgos psicológicos de», y suprimir «así como los riesgos psicosociales conexos,», con el fin de lograr una mayor claridad.

676. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, señalando que modificaba la intención del apartado y era demasiado restrictiva.

677. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, que en su opinión no era consecuente con la intención del apartado propuesto, es decir, subrayar los riesgos psicosociales que con frecuencia se pasaban por alto en las evaluaciones de riesgos sobre seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, los términos «psicológico» y «psicosocial» no significaban lo mismo, ya que este último reflejaba los efectos psicológicos y sociales a los que podrían estar expuestos los trabajadores en el mundo del trabajo.

678. Los miembros gubernamentales de Costa Rica, Ecuador, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Indonesia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

679. La enmienda no fue adoptada.

680. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para añadir, después de «conexos», «en el lugar de trabajo» a fin de armonizar el texto con el espíritu del proyecto de convenio.

681. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y subrayó que circunscribía la violencia y el acoso al lugar de trabajo, mientras que la formación, por ejemplo, podía tener lugar fuera del mismo.

682. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda ya que limitaba el ámbito de aplicación de la disposición a un entorno que los empleadores podían controlar razonablemente.

683. Los miembros gubernamentales de Barbados, Canadá, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Sudáfrica y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda por considerarla demasiado restrictiva.

684. La enmienda no fue adoptada.

685. El apartado *b)* fue adoptado.

Apartado *c)*

686. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India fue desestimada al no obtener respaldo.

687. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para insertar, después de «violencia y acoso», «en el mundo del trabajo» a fin de garantizar la coherencia del texto.

688. La Vicepresidenta empleadora no se oponía a la enmienda, aunque en su opinión era innecesaria puesto que esta expresión figuraba en el texto introductorio del artículo.

689. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Barbados, Estado Plurinacional de Bolivia, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijeron que la enmienda era redundante puesto que la expresión «en el mundo del trabajo» ya figuraba en el texto introductorio del artículo y, por lo tanto, no apoyaron la enmienda.

690. Los miembros gubernamentales de Costa Rica y Cuba apoyaron la enmienda.

691. El miembro gubernamental de Suiza dijo que la enmienda no era necesaria, y señaló que las expresiones «violencia y acoso» y «violencia y acoso en el mundo del trabajo» al parecer se utilizaban indistintamente a lo largo de los proyectos de instrumentos.

692. La enmienda no fue adoptada.

693. El apartado *c)* fue adoptado.

Apartado *d)*

694. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «y otras personas concernidas» por «mencionados en el artículo 2» después de «proporcionar a los trabajadores» porque, a su juicio, el término «personas concernidas» era demasiado amplio.

695. La Vicepresidenta trabajadora, la miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, y las miembros gubernamentales de Costa Rica y Ecuador no apoyaron la enmienda.

696. La enmienda no fue adoptada.

697. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «, en particular» después de «capacitación» y «sus responsabilidades en la aplicación de la política mencionada en el apartado *a),* así como acerca de» antes de «los peligros y los riesgos de violencia y acoso identificados» a fin de reconocer que la prevención de la violencia y el acoso era una responsabilidad compartida de los empleadores y los trabajadores, y que requería una determinación y acciones comunes.

698. Los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelandia apoyaron la enmienda, habida cuenta de que, con arreglo a la legislación de sus países, tanto los empleadores como los trabajadores tenían la responsabilidad de prevenir la violencia y el acoso.

699. La miembro gubernamental del Brasil, apoyada por la miembro gubernamental de México, propuso una subenmienda para sustituir «la aplicación de» por «en relación con».

700. La Vicepresidenta trabajadora y la miembro gubernamental de Israel apoyaron la subenmienda.

701. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, propuso otra subenmienda para trasladar el nuevo texto en su forma subenmendada («, en particular sobre sus responsabilidades en relación con la política mencionada en el apartado *a)*») al final del apartado para referirse primero a los peligros identificados y luego a las responsabilidades en relación con la aplicación de la política.

702. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la nueva subenmienda ya que aportaba más claridad y fluidez al texto.

703. La miembro gubernamental del Ecuador no apoyó la enmienda ni las posteriores subenmiendas ya que, a su juicio, el apartado no debería centrarse exclusivamente en las políticas mencionadas en el apartado *a).*

704. La miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda y la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil, pero necesitaba más tiempo para examinar la nueva subenmienda presentada por la miembro gubernamental de Namibia en nombre del grupo de África.

705. El miembro gubernamental de Cuba, si bien apoyó la enmienda en su forma subenmendada, propuso otra subenmienda para añadir «los derechos y» antes de «responsabilidades», de conformidad con la práctica internacional.

706. La Vicepresidenta empleadora planteó una cuestión de orden e indicó que, a su juicio, la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Cuba era inadmisible porque introducía un concepto nuevo.

707. El Presidente accedió a seguir examinando la propuesta del miembro gubernamental de Cuba.

708. La miembro gubernamental de Namibia apoyó la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Cuba.

709. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Cuba puesto que, a su entender, era importante informar a los trabajadores no sólo de sus responsabilidades, sino también de sus derechos.

710. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Cuba ya que la introducción de un concepto nuevo planteaba el riesgo de sentar un precedente.

711. El miembro gubernamental de Barbados apoyó el apartado en su forma subenmendada porque se refería a las políticas mencionadas en el apartado *a),* utilizaba un lenguaje y una secuencia claros, y reflejaba de manera apropiada la doble noción de derechos y obligaciones, dos conceptos que debían quedar claros tanto para los trabajadores como para los empleadores.

712. La miembro gubernamental de Australia apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Cuba y propuso una nueva subenmienda, apoyada por la miembro gubernamental de Israel, para sustituir «sus derechos y responsabilidades» por «los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas» ya que no quedaba claro si «sus» se refería a los empleadores o a los trabajadores.

713. La Vicepresidenta trabajadora consideraba que la subenmienda hacía que el texto fuera más opaco, aunque tras escuchar los puntos de vista de los miembros de la Comisión le prestaría su apoyo.

714. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda, al igual que hicieron los miembros gubernamentales de Francia, Indonesia y Uganda.

715. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

716. La miembro gubernamental de Israel, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos y Suiza, presentó una enmienda para insertar «, en un formato accesible, según proceda,» antes de «información y capacitación». Los objetivos del convenio no se alcanzarían si algunos grupos quedaban al margen de sus disposiciones.

717. La Vicepresidenta trabajadora manifestó el apoyo de su Grupo a la enmienda, señalando que la accesibilidad era importante para comprender con precisión los derechos y las obligaciones.

718. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Argentina y Nueva Zelandia apoyaron la enmienda.

719. La miembro gubernamental de México pidió que se aclarara si la enmienda propuesta hacía referencia únicamente a la accesibilidad respecto de las personas con discapacidad o si tenía el propósito de referirse a la accesibilidad en un sentido más amplio.

720. Las miembros gubernamentales del Brasil y el Ecuador apoyaron la enmienda, en el entendimiento de que ésta introducía un ámbito de aplicación que iba más allá de las

personas con discapacidad, a fin de tener en cuenta otro tipo de obstáculos, como el idioma, incluidas las lenguas indígenas.

721. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, ya que su grupo consideraba que era más apropiado abordar ese nivel de detalle en la recomendación.

722. La miembro gubernamental de Costa Rica apoyó la enmienda y señaló que más adelante se debería mencionar específicamente a las personas con discapacidad, ya que de no hacerlo se pasaría por alto a ese grupo de personas.

723. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, estuvo de acuerdo en que la accesibilidad era un concepto importante, sobre todo en relación con las personas con discapacidad, y observó que la accesibilidad se trataba en el proyecto de recomendación.

724. La enmienda fue adoptada.

725. El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda que no fue secundada, por lo que fue desestimada.

726. La miembro gubernamental del Brasil retiró una enmienda que había propuesto para insertar un nuevo apartado *e)* del siguiente tenor: «adoptar y aplicar procedimientos de presentación de quejas e investigación, y, si procede, mecanismos de solución de conflictos, que deberían garantizar: i) la protección de la vida privada de las personas concernidas y la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda; ii) las medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los denunciantes frente a la victimización y las represalias.».

727. La miembro gubernamental de México presentó una enmienda, secundada por los miembros gubernamentales de Colombia, Costa Rica y Guatemala, para insertar, al final del apartado *d),* «, que deberán ser accesibles para las personas con discapacidad». El propósito era asegurar que las personas con discapacidad, que todavía eran objeto de discriminación y violencia y acoso, no tuvieran que enfrentar obstáculos adicionales para acceder a la capacitación sobre las medidas de prevención y protección.

728. La Vicepresidenta trabajadora dijo que compartía esa opinión pero no apoyaba la enmienda, ya que el concepto de accesibilidad que se acababa de introducir sería más incluyente en relación con otras formas de vulnerabilidad.

729. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, y manifestó su acuerdo con el Grupo de los Trabajadores en el sentido de que la cuestión de la accesibilidad ya se había debatido.

730. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la enmienda, haciendo suyos los motivos expuestos por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores.

731. En consecuencia, la miembro gubernamental de México retiró la enmienda, en el entendimiento de que la cuestión de la accesibilidad también debía incluir a las personas con discapacidad.

732. La enmienda fue retirada.

733. El apartado *d)* fue adoptado en su forma enmendada.

734. El artículo 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Parte V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Título

735. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda en la que se proponía suprimir el título de la parte V.

736. El título de la parte V fue adoptado.

Artículo 11

Texto introductorio

737. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para insertar «, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,», con el fin de tener en cuenta las diferentes circunstancias de los países y de facilitar la ratificación del convenio.

738. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda.

739. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

740. Los miembros gubernamentales de Barbados, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda, ya que en el apartado *a)* del artículo 11 ya se hacía referencia a la legislación nacional.

741. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyó la enmienda.

742. La enmienda no fue adoptada.

743. El texto introductorio del artículo 11 fue adoptado.

Apartado *a)*

744. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India no obtuvo apoyo suficiente y, en consecuencia, fue desestimada.

745. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de China no obtuvo apoyo suficiente y, en consecuencia, fue desestimada.

746. El apartado *a)* fue adoptado.

Nuevo apartado después del apartado *a)*

747. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Israel y Suiza, presentó una enmienda para insertar, después del apartado *a),* un nuevo apartado con el siguiente texto: «reconocer el papel que desempeñan los trabajadores y los representantes de los trabajadores en la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;». El propósito era reconocer el importante papel que desempeñaban los trabajadores y sus representantes en la creación de lugares de trabajo libres de violencia y acoso.

748. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, ya que permitía reconocer que no sólo los empleadores, sino también los trabajadores, tenían una importante función que cumplir a nivel de los lugares de trabajo.

749. Los miembros gubernamentales de Barbados, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda, porque consideraban que era redundante en relación con los artículos 5 y 9.

750. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que mezclaba las funciones y las responsabilidades de distintos actores. Los trabajadores tenían la responsabilidad de tratarse mutuamente con respeto, mientras que los representantes de los trabajadores tenían una función que desempeñar, que incluía la educación de sus miembros, la participación en la formulación de las políticas del lugar de trabajo y la participación en la negociación colectiva. A continuación presentó una subenmienda para suprimir «los trabajadores y».

751. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda, debido a que los trabajadores tenían una importante función que desempeñar, por ejemplo, la de no cometer actos de violencia y acoso.

752. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la subenmienda.

753. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo del miembro gubernamental de Colombia, propuso una nueva subenmienda para sustituir «el papel» por «las funciones» y volver a incluir «los trabajadores y».

754. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la nueva subenmienda. Observó que en el párrafo 3 del artículo 5 del proyecto de convenio ya se reconocían las funciones y atribuciones complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas.

755. La miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la nueva subenmienda, ya que consideraba que no era necesaria si se tomaban en consideración otras disposiciones del convenio.

756. La Vicepresidenta empleadora apoyó la nueva subenmienda, ya que permitía destacar que todos los interlocutores sociales tenían funciones que desempeñar en la lucha contra la violencia y el acoso. Preguntó a la secretaría si la enmienda repetía o no el contenido sustantivo del artículo 5.

757. El miembro gubernamental del Japón apoyó la nueva subenmienda, habida cuenta de que el artículo 5 enumeraba principios fundamentales, que deberían concretarse en las partes dispositivas del proyecto de convenio.

758. La representante adjunta del Secretario General explicó que el párrafo 3 del artículo 5 reconocía la complementariedad y las diferentes funciones que correspondían a los interlocutores sociales y a los Estados Miembros, así como las distintas medidas que tendrían que adoptar, lo que debería concretarse en la legislación nacional. Señaló asimismo que, teniendo en cuenta el objeto principal del artículo 11, quizás no era el lugar más apropiado para introducir el texto que se proponía en la enmienda.

759. La nueva subenmienda no fue adoptada.

760. La Vicepresidenta trabajadora retiró su subenmienda.

761. La enmienda no fue adoptada.

Apartado *b)*

762. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Noruega y Suiza, retiró una enmienda que tenía por objeto sustituir «garantizar» por «prever».

763. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «, los empleadores» después de «trabajadores». En vista de la enmienda introducida al artículo 2, propuso una subenmienda para sustituir «los trabajadores, los empleadores y otras personas concernidas» por «las personas mencionadas en el artículo 2», a fin de velar por que todas las personas protegidas por el proyecto de convenio tuvieran acceso a vías de recurso y reparación.

764. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda.

765. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Nueva Zelandia y Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, apoyaron la subenmienda.

766. Los miembros gubernamentales de Barbados, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la subenmienda, ya que hacer referencia a «personas concernidas» era más amplio y se ajustaba mejor al texto utilizado en otros puntos del proyecto de convenio.

767. La Vicepresidenta empleadora dijo que «otras personas concernidas» no aparecía en el artículo 2 y que, por tanto, sin una referencia específica al artículo 2, algunas de las personas incluidas en éste podrían quedar excluidas de la parte dispositiva. La oradora hizo hincapié en la necesidad de que hubiera coherencia entre las distintas disposiciones del texto.

768. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no se intentaba excluir, sino sólo garantizar la coherencia con la terminología utilizada en otras partes del proyecto de convenio. La miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, manifestó su acuerdo con esa declaración.

769. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que «los trabajadores y otras personas concernidas» incluiría a personas «que ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades de un empleador», como se prevé en el artículo 2. El orador presentó una nueva subenmienda para reintroducir «los trabajadores y otras personas concernidas» y añadir «, incluidos los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades de un empleador» después de «concernidas».

770. La Vicepresidenta empleadora respaldó la nueva subenmienda.

771. La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la nueva subenmienda. Al hablar de «otras personas concernidas» ya se incluía a los empleadores.

772. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la nueva subenmienda ni la enmienda. Los terceros, a los que se hacía mención explícita en el artículo 5, también deberían tener acceso a vías de recurso y reparación apropiadas, y existía el riesgo de que éstos quedaran excluidos si se hacía referencia sólo al artículo 2.

773. Las miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos no apoyaron la nueva subenmienda, señalando que «los trabajadores y otras personas concernidas» ya aparecía en otras partes del texto y era lo suficientemente amplio y general para incluir a todas las personas.

774. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la nueva subenmienda.

775. La miembro gubernamental del Brasil presentó una nueva subenmienda, secundada por los miembros gubernamentales de la Argentina, Costa Rica y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, para sustituir «las personas mencionadas en el artículo 2» por «víctimas».

776. La Vicepresidenta empleadora apoyó esa subenmienda al considerarla lo suficientemente amplia para reflejar las preocupaciones de su Grupo.

777. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó esa subenmienda, que introducía un nuevo término para el que no había definición. El convenio también tenía la misión de proteger a quienes daban información, como, por ejemplo, los denunciantes, por lo que hacer referencia sólo a las víctimas sería demasiado restrictivo.

778. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales del Canadá y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, señalaron que «víctimas» aparecía en varios artículos del proyecto de convenio.

779. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia respaldó la nueva subenmienda.

780. La miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó su preocupación de que tal vez el resultado de la subenmienda podría excluir a testigos y otras partes que se hubiesen visto afectadas por situaciones de violencia y acoso, por lo que éste sería demasiado restrictivo.

781. El miembro gubernamental de la Argentina afirmó que la discusión versaba sobre las vías de recurso y reparación, que por naturaleza estaban previstas para las víctimas.

782. La Vicepresidenta empleadora, siguiendo una sugerencia de la secretaría, introdujo una nueva subenmienda para suprimir «que las víctimas tengan».

783. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, Barbados, Brasil y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la nueva subenmienda.

784. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

785. En consecuencia, otra enmienda fue desestimada.

786. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «mecanismos» por «procedimientos», ya que lo consideraba un término más general.

787. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Los procedimientos, por sí solos y sin mecanismos para aplicarlos, no brindarían a las personas en el mundo del trabajo medios de notificación y de solución de conflictos eficaces.

788. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

789. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia presentó una subenmienda, respaldada por el miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, para añadir «mecanismos y» antes de «procedimientos».

790. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la subenmienda.

791. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

792. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Noruega, presentó una enmienda para sustituir «con inclusión de» por «tales como», y pidió a la secretaría que diera aclaraciones sobre el modo en que debía interpretarse «con inclusión de» respecto de los incisos del apartado *b)*.

793. La representante adjunta del Secretario General aclaró que «con inclusión de» indicaba que se debía adoptar medidas respecto de todos los elementos de la lista, mientras que «tales como» era más flexible en cuanto a la adopción de posibles medidas.

794. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Australia, Colombia, Costa Rica, Federación de Rusia y Singapur apoyaron la enmienda.

795. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental del Brasil no apoyaron la enmienda.

796. La enmienda fue aceptada.

797. El apartado *b)* del artículo 11 fue adoptado.

Inciso i)

798. La miembro gubernamental del Brasil retiró una enmienda para suprimir el inciso i).

799. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «, y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo». Se consideró que la enmienda era redundante. Los otros incisos del apartado *b)* preveían varias opciones y la expresión «con inclusión de» que figuraba en el texto introductorio indicaba claramente que la lista no era exhaustiva.

800. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Los mecanismos de solución de conflictos, en particular en el lugar de trabajo, eran indispensables. Resolver los conflictos en el lugar de trabajo, incluso mediante procesos formales o informales, redundaba en interés de todas las partes.

801. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda y señaló la importancia de los mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo.

802. La enmienda no fue adoptada.

803. El inciso i) fue adoptado.

Inciso ii)

804. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para suprimir el inciso ii).

805. El inciso ii) fue adoptado.

Inciso iii)

806. El inciso iii) fue adoptado.

Inciso iv)

807. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «los denunciantes», señalando que la referencia a los testigos y las víctimas comprendía a los denunciantes.

808. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

809. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda.

810. La enmienda no fue adoptada.

811. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «las víctimas,» por «las víctimas y» y suprimir «y los denunciantes», ya que en su opinión no estaba claro el significado de «querellantes» y el término «denunciante» era suficientemente amplio.

812. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que las personas que no eran víctimas directas también necesitaban protección. Los autores de actos de violencia y acoso a menudo estaban protegidos contra las consecuencias que acarreaban tales actos y las víctimas podrían tener que contar con el apoyo de otras personas, por ejemplo de los denunciantes.

813. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

814. La enmienda no fue adoptada.

815. El inciso iv) fue adoptado.

Inciso v)

816. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «los denunciantes y», ya que a su juicio no estaba claro por qué razón los denunciantes requerían asistencia médica.

817. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, alegando que la disposición original enumeraba una serie de categorías de asistencia específicas a las que se podía acceder en función de las circunstancias.

818. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda ya que si bien «denunciantes» y «víctimas» no eran términos sinónimos, ambos grupos de personas tenían derecho a recibir asistencia.

819. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda.

820. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la enmienda. Aunque quizás no fueran necesarias medidas de asistencia médica para los denunciantes, las medidas de asistencia jurídica y administrativa sí podrían serlo, y el texto del inciso preveía una serie de opciones.

821. La enmienda no fue adoptada.

822. El inciso v) fue adoptado.

823. El apartado *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *c)*

824. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir el apartado *c)* del artículo 11, ya que a su juicio no se circunscribía a los mecanismos de apoyo.

825. La Vicepresidenta trabajadora señaló que para hacer uso de los mecanismos de queja era indispensable contar con un enfoque que estableciera un equilibrio entre privacidad y confidencialidad. La oradora no apoyó la enmienda.

826. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

827. La enmienda no fue adoptada.

828. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para proponer una nueva redacción del apartado *c)* concebida en los siguientes términos: «*c)* proteger la privacidad de las personas que han sido objeto de violencia y acoso velando por que no se haga un uso indebido de los requisitos en materia de protección de la privacidad y la confidencialidad;». Habría que incentivar a las víctimas para que denunciaran a los autores de actos de violencia y acoso. Como ponían de manifiesto algunas investigaciones y estudios recientes, la utilización inadecuada de acuerdos de confidencialidad para encubrir la violencia y el acoso era una práctica muy difundida.

829. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda y señaló que el apartado *c)* ya abordaba la protección de la privacidad.

830. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la enmienda porque no comprendía a los denunciantes, a diferencia del texto original, en donde se hacía referencia a «las personas interesadas».

831. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda y se sumó a la declaración formulada por el miembro gubernamental de Nueva Zelandia.

832. La miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda.

833. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda en la que proponía «interesadas» después de «personas».

834. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda.

835. La miembro gubernamental del Canadá, con el apoyo de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una subenmienda para modificar la redacción del apartado *c)* de modo que rezara como sigue: «*c)* proteger la privacidad de las personas interesadas y la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que no se haga un uso indebido de los requisitos en materia de protección de la privacidad y la confidencialidad;».

836. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda.

837. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

838. La Vicepresidenta empleadora, retiró una enmienda para sustituir *«individuals»* por *«persons»* (la enmienda no afectaba la versión en español).

839. El apartado *c)* del artículo 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *d)*

840. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para suprimir el apartado *d)*.

841. El apartado *d)* fue adoptado.

Apartado *e)*

842. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir el apartado *e)* del artículo 11, y señaló que las referencias a la violencia y el acoso por razón de género no eran pertinentes para los instrumentos objeto de discusión. A su juicio, la formulación de la disposición era demasiado vaga.

843. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que no todos los servicios y los mecanismos de solución de conflictos tenían en cuenta las cuestiones de género. Los obstáculos que afrontaban las mujeres para acceder a dichos servicios y mecanismos estaban bien documentados.

844. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

845. La enmienda no fue adoptada.

846. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel, Noruega y Suiza, presentó una enmienda para insertar «presentación de quejas y de» antes de «solución de conflictos», ya que las víctimas también deberían tener acceso a los mecanismos de presentación de quejas. Tanto los mecanismos de presentación de quejas como los de solución de conflictos deberían tener en cuenta la cuestión de género.

847. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidente trabajadora apoyaron la enmienda.

848. La enmienda fue adoptada.

849. El apartado *e)* del artículo 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *f)*

850. Cuatro enmiendas presentadas por los miembros gubernamentales de Belarús, China, India, Federación de Rusia y por el Grupo de los Empleadores proponían la supresión del apartado *f)* del artículo 11.

851. La Vicepresidenta empleadora señaló que la violencia doméstica era intolerable y que debían adoptarse medidas al respecto, y observó que ya se había incluido una referencia específica en el preámbulo. Tanto los gobiernos como los empleadores desempeñaban un papel en la prestación de apoyo a los trabajadores afectados, y el párrafo 18 del proyecto de recomendación enumeraba una serie de medidas para abordar la violencia doméstica. Como

las empresas, incluidas las pymes, tenían capacidades y recursos distintos, la manera en que abordaran la violencia doméstica debía estar más diferenciada. Señaló que los empleadores no podían controlar situaciones personales que ocurrían fuera del trabajo y que no se podía esperar de ellos que actuaran para prevenirlas o que se responsabilizaran por ellas.

852. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Señaló que la disposición no mencionaba las obligaciones de los empleadores sino las de los Estados Miembros. La violencia doméstica entrañaba un elevado costo tanto para las economías nacionales como a nivel de empresa. Era particularmente difícil para las mujeres permanecer en el empleo cuando eran objeto de violencia doméstica. Algunos países ya habían adoptado leyes para abordar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Medidas como la licencia remunerada y el acceso a una vivienda asequible habían demostrado ser eficaces para los trabajadores afectados. La disposición era lo suficientemente flexible en relación con las medidas que podían adoptarse.

853. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la enmienda. El mundo del trabajo se veía afectado por la violencia doméstica y, por consiguiente, el convenio tenía una función que desempeñar al respecto.

854. La miembro gubernamental del Canadá se opuso a la enmienda. Los efectos indirectos de la violencia doméstica formaban parte de los actos de violencia y acoso en el lugar de trabajo. La violencia doméstica podía ser motivo de absentismo laboral, bajo estado de ánimo, desempeño deficiente y rotación elevada. Repercutía en la capacidad de la víctima para acudir al trabajo; además, los abusos podían ocurrir en el lugar de trabajo o en sus proximidades, afectando asimismo a compañeros de trabajo. El lugar de trabajo también podía ser un refugio para las víctimas. Las obligaciones establecidas en la disposición estaban dirigidas a los Estados, y los gobiernos desempeñaban un papel importante en la promulgación de legislación relacionada. Los empleadores también podían desempeñar un papel a través de la evaluación de los riesgos, la adopción de medidas para limitar su efecto y la prestación de apoyo a las víctimas.

855. El miembro gubernamental de China consideraba que bastaba con la referencia al trabajo doméstico que figuraba en el preámbulo y, a su juicio, no era apropiado mencionarlo específicamente en la sección sobre control de la aplicación y vías de recurso.

856. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Filipinas y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.

857. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, ya que la violencia doméstica afectaba a la capacidad de la persona para trabajar, así como a su desempeño.

858. La miembro gubernamental de Australia no apoyó la enmienda ya que consideraba que la violencia doméstica era un problema grave en el lugar de trabajo.

859. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para incluir «a través de las instancias correspondientes» al principio del apartado *f)*. Señaló que la subenmienda estaba inspirada en el artículo 6 del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

860. La Vicepresidenta trabajadora dijo que le preocupaba que «instancias correspondientes» fuese un término poco claro y demasiado restrictivo.

861. El miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda por considerarla demasiado restrictiva. La disposición original no daba a

entender que los empleadores fueran responsables de poner fin a los actos de violencia doméstica, sino que, según conviniese, debían adoptarse algunas medidas para ayudar a las personas afectadas.

862. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo no apoyaba la enmienda.

863. El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la enmienda ni las subenmiendas.

864. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una nueva subenmienda para insertar «, en la medida en que sea razonable y factible,» antes de «tomar medidas para abordarlos;». También propuso suprimir «a través de las instancias correspondientes».

865. La Vicepresidenta empleadora propuso otra subenmienda basándose en la enmienda propuesta por Estados miembros de la UE para trasladar «a través de las instancias correspondientes» al final del apartado. El texto quedaría del siguiente tenor: «reconocer los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y, en la medida en que sea razonable y factible, tomar medidas para abordarlos a través de las instancias correspondientes;».

866. La Vicepresidenta trabajadora propuso otra subenmienda para insertar «apropiadas» entre «medidas» y «para abordarlos», y suprimir «, en la medida en que sea razonable y factible», para que el texto quedase como sigue: «reconocer los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y tomar medidas apropiadas para abordarlos;».

867. Los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelandia no apoyaron la subenmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora, la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora ni la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE.

868. Los miembros gubernamentales de Barbados y Japón no apoyaron la subenmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora ni la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora, pero se mostraron dispuestos a examinar la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE.

869. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la supresión de «apropiadas», así como de «en la medida en que sea razonable y factible».

870. El miembro gubernamental de China apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE, así como la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora.

871. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el Grupo de los Trabajadores seguía apoyando el texto original.

872. La Vicepresidenta empleadora presentó otra subenmienda para suprimir «tomar medidas para abordarlos» e insertar «y limitar su impacto» antes de «sobre el mundo del trabajo», con el propósito de abordar las dudas planteadas en relación con los términos «instancias correspondientes».

873. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, China, Indonesia, Qatar y Tailandia apoyaron la nueva subenmienda.

874. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda ya que, a su juicio, restaba fuerza al texto y limitaba y restringía su ámbito de aplicación.

875. Los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la nueva subenmienda ya que consideraban más apropiado conservar la noción de «tomar medidas». La miembro gubernamental de los Estados Unidos añadió que las medidas podían incluir la difusión de anuncios sobre los servicios públicos y otras actividades de divulgación.

876. La Vicepresidenta empleadora presentó una nueva subenmienda para sustituir «limitar su impacto» por «, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto», antes de «sobre el mundo del trabajo».

877. La Vicepresidenta trabajadora dijo que prefería el texto original, pero que podría apoyar esa subenmienda. Presentó una nueva subenmienda para sustituir «sobre» por «en» antes de «el mundo del trabajo».

878. La Vicepresidenta empleadora apoyó esa última subenmienda.

879. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la nueva subenmienda, ya que, a su juicio, aclaraba las responsabilidades y las funciones de todos en cuanto a abordar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

880. Los miembros gubernamentales del Japón y Suiza apoyaron la nueva subenmienda.

881. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia no apoyó la nueva subenmienda, explicando que la violencia doméstica no formaba parte del ámbito de aplicación del proyecto de convenio.

882. Las enmiendas fueron adoptadas en su forma subenmendada.

883. Como resultado de ello, se desestimó una enmienda.

884. El apartado *f)* del artículo 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *g)*

885. Una enmienda presentada por el Gobierno de la India no recibió apoyo, por lo que fue desestimada.

886. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir lo siguiente: «garantizar» por «prever», «derecho a» por «la posibilidad de» e «indebidas» por «adversas».

887. En vista de la falta de apoyo, dicha enmienda no fue adoptada.

888. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Israel y Suiza, retiró una enmienda que proponía sustituir «garantizar» por «prever».

889. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «sin sufrir consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta» por «que pueda presentar», e insertar «sin sufrir consecuencias indebidas» después de «actos de violencia y acoso,».

890. Dada la falta de apoyo, dicha enmienda no fue adoptada.

891. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Israel y Noruega, presentó una enmienda para sustituir «para su vida o su salud» por «para su vida, su salud o su seguridad». Los trabajadores también deberían tener el derecho de alejarse de una situación que representara un peligro para su seguridad, aunque no supusiera una amenaza para su vida.

892. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, explicando que en el artículo 13 del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) se hacía referencia al derecho de los trabajadores a «retirarse de cualquier sector de la mina cuando haya motivos razonablemente fundados para pensar que la situación presenta un peligro grave para su seguridad o salud». La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) había recordado ese derecho al examinar los casos relativos al artículo 13.

893. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, ya que el texto original era coherente con el apartado *f)* del artículo 19 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

894. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

895. La enmienda fue adoptada.

896. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Israel y Noruega, presentó una enmienda para insertar «represalias u otras» antes de «consecuencias indebidas», y explicó que las represalias eran una de las formas que adoptaban las posibles consecuencias indebidas.

897. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la Argentina y Colombia apoyaron la enmienda.

898. La enmienda fue adoptada.

899. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «, así como el deber de informar a la dirección» al final del apartado. El deber de diligencia y la responsabilidad de los empleadores con respecto a velar por un lugar de trabajo seguro requería que se señalara a su atención toda situación de riesgo grave, ya que también podría afectar a otros trabajadores, lo que estaba en coherencia con lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) y en el artículo 19, apartado *f),* del Convenio núm. 155. En el *Estudio General relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores,* de 2009, se constató que los artículos 5, 13 y 19 del Convenio núm. 155 «constitu[ían] un cuidadoso equilibrio entre el interés del empleador en la marcha de su empresa, por un lado, y el interés del trabajador de velar por su vida y su salud, por el otro».

900. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que era necesario que los trabajadores pudieran alejarse del peligro sin ser sancionados, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 155 y otras normas internacionales del trabajo relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores debían tener motivos razonables para hacerlo en cada caso y podrían darse situaciones en que no fuera posible informar inmediatamente a la dirección.

901. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda, y señaló que se basaba en la colaboración esencial entre los trabajadores y los empleadores.

902. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda y observó que el derecho de los trabajadores a alejarse del peligro no se supeditaba al deber de informar al empleador. La disposición debía leerse conjuntamente con el artículo 13 del Convenio núm. 155.

903. La miembro gubernamental del Canadá presentó una subenmienda, apoyada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, que tenía por objeto suprimir *«so»* en la versión inglesa (esta enmienda no afectaba a la versión en español). Era importante explicitar que se debía informar al empleador.

904. La miembro gubernamental del Brasil dijo que apoyaba la subenmienda.

905. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

906. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

907. El apartado *g)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *h)*

908. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Noruega y Suiza presentaron una enmienda para sustituir «velar por» por «prever».

909. Debido a la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

910. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una enmienda para sustituir «y» por «u» antes de «otras autoridades pertinentes». La formulación se ajustaba al apartado *h)* del párrafo 2 del artículo 5. Al tiempo que se reconocía la relevancia de la inspección del trabajo, era importante tener en cuenta a otros organismos competentes.

911. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

912. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, retiró la enmienda.

913. La enmienda fue retirada.

914. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Israel y Noruega, presentó una enmienda para insertar «en el mundo del trabajo» después de «violencia y acoso», en aras de la coherencia con otros artículos.

915. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

916. La enmienda fue adoptada.

917. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «, entre otras cosas para dictar órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida o la salud de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación».

918. Como consecuencia de la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

919. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Noruega, presentó una enmienda para suprimir «, o» antes de «la salud» e insertar «o la seguridad» después de «la salud». La modificación aseguraría la coherencia con el apartado *g)* del artículo 11.

920. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

921. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

922. Los miembros gubernamentales de Australia, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

923. La enmienda fue adoptada.

924. El apartado *h)* fue adoptado en su forma enmendada.

925. El artículo 11 fue adoptado en su forma enmendada.

926. La parte V fue adoptada.

Parte VI. Orientación, formación y sensibilización

Título

927. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para suprimir el título de la parte VI.

928. El título de la parte VI fue adoptado.

Artículo 12

Apartado *a)*

929. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración».

930. Debido a la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

931. El apartado *a)* fue adoptado.

Apartado *b)*

932. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «, en particular, sobre la violencia y el acoso por razón de género,».

933. La enmienda no fue adoptada por falta de apoyo.

934. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Noruega, presentó una enmienda para sustituir «en particular,» por «inclusive». La violencia y el acoso eran inaceptables en cualquiera de sus formas y la utilización del término «inclusive» evitaría establecer una jerarquía entre sus diferentes formas.

935. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y señaló que no se estaba estableciendo una jerarquía entre las formas de violencia y acoso. Como muchas personas no comprendían correctamente el concepto de violencia y acoso por razón de género, eran necesarias actividades de formación, herramientas y orientaciones específicas sobre dicho concepto.

936. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

937. El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la enmienda.

938. La enmienda fue adoptada.

939. La miembro gubernamental de Israel, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos y Suiza, presentó una enmienda para insertar «con inclusión, según proceda, en formatos que sean accesibles,» después de «competentes,». Para su lectura y comprensión, las orientaciones, los recursos, la formación y las demás herramientas tenían que ser accesibles a todas las personas.

940. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Costa Rica, hablando en nombre del GRULAC, y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

941. La enmienda fue adoptada.

942. El apartado *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *c)*

943. El apartado *c)* fue adoptado.

944. El artículo 12 fue adoptado en su forma enmendada.

945. La parte VI fue adoptada en su forma enmendada.

Parte VII. Métodos de aplicación

Título

946. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, retiró una enmienda para suprimir el título de la parte VII.

947. El título de la parte VII fue adoptado.

Artículo 13

948. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Noruega y Suiza, retiró una enmienda para insertar «, según proceda,» después de «convenios colectivos».

949. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «, entre otras cosas, ampliando o adaptando las medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y elaborando medidas específicas cuando sea necesario».

950. La enmienda no fue adoptada por falta de apoyo.

951. El artículo 13 fue adoptado.

952. La parte VII fue adoptada.

953. El Convenio fue adoptado.

Examen de las enmiendas al proyecto de recomendación

Preámbulo

954. El preámbulo fue adoptado.

Párrafo 1

955. El párrafo 1 fue adoptado.

Parte I. Principios fundamentales

956. El título de la parte I fue adoptado.

Párrafo 2

957. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para insertar «, según proceda,»

después de «abordar» y, en la versión en español, sustituir «según proceda» por «cuando proceda» al final del párrafo.

958. La enmienda no fue adoptada por falta de apoyo.

959. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, así como en el derecho penal, según proceda» por «en la legislación y la práctica nacionales».

960. La enmienda no fue adoptada por falta de apoyo.

961. La miembro gubernamental de Israel, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Noruega y Suiza, presentó una enmienda para sustituir «en el trabajo y» por «en el trabajo,» y «, así como» por «y». La finalidad de la enmienda era dejar claro que la expresión «según proceda» se aplicaba a todo el párrafo, de manera que los gobiernos tuvieran un margen de flexibilidad para abordar diferentes casos de violencia y acoso a través de las autoridades competentes y los mecanismos apropiados.

962. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

963. La enmienda fue adoptada.

964. El párrafo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 3

965. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «velar por» por «esforzarse por garantizar».

966. Debido a la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

967. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «y todos los empleadores» después de «Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores». Observó que se trataba de una cuestión de libertad sindical y de asociación, un derecho del que gozaban tanto los empleadores como los trabajadores, y el propósito de la enmienda era hacer esa aclaración.

968. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda pero propuso una subenmienda para trasladar «, y todos los empleadores» después de «acoso». La razón era que el texto sobre los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo que estaban más expuestos a la violencia y el acoso se refería a los trabajadores, y no a los empleadores como personas jurídicas.

969. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda porque excluiría a los empleadores individuales de la protección que confería este párrafo.

970. El miembro gubernamental de Egipto no apoyó la subenmienda, pero sí apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.

971. Los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

972. El miembro gubernamental del Perú presentó otra subenmienda, apoyada por el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, para sustituir «que todos los trabajadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente» por «el pleno disfrute».

973. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda puesto que se perdía la referencia a los sectores y el texto no añadía nada, en particular si se leía conjuntamente con el artículo 5 del proyecto de convenio.

974. El miembro gubernamental del Perú, apoyado por el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó otra subenmienda para insertar «, incluidos los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que hay más exposición a la violencia y el acoso» después de «(núm. 98)».

975. Los miembros gubernamentales de la Argentina, República Dominicana y Perú apoyaron la nueva subenmienda.

976. La Vicepresidenta empleadora apoyó la nueva subenmienda, siempre y cuando las enmiendas relativas al párrafo que quedaban por presentar no dejaran de examinarse.

977. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

978. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, retiró una enmienda para suprimir «,» y añadir «u «después de «en los sectores».

979. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «el principio de» antes de «libertad sindical» y «reconocimiento efectivo del» antes de «derecho de negociación colectiva». La oradora señaló que la enmienda tenía el propósito de armonizar el texto con el de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944).

980. Las miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Brasil y Chile apoyaron la enmienda.

981. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que los trabajadores tenían el derecho a disfrutar de la libertad sindical y la negociación colectiva. Ello no debía restringirse al mero disfrute de los principios.

982. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda e insistió en que las disposiciones relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva se habían trasladado a la práctica por medio de los Convenios núms. 87 y 98. Los dos instrumentos no sólo versaban sobre principios, sino también sobre derechos, y era importante conservar la coherencia con estos dos convenios fundamentales.

983. Los miembros gubernamentales de Barbados, Estados Unidos y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.

984. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo podía aceptar la supresión del término «principio», ya que el párrafo que estaban examinando debía guardar coherencia con el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que hacía referencia a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

985. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, presentó una nueva subenmienda para modificar el texto de modo que dijera lo siguiente: «Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).».

986. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la nueva subenmienda.

987. Los miembros gubernamentales de Barbados, Estados Unidos, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la nueva subenmienda.

988. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada. Se desestimó una enmienda.

989. El párrafo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 4

Texto introductorio

990. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia, con el fin de insertar «, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales,» antes de «medidas apropiadas», no fue adoptada debido a que no contó con el apoyo suficiente.

991. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, presentó una enmienda para insertar «, cuando proceda y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,» antes de «medidas apropiadas». Explicó que la propuesta pretendía añadir una dimensión nacional al párrafo 4 y aclarar los apartados *a)* y *b),* y que ello era necesario para tener en cuenta los distintos enfoques que existían en los países con respecto a la negociación colectiva. En cuanto a añadir la expresión «cuando proceda», la oradora indicó que no todos los convenios colectivos incluirían disposiciones sobre violencia y acoso, es decir, que sólo habría que promoverlos como un medio de prevención cuando procediera.

992. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, explicó que ese calificativo no era necesario en una recomendación y que, además, las medidas apropiadas formarían parte del enfoque integrado.

993. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la enmienda.

994. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, y observó que la negociación colectiva no debería ser una cuestión opcional.

995. El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la enmienda, porque ya se hacía una referencia a la adopción de «medidas apropiadas» en el texto introductorio, que recogía la dimensión nacional.

996. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que no era necesario añadir un calificativo, ya que en el artículo 13 del proyecto de convenio ya se aclaraban los métodos de aplicación que los Estados Miembros tenían a su disposición.

997. La enmienda no fue adoptada.

998. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia para sustituir «adoptar» por «examinar» no recibió apoyo.

999. La enmienda no fue adoptada.

1000. El texto introductorio del párrafo 4 fue adoptado.

Apartado *a)*

1001. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Noruega y Suiza, presentó una enmienda, idéntica a otra enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia, para sustituir «fomentar» por «alentar», con el propósito de hacer hincapié en que el proyecto de recomendación no era un instrumento vinculante y de evitar cualquier posibilidad de injerencia de los gobiernos en la negociación colectiva.

1002. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, y la miembro gubernamental del Brasil apoyaron la enmienda, ya que consideraban que el término era más apropiado para el texto de una recomendación.

1003. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, y observó que el término «fomentar» no sugería la posibilidad de injerencia.

1004. Los miembros gubernamentales de Colombia y Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.

1005. La miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la enmienda, porque el texto original era coherente con el Convenio núm. 98.

1006. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

1007. Las enmiendas no fueron adoptadas.

1008. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, presentó una enmienda para insertar «el reconocimiento efectivo de» antes de «la negociación colectiva», así como una subenmienda para sustituir «de la negociación colectiva» por «del derecho de negociación colectiva». El motivo de la enmienda y de la subenmienda era conseguir que el texto guardara coherencia con el que se había acordado anteriormente para el párrafo 3.

1009. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

1010. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1011. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, presentó una enmienda para sustituir «a todos los niveles» por «a los niveles apropiados», antes de «como medio para prevenir», con el propósito de reflejar que la negociación colectiva tenía lugar en distintos niveles, según las circunstancias de cada país. Además, el texto que se proponía en la enmienda guardaba coherencia con el que se empleaba en las

Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo de la OIT (2018).

1012. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque, a su juicio, no resultaba claro quién evaluaría cuáles serían los niveles apropiados. Reiteró que era esencial asegurar que no hubiera injerencias por parte de los gobiernos en la negociación colectiva. Los gobiernos tenían la obligación tanto de fomentar la negociación colectiva como de no interferir en ella.

1013. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la enmienda.

1014. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, señalando que el término «apropiados» ya se había empleado en el texto introductorio del párrafo, por lo que la enmienda era innecesaria.

1015. El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la enmienda, ya que, a su juicio, los Miembros deberían promover el diálogo social en todos los niveles.

1016. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, dijo que «apropiadas» en el texto introductorio hacía referencia a las medidas, mientras que el adjetivo «apropiados» propuesto en la enmienda se refería a los distintos niveles de negociación colectiva. La negociación colectiva tenía lugar a distintos niveles, entre otros el nivel de empresa y de rama de actividad. No todos los niveles de negociación colectiva estaban presentes en todos los países. La oradora presentó una subenmienda para insertar «todos» antes de «los niveles».

1017. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda.

1018. Los miembros gubernamentales de Barbados, Canadá, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia no apoyaron la subenmienda.

1019. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la subenmienda.

1020. La miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda, haciendo hincapié en que la negociación colectiva tenía lugar a distintos niveles y que eran los empleadores y los trabajadores los que debían decidir cuál era el apropiado.

1021. La enmienda no fue adoptada.

1022. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, retiró una enmienda que tenía por objeto sustituir «como medio para» por «como uno de los medios para».

1023. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda idéntica a otra presentada por el Grupo de los Empleadores para suprimir «y tratar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo»; recordó las inquietudes que habían planteado en el contexto del convenio, en el sentido de que no consideraban que fuera apropiado abordar la violencia doméstica en los instrumentos.

1024. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, afirmó que la violencia doméstica era un problema de orden privado que tenía repercusiones sobre los trabajadores, pero dijo que los empleadores no podían ser los responsables de tratar todos sus efectos, y que abordar la violencia doméstica mediante la negociación colectiva sería difícil e impracticable.

1025. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el apartado *a)* no se refería a las responsabilidades de los interlocutores sociales, sino a las de los gobiernos en relación con la negociación colectiva. Introdujo una subenmienda para sustituir «tratar los efectos de la violencia doméstica» por «mitigar el impacto de la violencia doméstica» antes de «en el mundo del trabajo».

1026. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, no apoyó la subenmienda. La negociación colectiva es responsabilidad de los interlocutores sociales, por lo que, en última instancia, de acuerdo con la disposición, éstos tendrían que negociar esas cuestiones.

1027. La miembro gubernamental del Canadá respaldó la subenmienda. Dijo que la negociación colectiva era uno de los muchos medios disponibles para abordar la violencia doméstica. El apartado *a)* no se refería a prevenir la violencia doméstica, sino a mitigar su impacto en el mundo del trabajo. Algunas de las medidas para abordar la violencia doméstica podían negociarse con éxito, tales como las licencias o las modalidades de trabajo flexibles para las víctimas de la violencia doméstica.

1028. El miembro gubernamental de Barbados, con el apoyo del miembro gubernamental de Nueva Zelandia, presentó una subenmienda para sustituir «en» por «sobre», de modo que la subenmienda rezara de la siguiente manera: «mitigar el impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo».

1029. La Vicepresidenta trabajadora expresó su preferencia por la preposición «en» antes de «el mundo del trabajo» ya que se ajustaba a las formulaciones utilizadas anteriormente.

1030. Los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda planteada por el Grupo de los Trabajadores y dijeron que no tenían preferencia en cuanto al uso de «en» o «sobre».

1031. La miembro gubernamental de la Argentina apoyó la subenmienda. La Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en octubre de 2016, había puesto de relieve la importancia de la cooperación entre los gobiernos y los interlocutores sociales en relación con la violencia doméstica.

1032. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia no apoyó la subenmienda.

1033. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, dijo que tenía serias dudas sobre la nueva versión subenmendada del apartado *a)* del párrafo 4, y propuso poner entre corchetes el texto.

1034. La Comisión decidió discutir el apartado *a)* del párrafo 4 conjuntamente con el párrafo 18 a su debido tiempo.

1035. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda. La negociación colectiva era una manera eficaz, tanto para los empleadores como para los trabajadores, de encontrar soluciones para abordar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

1036. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló las dudas que albergaba su Grupo acerca del recurso a la negociación colectiva como medio de mitigar la violencia doméstica, y presentó una subenmienda para insertar un punto y coma después de «abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» e insertar después del apartado *a)* un apartado nuevo del siguiente tenor: «mitigar el impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo, y».

1037. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda. Debía conservarse la relación entre la negociación colectiva y la mitigación del impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Si ambos conceptos se situaban en dos apartados distintos esta relación desaparecería.

1038. El miembro gubernamental de Colombia apoyó la subenmienda.

1039. Debido a la falta de apoyo, la subenmienda no fue adoptada.

1040. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para cambiar «sobre» por «en» antes de «el mundo del trabajo», a fin de garantizar la coherencia con el texto adoptado para el artículo 11, *f),* del proyecto de convenio. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, insistió en que su Grupo no podía apoyar la enmienda en su forma subenmendada. Si bien la negociación colectiva figuraba en el artículo 13 del proyecto de convenio como medio para aplicar el convenio, su aplicación específica al contexto de la violencia doméstica podía plantear problemas.

1041. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que los nuevos artículos 4, 11, *f),* y 12 del proyecto de convenio instaban a los Estados Miembros a adoptar medidas, a través de la negociación colectiva u otras formas de diálogo social, para mitigar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluso en relación con la violencia doméstica, y también cuando estuviesen implicadas terceras partes. Preguntó si la introducción de un calificativo podía ayudar a resolver la cuestión.

1042. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia presentó una subenmienda, apoyado por los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia y Uruguay, para insertar «y, en la medida de lo posible,» después de «la violencia y el acoso en el mundo del trabajo», con la que el párrafo quedaría del siguiente tenor: «promover el reconocimiento efecto del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y».

1043. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, así como la Vicepresidenta trabajadora, apoyaron la enmienda en su versión subenmendada en aras de alcanzar un compromiso.

1044. Las enmiendas fueron adoptadas en su forma subenmendada.

1045. Los miembros gubernamentales del Canadá y Suiza retiraron una enmienda para sustituir «y abordar» por «y afrontar», que no afectaba al texto en inglés.

1046. El apartado *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *b)*

1047. Una propuesta que tenía por objeto suprimir el apartado *b)* del párrafo 4, presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia, no recibió apoyo.

1048. La enmienda no fue adoptada.

1049. El apartado *b)* del proyecto de recomendación fue adoptado.

1050. El párrafo 4 fue adoptado en su forma enmendada.

1051. La parte I del proyecto de recomendación fue adoptada en su forma enmendada.

Párrafo 5

1052. Una enmienda al párrafo 5 del proyecto de recomendación, presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia, para insertar «las disposiciones sobre igualdad y no discriminación de» antes de «los instrumentos de la Organización» y suprimir «sobre igualdad y no discriminación» antes de «la Organización Internacional del Trabajo», no recibió apoyo.

1053. La enmienda no fue adoptada.

1054. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para insertar «pertinentes» antes de «de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación» y suprimir «, así como otros instrumentos pertinentes» al final del párrafo, para dar más claridad al texto.

1055. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda por considerar que aportaba claridad desde una perspectiva jurídica.

1056. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque había otros instrumentos internacionales pertinentes cuya referencia era necesaria.

1057. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia, Panamá y Uruguay no apoyaron la enmienda.

1058. La enmienda no fue adoptada.

1059. Una enmienda similar, propuesta por el Grupo de los Empleadores, para suprimir «, así como otros instrumentos pertinentes» al final del párrafo 5 tampoco fue adoptada.

1060. El párrafo 5 fue adoptado.

Parte II. Protección y prevención

1061. El título de la parte II fue adoptado.

Párrafo 6

1062. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia para suprimir el párrafo 6 del proyecto de recomendación en su totalidad no recibió apoyo.

1063. La enmienda no fue adoptada.

1064. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «tener en cuenta» por «tomar en consideración». En vista de que no todos los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo habían sido ratificados universalmente, la enmienda buscaba proporcionar flexibilidad a los gobiernos a la hora de decidir cuáles eran pertinentes para ellos.

1065. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque debilitaba el texto y las normas internacionales del trabajo ofrecían un marco importante para las políticas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1066. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda.

1067. La enmienda no fue adoptada.

1068. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar al final del párrafo «, como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)».

1069. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

1070. Los miembros gubernamentales de la Argentina y el Uruguay apoyaron la enmienda.

1071. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la enmienda pero propuso una subenmienda para incluir una referencia al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

1072. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda.

1073. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1074. El párrafo 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 7

Texto introductorio

1075. La enmienda relativa al párrafo 7 del proyecto de recomendación presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia para insertar «empleadores, en consulta con los» antes de «trabajadores y sus representantes,» no fue apoyada.

1076. La enmienda no fue adoptada.

1077. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia para sustituir «participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la» por «adoptar y aplicar la» no fue apoyada.

1078. La enmienda no fue adoptada.

1079. El texto introductorio del párrafo 7 fue adoptado.

Apartados *a), b)* y *c)*

1080. Los apartados *a), b)* y *c)* fueron adoptados.

Apartado *d)*

1081. La miembro gubernamental del Brasil retiró una enmienda para insertar, después de «investigación,», «inclusive sobre la protección de la privacidad y la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda,».

1082. El apartado *d)* fue adoptado.

Apartado *e)*

1083. Una enmienda relativa al apartado *e)* del párrafo 7 del proyecto de recomendación presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia para suprimir el apartado no fue apoyada.

1084. La enmienda no fue adoptada.

1085. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «comunicaciones internas y externas relacionadas con la» por «quejas de», ya que no se indicaba claramente a qué comunicaciones internas y externas se hacía referencia.

1086. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que resultaba más clara una referencia específica a las comunicaciones internas y externas.

1087. Los miembros gubernamentales de Barbados y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda, ya que a su juicio las quejas formales eran demasiado restrictivas; además, otras personas, como los denunciantes, carecerían de protección.

1088. La miembro gubernamental de los Estados Unidos preguntó qué comprenderían las comunicaciones internas y externas e indicó que éstas podrían incluir muchas cosas, de ahí que el término «quejas» fuera más claro.

1089. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la enmienda. Señaló que el texto incluía la expresión «se tomen debidamente en consideración», que en su opinión respondería a las inquietudes expresadas por el Grupo de los Empleadores.

1090. La miembro gubernamental de Costa Rica no apoyó la enmienda.

1091. La Vicepresidenta empleadora pidió a la secretaría que aclarara el significado de la expresión «comunicaciones internas y externas».

1092. La representante adjunta del Secretario General explicó que la expresión pretendía abarcar los mensajes que podían proceder de diversos actores, incluidos los denunciantes.

1093. Como solución de compromiso, la miembro gubernamental de la Argentina, con el apoyo de la miembro gubernamental de Costa Rica, presentó una subenmienda para retomar el texto original y añadir «con quejas de», de forma que el texto rezara como sigue: «disponer que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con quejas de violencia y acoso se tomen debidamente en consideración y adoptar las medidas que correspondan.».

1094. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda, ya que en esta formulación el texto seguía centrándose en las quejas formales y excluía otras comunicaciones.

1095. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda y propuso otra subenmienda (que no afectaba la versión en español) para añadir *«as appropriate»*; señaló que la noción de «tomar debidamente en consideración» implicaba que se consideraba si era necesario o no adoptar medidas.

1096. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la nueva subenmienda.

1097. La representante adjunta del Secretario General observó que podía sustituirse «quejas» por «incidentes», ya que este último término sería más amplio e incluiría las quejas, además de la situación de los denunciantes.

1098. La Vicepresidenta empleadora apoyó la propuesta de la secretaría y propuso otra subenmienda a tal efecto.

1099. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, Costa Rica y Perú apoyaron la nueva subenmienda.

1100. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1101. El apartado *e)* del párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado *e)*

1102. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Israel, presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado después del apartado *e)* del párrafo 7: «especificar el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 11, *c),* manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos;». Explicó que de este modo se alentaba a las víctimas de actos de violencia y acoso a denunciar a sus autores. Los trabajadores deberían estar informados sobre los riesgos en el lugar de trabajo, incluso cuando hubiera inquietudes en materia de privacidad.

1103. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

1104. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. A su juicio los apartados ya eran demasiado prescriptivos. Algunos empleadores abordaban la privacidad y la confidencialidad por separado. La oradora preguntó en qué medida se podría poner en práctica la disposición del apartado.

1105. A modo de aclaración, la miembro gubernamental del Canadá citó el ejemplo de un trabajador con problemas de salud mental que hubiera proferido amenazas; sin revelar el nombre del dicho trabajador, el empleador podía informar a los miembros del personal sobre la existencia de este riesgo en el lugar de trabajo. Se trataba de buscar un equilibrio entre privacidad y confidencialidad.

1106. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la enmienda. El equilibrio entre privacidad y confidencialidad era importante pero el texto del nuevo apartado no era suficientemente específico.

1107. La miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda. La adición propuesta tomaba en consideración la necesidad de informar a todos acerca de los peligros que acarreaban la violencia y el acoso.

1108. El miembro gubernamental de Barbados apoyó la enmienda.

1109. La enmienda fue adoptada.

1110. La miembro gubernamental del Brasil, con el apoyo del miembro gubernamental de Colombia y de la Vicepresidenta trabajadora, presentó una enmienda para añadir otro apartado después del apartado *e)* del párrafo 7: «incluir medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los denunciantes contra la victimización y las represalias». Las políticas a nivel de lugar de trabajo deberían proteger a las personas frente a la victimización y las represalias para alentarlas a denunciar su caso.

1111. La Vicepresidenta trabajadora y las miembros gubernamentales de la Argentina y Costa Rica apoyaron la enmienda.

1112. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda ya que ampliaba una lista prescriptiva que, de por sí, ya era larga.

1113. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.

1114. La enmienda fue adoptada.

1115. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Noruega y Suiza, presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado del siguiente tenor: «indicar con qué periodicidad se revisará la política del lugar de trabajo;».

1116. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda porque consideraba que era demasiado prescriptiva y afectaba las responsabilidades de los empleadores de gestionar y seguir la aplicación de su política en el lugar de trabajo. Por otra parte, había empresas de todos los tamaños y era preciso prever cierto grado de flexibilidad para abordar las cuestiones que se planteasen.

1117. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, y observó que esa disposición sería difícil de poner en práctica puesto que guardaba relación con el artículo 10 del proyecto de convenio, que contenía tres frases calificativas.

1118. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, Estados Unidos, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda.

1119. Los miembros gubernamentales de Costa Rica y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda porque consideraban que brindaba a los Estados suficiente flexibilidad para determinar la periodicidad de las revisiones de la política.

1120. El Presidente señaló a la atención que el texto introductorio del párrafo 7 ya se refería al control de la política del lugar de trabajo, que tal vez abarcaba la enmienda que estaba siendo objeto de examen.

1121. El miembro gubernamental del Canadá propuso una subenmienda con el apoyo de los miembros gubernamentales de Barbados, Costa Rica, Noruega, Perú y Uruguay, para insertar «que» después de «indicar», suprimir «con qué periodicidad», y añadir «se revisará periódicamente» después de «lugar de trabajo», tras lo cual, el apartado quedaría del siguiente tenor: «indicar que la política del lugar de trabajo se revisará periódicamente;».

1122. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda por considerarla demasiado prescriptiva.

1123. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.

1124. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, Colombia, Estados Unidos, Nueva Zelandia, Panamá y Singapur no apoyaron la subenmienda.

1125. La subenmienda y la enmienda fueron retiradas.

1126. El párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 8

Texto introductorio

1127. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar «y las medidas» después de «el lugar de trabajo». Observó que el párrafo guardaba relación con el artículo 10 del proyecto de convenio por lo que quedaba justificada una referencia a «medidas».

1128. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, ya que, como el artículo 10 del proyecto de convenio se centraba en la evaluación de riesgos, consideraba que la inserción que proponía era innecesaria.

1129. Los miembros gubernamentales de Australia, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda por las razones expuestas por la Vicepresidenta empleadora.

1130. La enmienda no fue adoptada.

1131. Los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia presentaron una enmienda para sustituir «las probabilidades» por «los riesgos» y suprimir «en particular los peligros y riesgos psicosociales,», que no obtuvo apoyo.

1132. La enmienda no fue adoptada.

1133. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «en particular» por «incluyendo» e «incluidos los generados por» por «inclusive cuando estos riesgos los generan». El propósito de la enmienda era ampliar el ámbito de aplicación del párrafo a fin de que abarcase otros factores además de los peligros y riesgos psicosociales.

1134. La Vicepresidenta trabajadora observó que el Grupo de los Trabajadores no se oponía a la inclusión de «incluidos los generados por», pero propuso una subenmienda para sustituir «incluidos los generados por» por «incluidos los que implican», con objeto de armonizar el párrafo con el nuevo texto del artículo 5, 2), del proyecto de convenio.

1135. Los miembros gubernamentales de Barbados, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda ya que, a su juicio el texto estaba formulado de manera más clara, en particular en relación con el apartado *a)* y las terceras partes.

1136. La Vicepresidenta empleadora no veía clara la utilización del término «factores», sobre todo en relación con la discriminación, que se mencionaba en el apartado *b)*.

1137. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, apoyada por los miembros gubernamentales del Canadá, Noruega y Suiza, presentó una nueva subenmienda para sustituir «incluyendo» por «tales como» con objeto de evitar la utilización de «incluyendo» e «incluidos» en la misma oración.

1138. La Vicepresidenta trabajadora observó que las evaluaciones de riesgos debían incluir los peligros y riesgos psicosociales, pero no como ejemplos. Prefería conservar «en particular».

1139. La Vicepresidenta empleadora señaló que los riesgos psicosociales estaban incluidos en los peligros y los riesgos; era preciso conservar una visión integral.

1140. La miembro gubernamental de la Arabia Saudita apoyó la subenmienda.

1141. La Vicepresidenta empleadora presentó otra subenmienda para insertar dos puntos después de «los que» y suprimir «implican». Era necesario introducir estos cambios para que el párrafo quedase dividido en dos apartados, el primero empezando por «incluyendo» y el segundo empezando por «incluidos los que».

1142. La Vicepresidenta trabajadora cuestionaba la utilización continuada de expresiones como «tales como».

1143. La representante adjunta del Secretario General observó que el apartado *b)* del artículo 10 del proyecto de convenio incluía una referencia explícita a «la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales conexos en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo». El proyecto de convenio había hecho especial hincapié en esos tipos de riesgos. La palabra «incluyendo» recogería este énfasis.

1144. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, apoyado por los miembros gubernamentales de Australia y el Canadá, presentó otra subenmienda para insertar «, con especial referencia a:» antes de «riesgos psicosociales».

1145. Los miembros gubernamentales de Barbados y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda.

1146. La Vicepresidenta empleadora cuestionó el efecto práctico de la subenmienda y señaló que el párrafo seguía mezclando los factores de riesgo y las evaluaciones de los peligros y los riesgos. Propuso una nueva subenmienda para suprimir «en particular».

1147. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó esa subenmienda.

1148. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, con el apoyo de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Costa Rica y Estados Unidos, presentó una subenmienda para sustituir «, con especial referencia a:» por «. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:», así como para insertar «impliquen a» al principio del apartado *a)* y «se deriven de» al principio del apartado *b)*.

1149. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda.

1150. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia propuso en otra subenmienda para insertar, en la versión inglesa, *«may»* después de *«hazards and risks that».*

1151. La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Egipto apoyaron esa subenmienda.

1152. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la nueva subenmienda para insertar *«may»*.

1153. Después de una votación indicativa a mano alzada, esta última subenmienda no fue adoptada.

1154. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1155. A consecuencia de ello, una enmienda fue desestimada.

1156. El texto introductorio del párrafo 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *a)*

1157. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado *a)* que diría lo siguiente: «la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos;». En la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en 2016, se había señalado que el hecho de no asignar responsabilidades, una distribución de tareas insuficiente, las deficiencias en la organización del trabajo y el comportamiento negativo por parte del personal directivo eran factores que podían aumentar los peligros y riesgos.

1158. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda y propuso una subenmienda para insertar «se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo,» antes de «la organización del trabajo». El propósito era asegurar que en las evaluaciones de riesgos se analizaran las condiciones y modalidades de trabajo que podían acarrear una mayor vulnerabilidad de los trabajadores a la violencia y el acoso, como el trabajo nocturno y el que se realizaba de forma aislada, a fin de adaptar las estrategias de mitigación y prevención de riesgos de acuerdo con ello.

1159. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, ya que las modalidades indicadas no aumentaban por sí mismas el riesgo de violencia y acoso. El hecho de que muchas pymes carecieran de un departamento de recursos humanos no significaba que en ellas existiera una mayor exposición al riesgo de violencia y acoso en los lugares de trabajo.

1160. El miembro gubernamental de Suiza apoyó la subenmienda.

1161. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, porque algunas condiciones y modalidades de trabajo, por ejemplo, el establecimiento de plazos y metas poco realistas, aumentaban el riesgo de violencia y acoso. Sin embargo, no estaba de acuerdo con incluir «la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos», ya que consideraba que era una expresión demasiado amplia. Propuso una nueva subenmienda, secundada por el miembro gubernamental de Australia, para suprimir dicha expresión.

1162. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la nueva subenmienda, señalando que esas cuestiones estaban incluidas en el párrafo 9.

1163. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la nueva subenmienda. Los párrafos 8 y 9 no se referían a las mismas cuestiones, ya que el primero de ellos se ocupaba de la realización de evaluaciones de riesgos y el segundo brindaba orientación sobre las medidas que se podrían adoptar. Recordó que, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales podían derivarse de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo.

1164. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Las condiciones y las modalidades de trabajo, así como la gestión de los recursos humanos, podían contribuir a crear una cultura de prevención o, por el contrario, a aumentar el riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

1165. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia retiró la nueva subenmienda.

1166. Las miembros gubernamentales del Brasil y Costa Rica apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

1167. La Vicepresidenta empleadora observó que el texto era demasiado prescriptivo, y que los empleadores tendrían dificultades para poder cumplir sus obligaciones.

1168. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que la enmienda no pretendía dar a entender que todas las modalidades de trabajo eran una causa de violencia y acoso, sino que también podían ayudar a prevenirlos. Con el fin de alcanzar un consenso, en nombre de la UE y sus Estados miembros, el orador presentó una nueva subenmienda para añadir «, según proceda» después de «gestión de los recursos humanos».

1169. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la nueva subenmienda y dijo que prefería la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. Dijo que las discusiones sobre este apartado deberían tener presente el texto introductorio, que proporcionaba orientaciones adicionales sobre la realización de evaluaciones de riesgos. Como la evaluación de riesgos implicaba analizar peligros y otros factores de riesgo, era necesario prestar atención a los posibles peligros derivados de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos.

1170. La Vicepresidenta empleadora apoyó la nueva subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE.

1171. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la nueva subenmienda, en aras del consenso.

1172. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1173. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos e Israel, retiró una enmienda que tenía por objeto añadir un nuevo apartado después del párrafo 8, que rezaba: «*a)* las modalidades de gestión del entorno de trabajo y de los recursos humanos;».

1174. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir el apartado *a)*.

1175. Debido a la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1176. El apartado *a)* fue adoptado.

Apartado *b)*

1177. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «el abuso vinculado con» antes de «relaciones de poder desiguales». Las relaciones de poder desiguales surgían de manera natural en el marco de las estructuras jerárquicas y esto era una característica común a todos los tipos de organización. Siempre habría personas que fueran directivos o estuvieran en puestos de dirección, lo cual generaría relaciones de poder desiguales. La enmienda buscaba aclarar que los riesgos de violencia y acoso no se debían a la existencia de relaciones de poder desiguales sino al abuso de ellas.

1178. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. La finalidad del apartado original era asegurar que en la evaluación de los riesgos se tuviera en cuenta el abuso de las relaciones de poder, se identificaran riesgos conexos y, además, que los empleadores adoptaran medidas pertinentes.

1179. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda. Añadir «el abuso vinculado con» era superfluo, ya que en la evaluación de riesgos se determinaría si hubo o no un posible abuso de poder.

1180. El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la enmienda. La discusión versaba sobre la realización de evaluaciones de riesgos y, en efecto, las relaciones de poder desiguales eran un factor de riesgo.

1181. La representante adjunta del Secretario General explicó que la formulación original también tenía la finalidad de abarcar los casos de abusos cometidos por subordinados contra sus supervisores y derivados de normas de género o sociales. Las relaciones de poder no tenían por qué estar condicionadas necesariamente por jerarquías organizativas.

1182. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que entendía las preocupaciones del Grupo de los Empleadores y la existencia de relaciones de poder desiguales debido a las estructuras del lugar de trabajo. Sin embargo, observó que la referencia a «abuso de poder» en el apartado significaría que ya se habría llevado a cabo una evaluación de los riesgos y se habría detectado dicho abuso como un factor de riesgo.

1183. La Vicepresidenta empleadora observó que la Oficina estaba señalando cuestiones relacionadas con normas sociales y de género, así como con la discriminación, y no tanto con el abuso de las relaciones de poder. Propuso una nueva subenmienda para sustituir «las relaciones de poder desiguales y las normas de género» por «del abuso de las relaciones de poder y normas».

1184. Los miembros gubernamentales de la Argentina y Nueva Zelandia apoyaron la subenmienda.

1185. El miembro gubernamental de Egipto explicó que, en la actualidad, la nueva norma ISO 45001 para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo requería una evaluación de los riesgos psicosociales.

1186. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda.

1187. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.

1188. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1189. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para insertar, después de «desiguales», «entre mujeres y hombres».

1190. La enmienda propuesta no fue adoptada por falta de apoyo.

1191. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «y las normas de género,» por «, los estereotipos de género y las normas».

1192. La enmienda propuesta no fue adoptada por falta de apoyo.

1193. El apartado *b)* fue adoptado.

Nuevo apartado después del apartado *b)*

1194. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda para insertar un nuevo apartado formulado en los siguientes términos: «*c)* las condiciones y las modalidades de trabajo, en particular el diseño, la organización y la gestión del trabajo».

1195. El párrafo 8 fue adoptado.

Párrafo 9

1196. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «específicas» por «apropiadas»; la finalidad de la enmienda era permitir que los países determinaran en qué sectores y ocupaciones deberían adoptarse medidas de protección de conformidad con sus contextos nacionales, así como armonizar la terminología con la del artículo 2 del proyecto de convenio.

1197. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque el término «específicas» hacía referencia a medidas para determinados sectores.

1198. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda alegando que el texto del párrafo contenía una larga lista de sectores en los que la aplicación del término «específicas» plantearía problemas.

1199. Los miembros gubernamentales de Egipto y Nueva Zelandia apoyaron la enmienda, al igual que la miembro gubernamental de los Estados Unidos, quien señaló que el término «apropiadas» permitiría adoptar tanto un enfoque específico como uno intersectorial.

1200. La enmienda fue adoptada.

1201. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una enmienda para sustituir «los sectores,» por «los sectores o» a fin de armonizar el texto con la versión enmendada del artículo 9 del proyecto de convenio.

1202. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

1203. La enmienda fue adoptada.

1204. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «los trabajadores y otras personas concernidas» por «las personas mencionadas en el artículo 2» y a continuación, en consonancia con el enfoque que su Grupo había adoptado con respecto a otras enmiendas, propuso una subenmienda para sustituir «en los que los trabajadores y otras personas concernidas» por «que están más expuestos a la violencia y el acoso».

1205. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Nueva Zelandia, propuso otra subenmienda para suprimir «que están más expuestos a la violencia y el acoso».

1206. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la nueva subenmienda.

1207. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1208. Acto seguido, se desestimaron dos enmiendas.

1209. La Vicepresidenta empleadora y la miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentaron dos enmiendas idénticas para suprimir «como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, los servicios, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio». La Vicepresidenta empleadora explicó que no existía un consenso a nivel internacional acerca de cuáles sectores estaban más expuestos a la violencia y el acoso, añadiendo que las circunstancias nacionales eran

distintas e iban evolucionando. En su opinión era mejor suprimir la lista y permitir que los gobiernos decidieran en función de sus circunstancias.

1210. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. La finalidad de las recomendaciones era proporcionar orientaciones a los Estados Miembros sobre cómo aplicar las disposiciones de los convenios. La lista brindaba esas orientaciones con ejemplos de sectores como el sector de la salud, ocupaciones como el trabajo doméstico y modalidades de trabajo como el trabajo nocturno, en los que se sabía que los trabajadores estaban particularmente expuestos a la violencia y el acoso. Observó que en el Informe V (1) de la Conferencia de 2018, titulado *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, se indicaban sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas estaban más expuestos a la violencia y el acoso, y mencionó varios ejemplos de países.

1211. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la enmienda ya que, a su juicio, estaba claro que la lista no era exhaustiva; no obstante, subrayó que no deberían añadirse grupos adicionales, habida cuenta de que la lista debía conservar su carácter indicativo.

1212. La Vicepresidenta empleadora observó que las pruebas de la incidencia generalizada de la violencia y el acoso citadas por la Vicepresidenta trabajadora ponían de relieve que los actos de violencia y acoso podían ocurrir en cualquier sector u ocupación o en el marco de cualquier modalidad de trabajo, por lo que no era necesario incluir una lista.

1213. La miembro gubernamental del Canadá coincidió con el miembro gubernamental de Nueva Zelandia, y añadió que si se retiraban todos los ejemplos el párrafo carecería de objeto, ya que no se diferenciaría de la disposición relacionada que figuraba en el proyecto de convenio (artículo 2).

1214. El miembro gubernamental de Barbados señaló asimismo que era preciso destacar una serie limitada de grupos vulnerables a título informativo, como los trabajadores domésticos y los trabajadores del sector de los servicios, la salud y la educación.

1215. El miembro gubernamental de Egipto no apoyó la enmienda. Para diferenciar el párrafo del artículo 2 del proyecto de convenio, propuso incluir una referencia a la práctica nacional.

1216. La Vicepresidenta empleadora destacó que era necesario mantener la coherencia y observó que la gran mayoría de miembros de la Comisión se había opuesto a la inclusión de listas en otras disposiciones de los proyectos de instrumentos. Señaló asimismo que el sector de los servicios representaba el 70 por ciento de la población activa, lo que daba a entender que era un grupo demasiado amplio para ser incluido en una lista indicativa.

1217. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia observó que una lista indicativa otorgaría a cada Estado Miembro plena libertad para determinar sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo, de conformidad con sus contextos y circunstancias nacionales.

1218. La miembro gubernamental del Perú estaba de acuerdo en que la lista no era exhaustiva y presentó una subenmienda, apoyada por los miembros gubernamentales de la Argentina y el Brasil para sustituir *«and»* por *«or»* al final de la lista (que no afectaba a la versión en español) como medio para aportar flexibilidad.

1219. La Vicepresidenta trabajadora prefería el texto en su forma subenmendada por la miembro gubernamental del Perú y reiteró la necesidad de incluir una referencia a «sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo». Con objeto de encontrar una formulación que obtuviese un consenso amplio, la oradora presentó una nueva subenmienda basada en terminología del párrafo 37, *a),* iv), de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010

(núm. 200), para sustituir la lista y conservar «sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo», con la que el texto quedaría como sigue: «Los Miembros deberían adoptar estrategias con especial atención a los sectores, las modalidades de trabajo y las ocupaciones en los que las personas amparadas por la presente Recomendación están más expuestas a riegos.».

1220. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.

1221. Los miembros gubernamentales de Australia, Costa Rica, Ecuador y México preferían el texto en su forma subenmendada por la miembro gubernamental del Perú.

1222. Como la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores no contaba con apoyo suficiente, la Vicepresidenta empleadora presentó otra subenmienda para suprimir el término «los servicios» de la lista, ya que lo consideraba demasiado amplio y por consiguiente poco útil.

1223. Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron el texto en su forma subenmendada por la miembro gubernamental del Perú y subenmendada seguidamente por el Grupo de los Empleadores.

1224. La Vicepresidenta trabajadora presentó otra subenmienda para sustituir «los servicios, el trabajo en el sector de la salud» por «el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales», para asegurar que los segmentos más expuestos del sector de los servicios se mantuviesen en la lista.

1225. La Vicepresidenta empleadora apoyó el texto en su nueva versión subenmendada por la miembro gubernamental del Perú y el Grupo de los Trabajadores.

1226. Las enmiendas fueron adoptadas en su forma subenmendada.

1227. Posteriormente, una enmienda fue desestimada.

1228. El párrafo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 10

1229. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda para suprimir el párrafo 10, que era idéntica a otra enmienda presentada por las miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia. La oradora señaló que la justificación de esa supresión era evitar que se señalara únicamente a un grupo particular o se estableciera una precedencia en favor de ese grupo, ya que todos los trabajadores debían estar protegidos contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

1230. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda.

1231. La miembro gubernamental de Costa Rica no apoyó la enmienda. Más que proponer un nivel de jerarquía, en dicho párrafo se reconocía la situación vulnerable de los trabajadores migrantes. Los Estados no debían ignorar la situación de especial vulnerabilidad de las personas migrantes.

1232. El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda. Muchos instrumentos internacionales hacían referencia al trabajo y a los derechos humanos de los trabajadores migrantes, y se debía reconocer el carácter universal del principio de no discriminación.

1233. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el Perú no apoyaron la enmienda, por los mismos motivos esgrimidos por los miembros gubernamentales de Costa Rica y México.

1234. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda.

1235. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

1236. Las enmiendas no fueron adoptadas.

1237. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Suiza, presentó una enmienda para insertar «que son países de origen, tránsito o destino» después de «Miembros», «según proceda,» antes de «para proteger» y «en sus territorios» después de «trabajadores migrantes», suprimiendo «en los países de origen, tránsito o destino, según proceda» al final del párrafo. El propósito era que el texto, y las responsabilidades de los Estados, fueran más claros. Los Estados eran responsables de proteger a los trabajadores migrantes contra la violencia y el acoso dentro de sus fronteras nacionales, pero no fuera de ellas.

1238. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. En la actualidad, muchos países eran países de origen, tránsito y destino al mismo tiempo, como se había reconocido en la Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, adoptada en la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2017). Por lo tanto, la inserción de la expresión «en sus territorios» alteraba el sentido del texto original.

1239. La miembro gubernamental de Costa Rica no apoyó la enmienda, debido a que no aportaba claridad al texto original. Los Estados no podían legislar en los territorios de otros Estados, porque el derecho internacional no lo permitía.

1240. El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda, por los mismos motivos expuestos por la miembro gubernamental de Costa Rica. El orador observó que la referencia a los «territorios» en las enmiendas generaba confusión.

1241. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, explicó que el texto original guardaba una mayor correspondencia con la Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, adoptada por la Conferencia en 2017.

1242. Los miembros gubernamentales del Brasil y Colombia apoyaron la enmienda, ya que consideraban que añadía un mayor nivel de claridad con respecto a la asignación de responsabilidades.

1243. Los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador, Perú, Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Uruguay no apoyaron la enmienda.

1244. La Vicepresidenta empleadora dijo que prefería el texto original.

1245. La enmienda no fue adoptada.

1246. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo de la miembro gubernamental de la Federación de Rusia, presentó una enmienda para añadir la oración «El control de la aplicación de la legislación sobre migración y la prevención de las actividades de empleo ilegal no constituyen acoso según la definición del convenio.» al final del párrafo. Además, con el apoyo de la miembro gubernamental de la Federación de Rusia, presentó

una subenmienda a fin de aclarar la intención de la enmienda. La propuesta era sustituir el texto de la enmienda por el siguiente: «El control legítimo de la aplicación de la legislación sobre migración no debería interpretarse como acoso de conformidad con el presente Convenio.». La oradora explicó que su Gobierno deseaba asegurarse de que todas las personas estarían protegidas contra la violencia y el acoso. La legislación del trabajo de los Estados Unidos era aplicable en general a todos los trabajadores del país, lo que incluía a los trabajadores migrantes. Al mismo tiempo, era importante que hubiera un control legítimo de la aplicación de la legislación sobre migración en los lugares de trabajo. Por ejemplo, había leyes que sancionaban, por ser un acto ilegal, la contratación de migrantes sin un permiso de trabajo. La oradora señaló que en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), se pedía específicamente la adopción de sanciones contra los empleadores, y citó el artículo 6 del Convenio: «Deberán adoptarse disposiciones en la legislación nacional para llegar a investigar eficazmente el empleo ilegal de trabajadores migrantes así como para la definición y aplicación de sanciones administrativas, civiles y penales, incluyendo la prisión, para el empleo ilegal de trabajadores migrantes […]», y «Cuando un empleador sea objeto de una acción en justicia en aplicación de las disposiciones que se tomen en virtud del presente artículo, deberá tener el derecho de establecer la prueba de su buena fe». Por consiguiente, la enmienda propuesta buscaba aclarar que el control de la aplicación de las sanciones contra los empleadores no debería considerarse como un acto de acoso contra los empleadores ni contra los migrantes que trabajaban para ellos.

1247. La Vicepresidenta trabajadora consideraba poco apropiado introducir el texto propuesto en el instrumento que se estaba examinando. Se preguntaba si la subenmienda implicaba que los actos de violencia y acoso que se cometieran en el marco de la aplicación de la ley se considerarían aceptables. Solicitó a la Oficina y a la miembro gubernamental de los Estados Unidos una explicación más detallada.

1248. La miembro gubernamental de los Estados Unidos aclaró que la subenmienda no tenía esa finalidad.

1249. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda.

1250. La miembro gubernamental de Costa Rica no apoyó la subenmienda, ya que no parecía pertinente para los instrumentos. El párrafo que se estaba examinando trataba sobre la protección de los trabajadores migrantes, mientras que los cambios propuestos desviaban la atención hacia la inspección del trabajo. En vez de proteger a los trabajadores migrantes, había una deriva hacia su criminalización.

1251. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda. Los proyectos de instrumentos se centraban en la protección, en particular la de los grupos vulnerables.

1252. El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda porque mezclaba la inspección del trabajo con la gestión de la migración. La migración no podía abordarse partiendo del supuesto de que era una actividad ilegal.

1253. La representante adjunta del Secretario General señaló que el artículo 6 del Convenio núm. 143, al que hacía referencia la miembro gubernamental de los Estados Unidos cuando presentó la subenmienda, versaba sobre sanciones para los empleadores que contrataban a trabajadores migrantes en situación irregular y, en consecuencia, se centraba en el cumplimiento de la legislación nacional, mientras que el párrafo 10 tenía el fin de proteger a los trabajadores migrantes contra la violencia y el acoso.

1254. Ni la subenmienda ni la enmienda fueron adoptadas.

1255. El párrafo 10 fue adoptado.

Párrafo 11

1256. Una enmienda presentada por las miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia para suprimir el párrafo 11 no recibió apoyo.

1257. La enmienda no fue adoptada.

1258. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir «asociaciones» por «representantes» y «, para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso en la economía informal» por «y adoptar medidas, en consulta con los trabajadores y los empleadores de la economía informal, y sus representantes, para prevenir y afrontar la violencia y el acoso en la economía informal, reconociendo la responsabilidad y la incidencia de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y las autoridades públicas». La finalidad de la enmienda era proporcionar más orientaciones a los Estados sobre cómo afrontar la violencia doméstica en la economía informal.

1259. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, ya que la formulación no era clara en cuanto al papel de los diferentes actores para fomentar la transición de la economía informal a la economía formal. Además, los miembros deberían proporcionar asistencia a las organizaciones representativas de interlocutores sociales de modo que pudieran prevenir y abordar mejor la violencia y el acoso a través de los trabajadores y los empleadores de la economía informal.

1260. La miembro gubernamental de Costa Rica no apoyó la enmienda, dado que la formulación original era más clara.

1261. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda.

1262. La enmienda no fue adoptada.

1263. El párrafo 11 fue adoptado.

Párrafo 12

1264. Las miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia presentaron una enmienda para insertar «los trabajadores, incluyendo a», después de «la participación de», sustituir «o de los grupos mencionados» por «a que se hace referencia», e insertar una coma después de «artículo 7 del Convenio».

1265. Debido a la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1266. El párrafo 12 fue adoptado.

Párrafo 13

1267. Las miembros gubernamentales de Belarús, República de Corea, Estados Unidos, República Islámica del Irán, Federación de Rusia y de Uganda, en nombre del grupo de África, habían presentado enmiendas idénticas para suprimir el párrafo 13 del proyecto de recomendación.

1268. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, observó que su intención era dar margen para que los gobiernos, previa consulta con los órganos pertinentes, inclusive de la sociedad civil, interpretasen qué grupos eran vulnerables en su contexto, e incluyesen otros grupos en el futuro, de ser necesario, habida cuenta de que los grupos reconocidos como vulnerables cambiaban con el tiempo.

1269. El miembro gubernamental de la República de Corea observó que, si bien algunos grupos eran más vulnerables a la violencia y el acoso y podían precisar de protección especial, la lista de esos grupos podía variar según el país, y cambiar con el tiempo. El convenio y la recomendación deberían aspirar a asegurar una cobertura lo más amplia posible.

1270. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, así como el miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, también observaron que una lista de grupos vulnerables no podía ser exhaustiva, y que podía cambiar con el tiempo.

1271. La miembro empleadora de los Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló que era importante mantener esa lista en los instrumentos propuestos. Recordó los antecedentes del párrafo, y señaló que, inicialmente, el Grupo de los Empleadores no estaba a favor de mantener la lista porque a su juicio se corría el riesgo de excluir a algunos grupos. Sin embargo, su Grupo cambió su postura al reconocer que algunos miembros de la Comisión explícitamente se pronunciaron en contra de incluir cualquier referencia a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI). Debido a la postura que expresaron algunos gobiernos, era necesario mencionar claramente a los grupos vulnerables, incluidas las personas LGBTI, en la recomendación para no excluirlos de la protección. Trasladar la lista del proyecto de convenio al proyecto de recomendación ya había sido una concesión importante. Subrayó que 72 Estados criminalizaban la homosexualidad y que en 45 Estados, esa ley se aplicaba tanto a los hombres como a las mujeres. Sólo cinco países del mundo tenían constituciones que garantizaban explícitamente la igualdad de sus ciudadanos sobre la base de su orientación sexual e identidad sexual, y otros cinco Estados tenían constituciones que preveían protecciones basadas en la orientación sexual. Además, las investigaciones demostraban que las personas LGBTI eran más vulnerables a la violencia y el acoso. Contrariamente a lo que expresaron algunos gobiernos, esta lista no era exhaustiva, porque la expresión «deberían comprender» en el párrafo introductorio significaba que podían añadirse otros grupos.

1272. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. El proyecto de convenio hacía referencia a «grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad», y era importante que el texto de la recomendación aportase más orientaciones al respecto. Como los grupos reconocidos como vulnerables o en situación de vulnerabilidad cambiaban con el tiempo, su Grupo quería asegurar que nadie quedaba excluido, por lo que deseaba seguir estudiando el mejor modo de conseguirlo.

1273. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, propuso una subenmienda para sustituir el texto suprimido por «La referencia a los grupos vulnerables y los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 7 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos». Todas las personas debían estar protegidas contra la violencia y el acoso en todo el mundo, y el texto propuesto fortalecería la importancia concedida a los derechos humanos de todas las personas.

1274. La miembro empleadora de los Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, no apoyó la subenmienda porque no incluía una referencia a las personas LGBTI, un grupo particularmente expuesto a riesgos de violencia y acoso, como podía

observarse en los estudios que citó. Un futuro del trabajo centrado en las personas, el objetivo del proyecto de Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, debía incluir a las personas LGBTI. Si el instrumento se adoptaba sin la lista, la historia legislativa de la OIT en el año de su centenario sería una historia de exclusión.

1275. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia agradeció la intervención de la miembro empleadora de los Estados Unidos. A continuación, observó que el propósito de una recomendación era proporcionar orientación y claridad con respecto a un convenio. El proyecto de convenio trataba sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y el proyecto de recomendación dejaba claro qué personas eran vulnerables en ese contexto. La lista era indicativa, no exhaustiva. El convenio debía aplicarse a todos los grupos de personas, ya que los derechos humanos tenían un carácter universal. Su Gobierno se opondría a cualquier indicio de que no se protegería a un grupo en particular, o de que se le otorgaría menos protección. Añadió que estaba dispuesto a considerar la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE. No obstante, deseaba asegurarse de que esa propuesta no excluyera a ninguna persona, incluidas las personas LGBTI, que eran miembros de pleno derecho y en igualdad de condiciones de la sociedad.

1276. El miembro gubernamental de la Argentina apoyaba la lista de grupos vulnerables y grupos en situación de vulnerabilidad, y destacó que la postura general de la OIT era la de no discriminar a nadie.

1277. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los países del CCG, así como en nombre de los miembros gubernamentales de China, República de Corea, India, Indonesia, Iraq, Japón, Malasia, Singapur y Tailandia, apoyaron la subenmienda.

1278. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda y observó que la formulación propuesta por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE, iba al fondo de la cuestión, que era garantizar que nadie quedase al margen.

1279. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una nueva subenmienda, que tenía por objeto añadir «aplicables» después de «instrumentos internacionales sobre derechos humanos». Las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales de derechos humanos deberían considerarse conjuntamente.

1280. Los miembros gubernamentales del Brasil, Canadá, Costa Rica y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la nueva subenmienda.

1281. El miembro gubernamental del Ecuador indicó que se necesitaba una lista de grupos vulnerables y grupos en situación de vulnerabilidad para dar cumplimiento a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y visibilidad a dichos grupos.

1282. El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la subenmienda planteada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE, en la forma subenmendada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, ya que relacionaba de manera inequívoca las normas de la OIT a los derechos humanos universales. El orador afirmó que los países del CCG estaban a favor de proteger a todas las personas vulnerables sin que fuera necesario nombrarlos específicamente.

1283. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la subenmienda. Señaló que la miembro empleadora de los Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, había defendido con mucha elocuencia un grupo específico de personas

vulnerables pero hizo notar que otros grupos, como las personas que vivían en la pobreza extrema o las minorías lingüísticas, también tenían derecho al mismo nivel de protección.

1284. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda y señaló que respondía a todas las inquietudes que se habían planteado.

1285. La miembro gubernamental de México apoyó la subenmienda e indicó que era más completa que una lista cualquiera. El hecho de que los derechos humanos tuvieran un carácter universal implicaba que las políticas y las medidas de los Estados tenían que garantizar la no discriminación durante la vida profesional de todas las personas. Había que adoptar medidas positivas para proteger a los grupos particularmente vulnerables. El compromiso alcanzado permitiría que el instrumento estuviera orientado hacia el futuro.

1286. La miembro empleadora de los Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló que la expresión «deberían incluir», empleada en la propuesta de párrafo 13, resolvía todas las dificultades relacionadas con el grado de inclusión de la lista. Deseaba saber qué instrumento internacional de derechos humanos comprendía a las personas LGBTI y preguntó a la secretaría si alguna vez se había invocado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) en casos presentados a la Comisión de Aplicación de Normas que trataran específicamente sobre el colectivo LGBTI.

1287. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, hizo hincapié en que la UE no estaba dispuesta a hacer concesiones sobre sus valores, indicando que la propuesta presentada se basaba en los derechos y garantizaba que nadie quedaría excluido.

1288. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia observó que todos los instrumentos de derechos humanos abarcaban a las personas LGBTI. El mismo inciso aparecía en todos los textos de derechos humanos, prohibiendo cualquier tipo de discriminación y garantizando a todas las personas una protección igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo, ya fuese de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

1289. El miembro gubernamental de Chile señaló que prefería mantener la lista. La formulación propuesta para el párrafo 13 era clara y no era exhaustiva. Era importante señalar aquellos grupos de trabajadores más vulnerables a la violencia y el acoso, y no dar por supuesto que estaban incluidos en el término «todos los trabajadores». Sin embargo, su Gobierno no obstaculizaría la propuesta formulada por Estados miembros de la UE si tal era la opción referida.

1290. El miembro gubernamental de la Argentina observó que la nueva subenmienda era muy general. Todo el sistema de los derechos humanos abarcaba cuestiones relacionadas con la violencia. La principal cuestión que se planteaba era de qué modo el instrumento serviría para ayudar a las distintas personas en situaciones de vulnerabilidad.

1291. El miembro gubernamental de Colombia destacó que era fundamental proteger a los grupos más vulnerables, por lo que debía incluirse una lista inclusiva. En aras de una acción positiva, era más provechoso incluir una lista de todas aquellas personas que carecían de protección y que se encontraban en situación de vulnerabilidad.

1292. En respuesta a la pregunta formulada por el Grupo de los Empleadores, la representante adjunta del Secretario General señaló que a la Comisión de Aplicación de Normas no se habían sometido casos cuya discusión se centrara en la orientación sexual y la identidad de género. No obstante, la CEACR había reconocido que, con arreglo al Convenio núm. 111,

«la discriminación por motivo de sexo» incluía tanto las distinciones basadas en las características biológicas como el trato desigual basado en las funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo o género. La CEACR también había señalado que en algunos Estados se había determinado que el criterio del sexo o el género incluía la orientación sexual o identidad de género. Además, la CEACR había acogido con satisfacción el hecho de que en la legislación de un número creciente de países la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género figurasen como motivos específicos de discriminación. Por lo que respectaba a los instrumentos internacionales de derechos humanos, la oradora indicó que aunque en ninguno se utilizaban las expresiones «orientación sexual» o «identidad de género», los órganos de control de las Naciones Unidas habían determinado que la discriminación contra las personas LGBTI constituía una violación de las disposiciones de varios tratados de derechos humanos como, por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Podían encontrarse referencias a la orientación sexual en tres normas del trabajo, la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

1293. El Presidente explicó que, en consulta con las Vicepresidentas, se había acordado celebrar dos votaciones nominales: en primer lugar, se realizaría una votación acerca de si se debería mantener o no el texto del párrafo 13 propuesto, que incluía una lista de los grupos vulnerables y en situación de vulnerabilidad; posteriormente, se realizaría otra votación sobre la propuesta presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE, en la forma subenmendada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos. Se adoptaría la versión del párrafo que obtuviera más apoyo y, como resultado de ello, todas las demás enmiendas al párrafo 13 quedarían desestimadas.

1294. El Presidente del Grupo de los Empleadores (Sr. M. Mdwaba, Sudáfrica), hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, destacó el inquebrantable compromiso de su Grupo de alcanzar un convenio. Sin embargo, el contenido de ese convenio debía estar en conformidad con los principios y valores de justicia social de la OIT, consagrados en la Declaración de Filadelfia y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En vísperas de su segundo centenario, a la OIT le correspondía seguir defendiendo esos principios y valores, sin concesiones. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores debían mirar más allá de sus limitaciones actuales y aspirar a un futuro más inclusivo. Refiriéndose a la cuestión de mantener la lista completa de grupos vulnerables en la recomendación, incluida la referencia a las personas LGBTI, indicó que las intervenciones de su Grupo se hacían en nombre de la mayoría de los empleadores, con excepción de algunas federaciones. Recalcó nuevamente que, para su Grupo, conservar la lista completa de personas vulnerables en la recomendación y no en el convenio ya había significado una concesión importante. Actualmente no existía ninguna norma internacional que protegiera explícitamente a las personas LGBTI, a pesar de que esos trabajadores sufrían a menudo problemas de salud mental porque sentían que tenían que disimular su verdadera identidad. Los instrumentos internacionales de derechos humanos citados en la propuesta presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE, no abarcaban de forma explícita a los grupos LGBTI, de modo que no permitían garantizarles una protección suficiente. Originalmente, los instrumentos propuestos de la OIT incluían una lista no exhaustiva de grupos particularmente vulnerables a la violencia y el acoso, y era importante no apartarse del objetivo de proteger a todas las personas. El orador también rechazó todos los comentarios difamatorios que hicieron algunas partes para amenazar a su Grupo o tergiversar los motivos de su posicionamiento con respecto a esta cuestión. Dado que en la Comisión existían puntos de vista claramente diferenciados, era necesario realizar una votación nominal para adoptar una decisión sobre el texto del

párrafo 13. Dijo que su Grupo votaría a favor de la adopción de un convenio, con independencia del resultado de la votación.

1295. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su Grupo había manifestado reiteradamente que estaba a favor de la opción más inclusiva posible, de modo que no se dejara a nadie atrás, y que su Grupo también aceptaría el resultado de la votación.

1296. Tras haberse sometido a votación, la propuesta de mantener el texto del párrafo 13 del proyecto de recomendación, que incluía la lista de grupos vulnerables y grupos en situación de vulnerabilidad, no fue adoptada, al contar con 3 930 votos a favor, 7 436 en contra y 108 abstenciones [6].

1297. Tras haberse sometido a votación, la propuesta planteada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros y la UE, en la forma subenmendada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, de sustituir el párrafo 13 por «La referencia a los grupos vulnerables y los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 7 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.» fue adoptada con 7 544 votos a favor, 0 votos en contra y 4 048 abstenciones [7].

[6] Los resultados fueron los siguientes:

A favor de mantener el texto original: Nueva Zelandia. Los miembros del Grupo de los Empleadores (con la excepción del miembro empleador de los Emiratos Árabes Unidos) también votaron a favor de mantener el texto.

En contra de mantener el texto original: Alemania, Angola, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, República Checa, China, Congo, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Eswatini, Etiopía, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Kuwait, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Malasia, Malta, Marruecos, México, Namibia, Níger, Nigeria, Noruega, Omán, Países Bajos, Panamá, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Senegal, Singapur, Sudáfrica, Sudán, Suecia, Suiza, República Unida de Tanzanía, Uganda y Zimbabwe. Los miembros del Grupo de los Trabajadores también votaron en contra de mantener el texto.

Los miembros gubernamentales de los siguientes países se abstuvieron de votar: Brasil, Chile y Perú.

[7] Los resultados fueron los siguientes:

A favor del texto propuesto: Alemania, Angola, Arabia Saudita, Australia, Austria, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, República Checa, Chile, China, Colombia, Congo, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Eswatini, Estados Unidos, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Francia, Ghana, Grecia, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Kuwait, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Malta, México, Namibia, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Panamá, Países Bajos, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Reino Unido, Federación de Rusia, Senegal, Singapur, Sudáfrica, Sudán, Suecia, Suiza, República Unida de Tanzanía, Uganda y Zimbabwe. Los miembros del Grupo de los Trabajadores y el miembro empleador de Ghana también votaron a favor del texto propuesto.

En contra del texto propuesto: ningún miembro gubernamental ni de los grupos votaron en contra del texto propuesto.

1298. El párrafo 13 de la recomendación fue adoptado en su forma enmendada. Como consecuencia de ello, todas las enmiendas fueron desestimadas.

1299. La parte II fue adoptada.

Parte III. Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia

Título

1300. El título de la parte III fue adoptado.

Párrafo 14

1301. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Israel, Japón y Suiza, presentó una enmienda para sustituir «no deberían limitarse al derecho del trabajador a renunciar al empleo y percibir una indemnización y deberían comprender» por «dependen de las circunstancias concretas y podrían comprender». Señaló que esta enmienda debería leerse conjuntamente con una enmienda consecutiva que incluiría el «el derecho a renunciar al empleo y percibir una indemnización» como un apartado adicional del texto introductorio. El objeto de la enmienda era aclarar que renunciar al empleo y percibir una indemnización debía entenderse como una de las varias vías de recurso y reparación que deberían estar disponibles, y no como la opción por defecto.

1302. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, dado que la amplia variedad de tipos de violencia y acoso incluidos en los instrumentos hacía necesario dejar un margen de flexibilidad para elegir las vías de recurso y reparación que habrían de aplicarse en las distintas circunstancias.

1303. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para sustituir «podrían» por «deberían».

1304. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Barbados y México apoyaron la enmienda en su forma subenmendada, señalando que estaban de acuerdo en que el derecho del trabajador a dimitir y percibir una indemnización podía ser una de las opciones disponibles, aunque a su juicio no debería ser la opción predeterminada.

1305. Los miembros gubernamentales de Australia, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Perú preferían la redacción de otra enmienda que presentaría el Grupo de los Empleadores posteriormente.

1306. El miembro gubernamental de Panamá no apoyó la enmienda. El texto original establecía claramente el derecho a percibir una indemnización en caso de renuncia justificada.

Los miembros gubernamentales de los siguientes países se abstuvieron de votar: Argelia, Argentina, República Islámica del Irán y Marruecos. Los miembros del Grupo de los Empleadores (con la excepción del miembro empleador de Ghana, que votó a favor) también se abstuvieron de votar.

1307. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, ya que añadía un matiz adicional que no figuraba en el artículo 11 del convenio. Los textos debían ser coherentes, ya que el párrafo 14 se refería al artículo 11.

1308. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la secretaría que explicara la intención del párrafo en su formulación original.

1309. La representante adjunta del Secretario General explicó que la legislación de varios países preveía el derecho del trabajador a dimitir y percibir una indemnización como única vía de recurso y reparación. Prever la posibilidad de dimitir y percibir una indemnización como única vía de recurso y reparación no era una protección suficiente para las víctimas y, de hecho, ello podría penalizarlas y disuadirlas de iniciar procesos judiciales. La intención de la formulación del texto introductorio del párrafo 14 no era indicar que dimitir y percibir una indemnización era la vía de recurso y reparación por defecto, en realidad, era todo lo contrario, debería haber otras vías de recurso y reparación disponibles.

1310. La miembro gubernamental del Canadá, con el apoyo de los miembros gubernamentales del Brasil y Nueva Zelandia, propusieron una subenmienda para sustituir «y podrían comprender» por «y deberían comprender, según proceda».

1311. La Vicepresidenta empleadora propuso otra subenmienda para utilizar de nuevo el término «podrían».

1312. La miembro trabajadora de Nueva Zelandia, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, recordó que se estaban ofreciendo una serie de posibles vías de recurso y reparación que los Estados podían incluir en sus legislaciones. No eran las mismas que debían aplicarse en casos individuales. Los responsables de la toma de decisiones determinarían en cada caso las vías de recurso y reparación más apropiadas en función de las circunstancias específicas.

1313. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, propuso una nueva subenmienda para desplazar la referencia al derecho del trabajador de dimitir a los apartados; así pues, el derecho del trabajador a dimitir figuraría en el apartado *a),* la readmisión del trabajador en el apartado *b),* y así sucesivamente.

1314. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda porque dejaba claro que se otorgaría la facultad discrecional de aplicar la vía de recurso y reparación más apropiada teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada caso.

1315. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la subenmienda.

1316. Con el apoyo de la miembro gubernamental de Australia, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó otra subenmienda para añadir «y percibir una indemnización» después de «renunciar al empleo».

1317. La miembro trabajadora de Nueva Zelandia, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, precisó que su Grupo no pretendía hacer especial hincapié en el derecho a renunciar al empleo; le preocupaba en cambio que en varias jurisdicciones esa fuera la única vía de recurso y reparación disponible. Asimismo, dijo que a su Grupo le preocupaba el uso del término «podrían», así como la pérdida de derechos en el caso de las personas para quienes la opción de dimitir era una vía de recurso y reparación por defecto. Pidió aclaraciones a la secretaría sobre las implicaciones del uso del término «podrían».

1318. La representante adjunta del Secretario General explicó que el término «deberían» indicaba que todos los elementos mencionados en el párrafo 14 debían tenerse en cuenta a fin de ofrecer diversas vías de recurso y reparación. El término «podrían» quería dar a entender que bastaría con que se tuviera en cuenta uno de los elementos indicados en el párrafo 14. Ahora bien, en cualquier caso, el párrafo 14 debía leerse conjuntamente con la correspondiente disposición del convenio; el artículo 11, *b),* establecía que las vías de recurso y reparación debían ser apropiadas y eficaces. El convenio no limitaba las vías de recurso y reparación; por el contrario, preveía diversas opciones, de forma que pudiera aplicarse la vía de recurso y reparación más apropiada a las circunstancias.

1319. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1320. Por consiguiente, se desestimó una enmienda.

1321. No se apoyó una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia para insertar «, de conformidad con la legislación nacional» al final del texto introductorio.

1322. La enmienda no fue adoptada.

1323. El texto introductorio del párrafo 14 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *a)*

1324. Los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia presentaron una enmienda para suprimir el apartado *a)* del párrafo 14.

1325. Debido a la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1326. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, retiró una enmienda para insertar «vías de recurso y reparación contra los despidos, incluida» antes de «la readmisión del trabajador» en el apartado *a)* del párrafo 14.

1327. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «o reincorporación» antes «del trabajador», habida cuenta de que en algunas jurisdicciones se utilizaba más el término «reincorporación» que «readmisión». La oradora señaló que también resultaba más práctico referirse tanto a readmisión como a reincorporación, porque readmitir a una persona en su anterior puesto no siempre era apropiado, y la reincorporación de una víctima en un puesto comparable o en otro empleo apropiado podía resultar más aceptable para las partes dependiendo de cada situación particular.

1328. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. El Grupo de los Trabajadores tenía dudas con respecto al término «reincorporación», ya que podía conllevar una pérdida de derechos. Era fundamental evitar que la víctima sufriese una pérdida económica además de haber experimentado violencia y acoso.

1329. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, ya que compartía las opiniones expresadas por el Grupo de los Trabajadores.

1330. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para añadir «sin pérdida de salario, prestaciones o privilegios» al final del apartado.

1331. La Vicepresidenta empleadora presentó otra subenmienda para sustituir el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores por «de común acuerdo con las partes», y observó que

podía ocurrir que la víctima eligiese volver a ser contratada en condiciones distintas, por ejemplo, con una reducción del horario de trabajo.

1332. La Vicepresidenta trabajadora propuso otra subenmienda para sustituir la propuesta del Grupo de los Empleadores por «sin penalización».

1333. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó otra subenmienda, apoyada por el miembro gubernamental del Brasil, para sustituir «sin penalización» por «en un puesto de trabajo equivalente», con el propósito de tomar en consideración el salario y el nivel de autoridad de la víctima en su puesto anterior.

1334. El miembro gubernamental de México apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores porque con la inserción «de común acuerdo con las partes» se atendían las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores.

1335. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos. La expresión «de común acuerdo con las partes» podía plantear problemas, ya que podía darse el caso de que una de las partes en el acuerdo fuese el agresor.

1336. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, consideraba que la utilización de «readmisión» o «reincorporación» debía dejarse a discreción del trabajador.

1337. La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo al texto original.

1338. El miembro gubernamental de Egipto prefería el texto original, porque el artículo 11 del proyecto de convenio, al que hacía referencia el párrafo, ya garantizaba el acceso a vías de recurso y reparación apropiadas para las víctimas.

1339. Los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Jordania, Namibia, hablando en nombre del grupo de África, Panamá y Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyaron ni la enmienda ni las subenmiendas.

1340. Los miembros gubernamentales de la Argentina y México preferían el texto en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores.

1341. La enmienda no fue adoptada.

1342. El apartado *a)* del párrafo 14 fue adoptado.

Apartado *b)*

1343. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «indemnización» por «una indemnización apropiada» y suprimir el resto del apartado, puesto que las vías de recurso y reparación ya estaban definidas en la legislación nacional.

1344. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Era importante reconocer el profundo impacto psicológico de la violencia y el acoso en las víctimas, y garantizar que no sólo se indemnizaran los daños materiales.

1345. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, ya que, a su juicio, la expresión «daños materiales y morales» no quedaba clara. El término «indemnización» era claro y lo

suficientemente amplio para recoger los distintos tipos de indemnización que podían asignarse.

1346. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una subenmienda para añadir «por daños» después de «indemnización apropiada». Su propuesta se basaba en una enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores y reintroducía la noción de «daños» sin especificar de qué tipo.

1347. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.

1348. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, Costa Rica, República Dominicana, Líbano, Panamá, Perú, Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, y Uruguay, no apoyaron la subenmienda ni la enmienda.

1349. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda ni la enmienda.

1350. Como resultado de ello, se desestimó una enmienda.

1351. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1352. El apartado *b)* del párrafo 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *c)*

1353. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para suprimir el apartado.

1354. La enmienda no fue adoptada debido a la falta de apoyo.

1355. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Israel y el Japón, retiró una enmienda en la que se proponía insertar «, cuando proceda,» después de «aplicación inmediata».

1356. El apartado *c)* fue adoptado.

Apartado *d)*

1357. Las miembros gubernamentales Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para suprimir el apartado.

1358. La enmienda no fue adoptada debido a la falta de apoyo.

1359. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «razonables» al final del apartado, con el propósito de adoptar un punto de vista práctico y de tener en cuenta los distintos enfoques nacionales en cuanto a la determinación de las costas y los honorarios de la asistencia letrada.

1360. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y explicó que todos los ordenamientos jurídicos contaban con mecanismos para asegurar que los honorarios de la asistencia letrada fueran razonables.

1361. El miembro gubernamental de Colombia presentó una subenmienda, con el apoyo de la Vicepresidenta empleadora, para trasladar el término «razonables» después de «honorarios», con el fin de distinguir entre las costas, que estaban determinadas por los gobiernos, y los honorarios de la asistencia letrada.

1362. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda.

1363. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Filipinas, Nueva Zelandia, Noruega, Panamá y Perú no apoyaron la subenmienda ni la enmienda.

1364. La subenmienda no fue adoptada.

1365. La enmienda no fue adoptada.

1366. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, retiró una enmienda en la que se proponía sustituir «el pago de» por «la indemnización en concepto de» al principio del apartado.

1367. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» al final del apartado, a fin de tener en cuenta las particularidades nacionales en cuanto a la determinación de los honorarios de la asistencia letrada y las costas.

1368. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Explicó que todos los trabajadores, sobre todo los de bajos ingresos, necesitaban apoyo para poder acceder a las vías legales de recurso y reparación.

1369. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Colombia, Estados Unidos, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Perú, Federación de Rusia y Trinidad y Tabago apoyaron la enmienda.

1370. La enmienda fue adoptada.

1371. El apartado *d)* fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado *e)*

1372. Se retiró una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Israel, Japón y Suiza para insertar un nuevo apartado *e),* «el derecho a renunciar al empleo y percibir una indemnización», debido a que esa cuestión ya se había abordado en el texto introductorio del párrafo.

1373. El párrafo 14 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 15

1374. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para suprimir el párrafo.

1375. La enmienda no fue adoptada debido a la falta de apoyo.

1376. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir «psicosocial o física» después de «discapacidad», con el propósito de ampliar el alcance a todas las formas de discapacidad que podían derivarse de la violencia y el acoso.

1377. La Vicepresidenta trabajadora señaló que los términos «psicosocial» y «física» eran importantes para adoptar un enfoque amplio, y reconoció que las discapacidades psicosociales, como el trastorno de estrés postraumático, también podían dar lugar a una incapacidad para trabajar.

1378. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Barbados, Brasil, Canadá y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda, ya que preferían que se mencionara explícitamente tanto la discapacidad psicosocial como la discapacidad física. Los Estados Unidos tampoco apoyaron la enmienda.

1379. El miembro gubernamental de México dijo que, si la enmienda ampliaba el alcance de los tipos de discapacidad protegidos, podría apoyarla. Como alternativa, se podría utilizar la formulación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, esto es, «deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales».

1380. La enmienda no fue adoptada.

1381. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Israel y Japón, presentó una enmienda para sustituir «discapacidad psicosocial o física que les incapacite para trabajar» por «lesiones y enfermedades psicosociales o físicas». El acceso a las indemnizaciones no debería ser una opción disponible sólo cuando los trabajadores quedasen permanentemente incapacitados para trabajar.

1382. Como deseaba mantener la referencia a la incapacidad para trabajar, la Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para reintroducir «que les incapaciten para trabajar» después de «físicas». Esa formulación permitiría abarcar las múltiples formas de violencia y acoso, entre otras la violencia sexual, cuyos efectos pueden ser duraderos.

1383. El miembro gubernamental de México apoyó la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora.

1384. La miembro gubernamental del Canadá se preguntaba si la subenmienda limitaría el acceso de los trabajadores a las indemnizaciones, de manera que éstos sólo pudieran percibirlas cuando las lesiones o las enfermedades les incapacitaran para seguir trabajando.

1385. La Vicepresidenta trabajadora señaló que las dudas planteadas por la miembro gubernamental del Canadá fueron tratadas en el párrafo 14.

1386. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda ni la subenmienda, observando que la Comisión se arriesgaba a mezclar enfermedad y lesión con discapacidad, y que la indemnización normalmente se ofrecía cuando se presentaba una deterioro de la capacidad para trabajar.

1387. La miembro gubernamental de Australia apoyó la subenmienda pero quiso reintroducir la referencia a «discapacidad». Presentó una nueva subenmienda, con el apoyo de los miembros gubernamentales del Canadá y Noruega, para insertar «, o discapacidad,» después de «física».

1388. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la nueva subenmienda, ya que las consecuencias de las lesiones o las enfermedades se trataban en otra parte del proyecto de recomendación.

1389. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia prefería el término más general «discapacidad».

1390. La miembro gubernamental del Brasil podía apoyar la nueva subenmienda, aunque prefería hacer referencia únicamente a lesiones y enfermedades.

1391. El miembro gubernamental de la Argentina no dio su apoyo a la nueva subenmienda.

1392. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la nueva subenmienda tras escuchar los puntos de vista de los gobiernos.

1393. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que la disposición debería estar en consonancia con el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17), el cual no hacía referencia a la discapacidad. Presentó otra subenmienda para sustituir «discapacidad psicosocial o física que les incapacite para trabajar» por «lesiones y enfermedades psicosociales, físicas o de cualquier otro tipo, que les incapaciten para trabajar».

1394. La Vicepresidenta empleadora presentó una nueva subenmienda para sustituir «lesiones y enfermedades psicosociales, físicas o de cualquier otro tipo» por «discapacidad psicosocial, física o de cualquier tipo».

1395. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, señaló que el concepto de discapacidad era distinto del de incapacidad, y que las indemnizaciones normalmente se otorgaban en casos de incapacidad. Por ese motivo, advirtió del riesgo de usar el término «discapacidad».

1396. La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda y presentó otra para sustituir «que les incapacite» por «, que resulten en una incapacidad». La finalidad de la subenmienda era poner de relieve la relación entre la incidencia de la violencia y el acoso y la incapacidad para trabajar.

1397. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la nueva subenmienda.

1398. La Vicepresidenta trabajadora dijo que preferiría el texto original de la enmienda.

1399. La enmienda fue adoptada en su nueva forma subenmendada.

1400. El párrafo 15 fue adoptado.

Párrafo 16

Texto introductorio

1401. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una enmienda para insertar «queja y» antes de «solución de conflictos», para prever también el acceso a la justicia, en consonancia con el artículo 11, *e),* del proyecto de convenio.

1402. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

1403. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, aduciendo que en el artículo 11, *e),* no se hacía referencia a las quejas.

1404. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Nueva Zelandia, tras recordar que en el texto del artículo 11 se había añadido una referencia a las quejas, apoyaron la enmienda.

1405. La enmienda fue adoptada.

1406. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir «por razón de

género mencionados en el artículo 11, *e),* del Convenio,», a fin de ampliar el ámbito de aplicación del artículo.

1407. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora no apoyaron la enmienda porque consideraban que era importante proporcionar orientaciones a los Estados acerca de la aplicación del artículo 11, *e).*

1408. La miembro gubernamental del Brasil, con el apoyo de la miembro gubernamental de la Federación de Rusia, propuso una subenmienda para insertar, después de «violencia y acoso», «, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mencionados en el artículo 11 del Convenio», ya que de este modo el párrafo podía ofrecer orientaciones para todo el artículo 11 y no sólo para el artículo 11, *e).*

1409. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la subenmienda.

1410. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Trinidad y Tabago no apoyaron ni la subenmienda ni la enmienda ya que ello incidiría en el resto del párrafo.

1411. La subenmienda no fue adoptada.

1412. La enmienda no fue adoptada.

1413. La miembro gubernamental de la República de Corea, con el apoyo de la miembro gubernamental de la Federación de Rusia, presentó una enmienda para insertar, después de «Convenio,», «según se definen en la legislación nacional,». Explicó que cada país tenía sus propios procesos y procedimientos judiciales, que también podrían prever vías de recursos y reparación no judiciales para la violencia y el acoso por razón de género, mientras que la inversión de la carga de la prueba exigía un examen caso por caso.

1414. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. A su juicio no era necesario introducir ese matiz y las definiciones en las legislaciones nacionales deberían estar en consonancia con el artículo 1 del convenio.

1415. La Vicepresidenta empleadora y la miembro gubernamental de Singapur apoyaron la enmienda.

1416. Los miembros gubernamentales de Australia, Barbados, Canadá, Filipinas, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda.

1417. La enmienda no fue adoptada.

1418. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «deberían» por «podrían» e insertar, después de «incluir», «, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales»; la finalidad de la enmienda era ofrecer a los gobiernos un mayor margen de flexibilidad en la aplicación de la lista que figuraba a continuación.

1419. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que las orientaciones tenían que ser tan claras como fuera posible a fin de permitir una aplicación eficaz a nivel nacional.

1420. Los miembros gubernamentales de Barbados, Brasil, Canadá, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda e indicaron que preferían una enmienda que iba a examinarse a continuación.

1421. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la enmienda.

1422. La enmienda no fue adoptada.

1423. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «deberían» por «podrían» a fin de indicar que podían utilizarse diferentes tipos de medidas.

1424. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

1425. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.

1426. La enmienda no fue adoptada.

1427. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos e Israel, presentó una enmienda para insertar «medidas como» al final del texto introductorio.

1428. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

1429. Los miembros gubernamentales de Barbados, Brasil, Canadá, Nueva Zelandia y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

1430. La enmienda fue adoptada.

1431. El texto introductorio del párrafo 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado *a)*

1432. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Israel, Italia y Japón, retiró una enmienda para insertar un nuevo apartado *a)* formulado en los siguientes términos: «mecanismos informales de solución de conflictos».

Apartado *a)*

1433. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para suprimir el apartado.

1434. La enmienda no fue adoptada por falta de apoyo.

1435. El apartado *a)* fue adoptado.

Apartado *b)*

1436. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Israel, Italia y Suiza, presentó una enmienda para sustituir «procedimientos acelerados» por «una tramitación diligente y eficiente de los casos» para garantizar que los casos no se tramitaran de forma apresurada.

1437. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, señalando que una solución de los conflictos rápida y eficaz en relación con los costos era especialmente importante en asuntos de violencia y acoso por razón de género. El sentido de urgencia se perdía con el término «diligente».

1438. Los miembros gubernamentales de Barbados, Brasil, Egipto, Filipinas, Nueva Zelandia y Perú no apoyaron la enmienda, ya que la violencia por razón de género exigía una tramitación especial y acelerada.

1439. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, Colombia, Japón, México y Panamá apoyaron la enmienda.

1440. La enmienda fue adoptada.

1441. Por consiguiente, se desestimaron dos enmiendas.

1442. El apartado *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *c)*

1443. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para suprimir «los querellantes y» antes de «las víctimas».

1444. Ante la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1445. El apartado *c)* fue adoptado.

Apartado *d)*

1446. La miembro gubernamental de Israel, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, México, Nueva Zelandia y Suiza, presentó una enmienda para insertar «y accesibles» después de «disponibles», con el fin de aclarar una vez más que la información no únicamente debe estar disponible sino que también debe ser accesible.

1447. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.

1448. La enmienda fue adoptada.

1449. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia propusieron una enmienda para sustituir «en los idiomas de uso corriente en el» con «en las lenguas oficiales del».

1450. Ante la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1451. El apartado *d)* del párrafo 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *e)*

1452. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda, que era idéntica a otra presentada por las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia, que tenía por objeto suprimir enteramente el apartado. Su Grupo expresó preocupación respecto al hecho de incluir el principio de *«shifting of the burden of proof»* (el traslado de la carga de la prueba) en el proyecto de recomendación, por la amplitud de la definición de violencia y acoso que se presentaba en el artículo 1 del proyecto de convenio. Con una definición tan general, los casos de violencia y acoso podrían competer, potencialmente, a varias jurisdicciones, lo que haría difícil prever cómo se aplicaría este principio en la legislación nacional.

1453. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, aduciendo que el objetivo del proyecto de recomendación era, simplemente, proporcionar orientaciones. En cualquier caso, los querellantes tendrían que producir elementos de prueba suficientes para que la carga de la prueba se trasladara a la otra parte. Esa disposición no trataba sobre la inversión de la carga de la prueba, sino sobre su traslado al empleador cuando se haya establecido que hay indicios razonables de que la queja tiene fundamento. Ello era necesario porque, en estos casos, cierta información esencial se encontraba en manos de los empleadores. La CEACR había puesto de relieve que, en los casos relacionados con el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el traslado de la carga de la prueba había sido un medio útil para corregir una situación de desigualdad. El traslado de la carga de la prueba se preveía en varias normas internacionales del trabajo, tales como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

1454. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó las enmiendas.

1455. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. El traslado de la carga de la prueba no era ni una inversión de la carga de la prueba ni un concepto absoluto. Los tribunales nacionales seguirían teniendo que decidir qué línea de acción adoptaban y los querellantes deberían producir suficientes elementos de prueba para que se produjera el traslado de la carga de la prueba.

1456. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda ni la propuesta de insertar «si procede» en el apartado. El texto introductorio del párrafo 16 se había enmendado de tal forma que los apartados siguientes fueran sólo una lista de opciones que serían sometidas a la consideración de los Estados Miembros. La invocación del principio del traslado de la carga de la prueba dependería de cada jurisdicción.

1457. La Vicepresidenta trabajadora convino en que el texto introductorio modificado presentaba una lista de medidas opcionales y destacó que la carga de la prueba planteaba problemas también para las víctimas de la violencia y el acoso, puesto que se veían obligadas a presentar pruebas de que se había producido la violencia o el acoso por razón de género.

1458. Las miembros gubernamentales del Brasil y el Canadá no apoyaron las enmiendas.

1459. Las enmiendas no fueron adoptadas.

1460. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda para suprimir «en procedimientos distintos de los penales».

1461. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Israel, Japón, Noruega y Suiza, presentó una enmienda para insertar «, si procede,» después de «carga de la prueba», con el fin de dar a los Estados Miembros flexibilidad para aplicar el concepto de traslado de la carga de la prueba según sus contextos nacionales y el caso concreto.

1462. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, aunque su Grupo prefería el texto original.

1463. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, aunque no respondía por completo a sus preocupaciones.

1464. La enmienda fue adoptada.

1465. El apartado *e)* fue adoptado en su forma enmendada.

1466. El párrafo 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 17

Texto introductorio

1467. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para sustituir «El apoyo, los servicios» por «Los servicios de apoyo», y suprimir «y las vías de recurso y reparación».

1468. Ante la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1469. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para suprimir «por razón de género que se mencionan en el artículo 11, *c),* del Convenio».

1470. Ante la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1471. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la República de Corea no fue apoyada, por lo que fue desestimada.

1472. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «deberían» por «podrían» y añadir «, según proceda» después de «comprender» con el propósito de otorgar a los Estados Miembros la flexibilidad necesaria para proporcionar otros tipos de apoyo, servicios y vías de recurso y reparación que no figuraban en la lista.

1473. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que la introducción de un calificativo restaría valor al párrafo. La lista establecía una serie de recursos que los Estados Miembros deberían poner a disposición como parte de un plan integral para abordar la violencia y el acoso por razón de género, y no imponía obligaciones adicionales a los empleadores.

1474. Los miembros gubernamentales de Australia, Brasil, Canadá, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Perú, no apoyaron la enmienda.

1475. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la enmienda.

1476. La enmienda no fue adoptada.

1477. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para sustituir «deberían» por «podrían».

1478. Debido a la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1479. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Israel y Suiza, presentó una enmienda para insertar «medidas tales como» después de «comprender». La formulación propuesta confería la flexibilidad que se buscaba y era coherente con el texto adoptado con anterioridad.

1480. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Australia, Brasil, Canadá, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Perú, apoyaron la enmienda.

1481. La enmienda fue adoptada.

1482. El texto introductorio fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *a)*

1483. El apartado *a)* fue adoptado.

Apartado *b)*

1484. La miembro gubernamental de Israel, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Japón, México, Nueva Zelandia y Suiza, presentó una enmienda para insertar «accesibles, según proceda,» después de «asesoramiento e información». Seguidamente presentó una subenmienda para suprimir «accesibles» e insertar «en un formato accesible» después de «servicios de asesoramiento e información». La oradora confirmó que «en un formato accesible» debería aplicarse tanto a los servicios de asesoramiento como a los de información.

1485. La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental del Perú no apoyaron la subenmienda, pero sí apoyaron la enmienda.

1486. El miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la subenmienda y señaló que unos servicios de asesoramiento e información «en un formato accesible» no significaba lo mismo que «la accesibilidad» de los servicios de asesoramiento e información.

1487. Las miembros gubernamentales del Brasil y Costa Rica apoyaron la subenmienda.

1488. El miembro gubernamental de Egipto, con el apoyo de los miembros gubernamentales de la Argentina y el Estado Plurinacional de Bolivia, presentó otra subenmienda para insertar «accesibilidad a» antes de «servicios de asesoramiento e información» y suprimir «en un formato accesible».

1489. La Vicepresidenta trabajadora propuso otra subenmienda para suprimir «accesibilidad a» e insertar «accesibles» después de «servicios de asesoramiento e información».

1490. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la nueva subenmienda.

1491. La Vicepresidenta empleadora presentó otra subenmienda para suprimir «, en particular en el lugar de trabajo» puesto que no quedaba claro de qué modo podían las pequeñas empresas o las empresas que no disponían de espacio físico suficiente prestar servicios de asesoramiento e información. También observó que «, según proceda,» se había tachado y debería restablecerse.

1492. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la nueva subenmienda.

1493. La miembro gubernamental de Israel pidió a la secretaría que aclarase la diferencia de significado entre «servicios de asesoramiento e información accesibles» y «servicios de asesoramiento e información en formato accesible», en particular en relación con la garantía de la accesibilidad para las personas con discapacidad.

1494. La representante adjunta del Secretario General señaló que el apartado *a)* debía leerse conjuntamente con el texto introductorio del párrafo 17. Explicó que «servicios de asesoramiento e información accesibles» significaba que los servicios en cuestión deberían prestarse de tal modo que fuesen accesibles para las víctimas de la violencia y el acoso por razón de género. Observó asimismo que la expresión «en formato accesible» ya se había utilizado en el proyecto de convenio en relación con herramientas, orientaciones y

actividades de educación y de formación. La discusión actual versaba sobre un sentido más amplio de la accesibilidad e incluía tanto la accesibilidad de los materiales como, por ejemplo, de las instalaciones físicas donde tuviese lugar el asesoramiento.

1495. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la supresión de «en particular en el lugar de trabajo», ya que prefería la subenmienda anterior para insertar «en un formato accesible» después de «servicios de asesoramiento e información». La formulación actual no dejaba lo suficientemente claro que el propósito era lograr la suficiente accesibilidad para las personas con discapacidad, incluidas la accesibilidad física y la accesibilidad lingüística.

1496. La miembro gubernamental de Israel no apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. A su juicio era importante conservar «, según proceda,» en el apartado *b),* ya que la prestación de servicios a las personas con discapacidad debía hacerse «según procediese». Su subenmienda anterior también abordaba la cuestión de la accesibilidad lingüística y la accesibilidad física.

1497. Como la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores no había recibido apoyo, las discusiones siguieron a partir del texto en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores y el miembro gubernamental de Israel, también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Japón, México, Nueva Zelandia y Suiza.

1498. El miembro gubernamental de México, apoyado por los miembros gubernamentales de la Argentina, Israel y Nueva Zelandia, presentó otra subenmienda para sustituir «formato» por «forma» con objeto de asegurar que la accesibilidad se entendiese en un sentido amplio, incluida la accesibilidad de los materiales y las infraestructuras.

1499. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidente trabajadora apoyaron la subenmienda.

1500. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1501. El apartado *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *c)*

1502. El apartado *c)* fue adoptado.

Apartado *d)*

1503. El apartado *d)* fue adoptado.

Apartado *e)*

1504. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una enmienda para añadir «y apoyo psicológico» al final del apartado.

1505. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

1506. La enmienda fue adoptada.

1507. El apartado *e)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *f)*

1508. El apartado *f)* fue adoptado.

Apartado *g)*

1509. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una enmienda para insertar «o de funcionarios con formación específica» después de «unidades especializadas de la policía».

1510. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

1511. La enmienda fue adoptada.

1512. El apartado *g)* fue adoptado en su forma enmendada.

1513. El párrafo 17 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 18

1514. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, presentó una enmienda, idéntica a otra presentada por las miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia, en la que se proponía suprimir todo el párrafo. La oradora reconoció que la violencia doméstica era un problema grave en las comunidades que debía ser combatido. La violencia doméstica era uno de los múltiples problemas sociales que podían tener importantes efectos en los trabajadores. Aunque eran muchos los empleadores que proporcionaban apoyo a las víctimas de violencia doméstica, en la medida en que los empleadores tenían capacidades diferentes, la adopción de un enfoque único igual para todos no era realista. Las medidas para abordar el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo sólo deberían aplicarse manera voluntaria. Los empleadores no podían controlar las circunstancias personales que se daban fuera del trabajo, por lo que no se podía esperar que actuaran en el ámbito de la prevención en esa esfera, ni que tuvieran obligaciones en ese sentido. Debían establecerse límites apropiados entre las funciones de los empleadores y la red de seguridad proporcionada por el Estado. Muchos empleadores, especialmente en las pequeñas empresas, podrían carecer de la capacidad necesaria para hacerse cargo de una nueva categoría de licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica. Además, la aplicación de algunos apartados, como el relativo a la protección contra el despido para las víctimas de violencia doméstica, podrían dar lugar a problemas legales.

1515. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó las enmiendas y explicó que en el convenio se reconocía la necesidad de mitigar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y en la recomendación se brindaba una orientación muy necesaria sobre la manera de llevar a la práctica esa cuestión. Se había registrado un aumento del número de denuncias de incidentes de violencia doméstica en los que se había atacado a las víctimas en el trabajo, con consecuencias para el trabajador, sus compañeros y la empresa. Para las víctimas de violencia doméstica, el lugar de trabajo podía ser un refugio o, por el contrario, ser un lugar donde los autores podían encontrar fácilmente a las víctimas y causarles un daño. En cualquier caso, las víctimas de violencia doméstica deberían tener la posibilidad de ganarse la vida, algo indispensable para que pudieran abandonar relaciones basadas en la violencia. Algunos trabajadores habían sido despedidos debido a los efectos de la violencia doméstica, que incluso había afectado su desempeño, por lo que era necesario brindar protección en ese tipo de casos, ya que si esos trabajadores perdían su empleo se verían obligados a permanecer en un ciclo de violencia. El proyecto de recomendación debería incluir una orientación clara sobre cuáles serían las políticas y los procedimientos más apropiados para mitigar los riesgos y abordar ese tipo de situaciones.

1516. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó las enmiendas. Ya se había acordado que la violencia doméstica se incluiría en el proyecto de convenio, y la recomendación debería ofrecer orientaciones sobre cómo abordarla. El texto de la Oficina

para el párrafo tenía un abanico de opciones que podían pulirse mediante el diálogo social para ajustarse a las situaciones nacionales específicas.

1517. La miembro gubernamental del Canadá presentó una subenmienda, con el apoyo de los miembros gubernamentales de Australia, Francia, en nombre de Estados miembros de la UE, Noruega, Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y Uruguay, para que tuviese la siguiente formulación:

«Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 11, *f)* se podrían incluir:

a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;

b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;

c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;

d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;

e) un sistema de orientación a los mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y

f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.».

La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo, en particular en el empleo, la productividad y la seguridad y salud, se reconocían en el preámbulo y también se reflejaban en el artículo 11, *f),* de modo que si no se abordaban en el proyecto de recomendación para ofrecer orientaciones adicionales muy necesarias, se desaprovecharía una valiosa oportunidad.

1518. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, dijo que apoyaba en principio la subenmienda, pero expresó la reserva de su Grupo con respecto al apartado *c)* y su preocupación ante la posibilidad de que se usara indebidamente la protección temporal contra el despido.

1519. La Vicepresidenta trabajadora expresó su fuerte apoyo al texto original de la Oficina, aunque su Grupo estaba dispuesto a examinar la subenmienda, pero tenía algunas dudas y no apoyaría la supresión del apartado *c).* Ninguna víctima de violencia doméstica debería tener que escoger entre su puesto de trabajo y su seguridad o la de su familia. Sin una licencia remunerada, ésta era una elección que muchas víctimas estarían obligadas a tomar. Las licencias remuneradas permitían iniciar procesos penales y garantizaban el acceso a mecanismos de asistencia, servicios y vías de recurso y reparación, y además eran cruciales para poner fin a los ciclos de abusos. Lo mismo ocurría con la protección contra el despido. La protección temporal del empleo era una de las maneras más eficaces de mitigar el impacto de la violencia doméstica y debería establecerse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

1520. La miembro gubernamental de Filipinas apoyó la subenmienda, pero hizo hincapié en que debería retomarse la referencia a «remunerada». Tras señalar que el preámbulo del convenio reconocía el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, las licencias remuneradas deberían figurar entre las medidas específicas previstas para abordarla, dado que la seguridad financiera era crucial para la seguridad de las víctimas.

1521. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, reiteró que era necesario contar con disposiciones concretas y rigurosas sobre el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Todos los actores tenían una función que desempeñar para mitigar sus efectos. Hablando en nombre de Estados miembros de la UE, el miembro gubernamental de Francia propuso una nueva subenmienda para insertar «según proceda,» antes de «salvo que», ya que a su juicio ello proporcionaría el margen de flexibilidad que pedía el Grupo de los Empleadores.

1522. Los miembros gubernamentales de Australia, Barbados, Brasil, Canadá, Estados Unidos, Japón, Nueva Zelandia, Qatar, Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y Uruguay apoyaron las subenmiendas.

1523. El miembro gubernamental de Colombia no apoyó las subenmiendas.

1524. El miembro gubernamental de Chile, con el apoyo de los miembros gubernamentales de la Argentina y Egipto, presentó una subenmienda para insertar en el apartado *b),* después de «y protección», «, según determinen las autoridades que correspondan,» y, en el apartado *d),* después de «riesgos en el lugar de trabajo», «, cuando existan antecedentes que lo justifiquen». Señaló que era importante que las autoridades públicas proporcionaran orientaciones a los empleadores sobre cómo modificar las modalidades de trabajo en los casos de violencia doméstica. La evaluación de riesgos podría no ser necesaria, salvo que existieran antecedentes.

1525. Los miembros gubernamentales de Australia, Barbados, Canadá, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Japón, México, Nueva Zelandia, Qatar y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la subenmienda.

1526. Los miembros gubernamentales del Brasil y el Perú apoyaron la subenmienda.

1527. El miembro gubernamental de Egipto presentó un subenmienda para suprimir el apartado *a)*. Como no recibió apoyo, la subenmienda fue desestimada.

1528. La subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Chile no fue adoptada por falta de apoyo.

1529. La Vicepresidenta trabajadora apoyó las subenmiendas propuestas por los miembros gubernamentales del Canadá y Francia, en nombre de Estados miembros de la UE. Aunque no incluía importantes elementos como una licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica, el texto subenmendado sería un importante punto de partida a partir del cual los Estados Miembros podrían formular medidas más específicas a nivel nacional.

1530. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, no apoyó las subenmiendas. No cabía duda de que las víctimas de la violencia doméstica necesitaban protección, pero todavía no estaba claro qué significaba en términos prácticos la protección temporal contra el despido. La oradora propuso una subenmienda para sustituir «según proceda,» por «según lo acuerden las partes», de manera que el trabajador y el empleador pudieran acordar la manera de abordar en cada caso la violencia doméstica.

1531. La Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de Australia, Barbados, Canadá, Estados Unidos, México, Nueva Zelandia, Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y Uruguay no apoyaron la subenmienda.

1532. La miembro empleadora de Francia, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, retiró la subenmienda, y señaló que su Grupo apoyaba la subenmienda propuesta por el Canadá y subenmendada por Francia, en nombre de Estados miembros de la UE.

1533. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1534. El párrafo 18 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 19

1535. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la República de Corea para suprimir el párrafo no obtuvo apoyo, por lo que fue desestimada.

1536. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de las miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel y Noruega, presentó una enmienda para sustituir «recibir asistencia en forma de» por «rendir cuentas de sus actos y contar con». La oradora explicó que, de acuerdo con el preámbulo del proyecto de convenio, donde se insta a promover la tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, el propósito de la enmienda era dejar claro que los autores debían rendir cuentas de sus actos. Además, en referencia a los autores, la expresión «contar con servicios» era más apropiada que «recibir asistencia en forma de servicios».

1537. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, ya que su Grupo estaba de acuerdo con que los autores debían rendir cuentas de sus actos, teniendo en cuenta que se estaba discutiendo sobre violencia y acoso. No obstante, las medidas dirigidas a los autores dependían de las circunstancias.

1538. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda porque introducía la noción de la rendición de cuentas. Añadió que se debería dar a algunos autores la oportunidad de modificar su comportamiento, aunque ello dependía del contexto.

1539. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó en principio la enmienda porque incorporaba la noción de la rendición de cuentas, que se añadía a la del asesoramiento.

1540. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.

1541. El miembro gubernamental de la India propuso una subenmienda, que no obtuvo apoyo, para insertar «tras el debido proceso de investigación» después de «rendir cuentas de sus actos».

1542. El miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la enmienda. Dijo que la cuestión de la rendición de cuentas ya se trataba en otras partes del documento y que, a su juicio, no era adecuado incluirla en ese párrafo.

1543. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, teniendo en cuenta que la enmienda siguiente trataba de la reincorporación al trabajo de los autores y ello podría ayudar a que el texto estuviera más equilibrado.

1544. La enmienda fue adoptada.

1545. Se retiró una enmienda presentada por las miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Estados Unidos, en la que se proponía sustituir «según proceda» por «proporcionada por profesionales debidamente calificados y, cuando proceda».

1546. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de las miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Israel y Noruega, presentó una enmienda para insertar «, cuando sea factible,» antes de «facilitar su reincorporación al trabajo». El

propósito era evidenciar que habría casos en los que la reincorporación de un autor no sería posible.

1547. La Vicepresidenta trabajadora, tras observar que el término «factible» no se había empleado en el documento con anterioridad, y también que, en algunos casos, aunque la reincorporación del autor al trabajo fuera factible, no sería apropiada, solicitó que se propusiera una formulación alternativa.

1548. La miembro gubernamental del Canadá presentó una subenmienda, con el apoyo de las miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Israel y Noruega, para sustituir «cuando sea factible» por «si procede».

1549. La Vicepresidenta trabajadora apoyó esa subenmienda, aunque la expresión *(«where appropiate»)* se empleara dos veces en el mismo párrafo.

1550. La Vicepresidenta empleadora también apoyó la enmienda.

1551. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1552. El párrafo 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 20

1553. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de las miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos e Israel, presentó una enmienda para sustituir «y» por «o» al principio del párrafo, y añadir «en el mundo del trabajo» después de «tratar la violencia y el acoso». Era importante distinguir entre las responsabilidades de los inspectores del trabajo y las de otras autoridades competentes. Observó, sin embargo, que la Comisión ya había rechazado una propuesta similar en el artículo 11 del proyecto de convenio. La segunda parte de la enmienda era para asegurar la coherencia de todo el texto.

1554. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, que era similar a una enmienda presentada por su Grupo y que se examinaría posteriormente.

1555. La Vicepresidenta trabajadora, refiriéndose a la primera parte de la enmienda, apoyó el texto original, el cual se ajustaba a la fórmula adoptada en el apartado *h)* del artículo 11 del proyecto de convenio. Presentó una subenmienda para sustituir «o» por «y», y dijo que era partidaria de insertar «en el mundo del trabajo».

1556. La Vicepresidenta empleadora respaldó ambas partes de la enmienda y señaló que el uso de «o» garantizaría una mayor flexibilidad.

1557. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de la India apoyaron las dos partes de la enmienda.

1558. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia estaba de acuerdo en que se añadiera «en el mundo del trabajo» y dijo además que no era necesario especificar en el texto qué temas se incluían en la formación. Esa decisión deberían tomarla los Estados Miembros.

1559. El miembro gubernamental de Egipto apoyó la subenmienda planteada por el Grupo de los Trabajadores, consistente en reintroducir la conjunción «y», señalando que los inspectores del trabajo necesitaban la asistencia de otras autoridades.

1560. El miembro gubernamental de Qatar dijo que apoyaba la primera parte de la enmienda.

1561. El miembro gubernamental de Indonesia apoyó ambas partes de la enmienda. El objetivo del párrafo era que estuviera claro que la formación específica sobre las cuestiones de género se debería ofrecer a distintas categorías de actores.

1562. La Vicepresidenta trabajadora presentó una nueva subenmienda para insertar «, según proceda,» antes de «deberían recibir», en consonancia con la formulación adoptada en el apartado *h)* del artículo 11 del proyecto de convenio.

1563. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó el uso de «y», ya que a su juicio era el más apropiado para indicar que ningún organismo gubernamental podía ser el único responsable de promover medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se mencionaba en particular a los inspectores del trabajo porque éstos estaban relacionados específicamente con el mundo del trabajo, pero también había otros agentes y autoridades competentes.

1564. El miembro gubernamental de Suiza señaló que el apartado *h)* del artículo 5 del proyecto de convenio hacía referencia a «la inspección del trabajo o de otros organismos competentes».

1565. Las miembros gubernamentales del Canadá, Jordania y Líbano apoyaron la enmienda en su versión subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.

1566. Los miembros empleadores de la Argentina, Malasia y Panamá no apoyaron el texto subenmendado.

1567. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda en su forma subenmendada.

1568. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1569. Por consiguiente, una enmienda fue desestimada.

1570. Se retiró una enmienda presentada por las miembros gubernamentales de Australia y el Canadá para insertar «concernidas» después de «autoridades competentes».

1571. Los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia presentaron una enmienda para insertar «apropiada» después de «formación» y suprimir el texto después de «cuestiones de género».

1572. La enmienda no fue adoptada por falta de apoyo.

1573. Los miembros gubernamentales del Canadá y Suiza retiraron una enmienda que afectaba a las versiones en español y en francés del párrafo 20 propuesto, en el entendimiento de que dicha cuestión se abordaría en el Comité de Redacción.

1574. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir «los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores». La expresión «violencia y acoso» era suficientemente amplia como para abarcar los elementos que se proponía suprimir.

1575. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes tenían que poseer conocimientos específicos sobre cuestiones pertinentes para abordar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por ejemplo los peligros y riesgos psicosociales.

1576. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia apoyó la enmienda.

1577. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, propuso una subenmienda para insertar «incluidos» antes de «los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores».

1578. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda.

1579. El miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la subenmienda.

1580. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1581. El párrafo 20 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 21

1582. Los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia presentaron una enmienda para suprimir el párrafo 21.

1583. La enmienda no fue adoptada por falta de apoyo.

1584. La miembro gubernamental de Israel, con el apoyo de las miembros gubernamentales del Brasil y los Estados Unidos, presentó una enmienda para insertar «inspección del trabajo, la» antes de «seguridad y salud en el trabajo». El texto actual otorgaba un mandato a unos pocos órganos nacionales, cuando en la práctica distintos órganos nacionales trataban diferentes casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. A su juicio, era importante reconocer la función que desempeñaban los servicios de inspección del trabajo a este respecto.

1585. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

1586. La Vicepresidenta empleadora señaló que diversos órganos nacionales, incluida la policía, se ocupaban de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Pidió a la secretaría que aclarara el propósito del párrafo 21 con respecto al mandato de los órganos nacionales.

1587. La representante adjunta del Secretario General señaló que en el proyecto de convenio se hacía referencia a un enfoque inclusivo, integrado y que tuviera en cuenta las consideraciones de género a los fines de la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, al igual que las políticas sobre igualdad y no discriminación, eran elementos fundamentales para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El párrafo 21 hacía hincapié en la importancia de aquellos órganos e instituciones nacionales responsables de la elaboración y aplicación de dichas políticas.

1588. La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para sustituir «y» por «,» antes de «igualdad» y para insertar «u otras autoridades competentes» después de «igualdad de género,», con el objetivo de añadir flexibilidad.

1589. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda. El párrafo 21 tenía por objeto conseguir que los órganos nacionales enumerados incluyeran las cuestiones de violencia y acoso en sus respectivos mandatos.

1590. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la subenmienda.

1591. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda.

1592. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo de los miembros gubernamentales de Australia, Bangladesh, Canadá y Nueva Zelandia, presentó una nueva subenmienda para sustituir «autoridades competentes» por «cuestiones pertinentes».

1593. La representante adjunta del Secretario General señaló que la referencia a la igualdad de género se relacionaba con el órgano o los órganos nacionales encargados de este tema. En algunos casos, los órganos responsables de la igualdad de género y la no discriminación podían incluir un mandato sobre la igualdad de género y, en otros casos, podía haber órganos especialmente centrados en las mujeres y la igualdad de género.

1594. La Vicepresidenta trabajadora presentó una nueva subenmienda para utilizar «y» en lugar de «o» después de «incluida la igualdad de género».

1595. La Vicepresidenta empleadora dijo que la palabra «o» era fundamental para el Grupo de los Empleadores. Deberían ser los gobiernos quienes decidieran qué tipo de instancias debían ocuparse de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, según su contexto nacional. La expresión «otras autoridades competentes» otorgaría dicha flexibilidad a los gobiernos.

1596. El miembro gubernamental de Egipto propuso otra subenmienda para insertar «incluida la inspección del trabajo» después de «órganos nacionales», que no fue apoyada.

1597. La miembro gubernamental de Israel preguntó si sería posible suprimir «cuestiones pertinentes» pues consideraba que el texto de la enmienda original era más claro.

1598. La miembro gubernamental de Australia no apoyó las nuevas subenmiendas puesto que hacían que el texto fuera demasiado impreciso.

1599. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, manifestó su acuerdo con las miembros gubernamentales de Australia e Israel y con el Grupo de los Empleadores. La expresión propuesta, «otras cuestiones pertinentes», era demasiado amplia. Los Estados miembros de la UE apoyaron la enmienda inicial presentada por la miembro gubernamental de Israel, pero no apoyaron las subenmiendas.

1600. La Vicepresidenta trabajadora también apoyó la enmienda inicial, pero no las subenmiendas.

1601. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda adicional para insertar «, incluidos, según proceda, los» después del texto «El mandato de los órganos nacionales» y suprimir «y otras cuestiones pertinentes».

1602. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora.

1603. La miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró su subenmienda y apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.

1604. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, pero apoyó la enmienda inicial.

1605. Los miembros gubernamentales del Canadá, Panamá y Uruguay apoyaron la enmienda pero no las subenmiendas.

1606. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

1607. La enmienda fue adoptada.

1608. En consecuencia, el párrafo 21 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 22

1609. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir todo el párrafo.

1610. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, señaló que si bien algunos Estados miembros de la UE reconocían la importancia de contar con datos sobre la violencia y el acoso, el párrafo propuesto les parecía demasiado detallado. Con objeto de simplificar el texto, el orador subenmendó una enmienda que habían presentado para suprimir «, en función de las circunstancias nacionales», y que el párrafo empezase diciendo «Los Miembros deberían desplegar esfuerzos para recopilar».

1611. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Era importante hacer hincapié en los datos a fin de medir el impacto y asegurar que nadie quedaba atrás. La oradora observó que ya existía flexibilidad suficiente en el modo en que se recopilaban y publicaban los datos.

1612. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda y propuso otra subenmienda para restablecer la referencia a las circunstancias nacionales e insertar «y previa consulta con los representantes de los empleadores y los trabajadores» para destacar el papel que desempeñaban los interlocutores sociales en la elaboración de una base de conocimientos empíricos sólida. El principio del párrafo quedaría del siguiente tenor: «Los Miembros, en función de sus circunstancias nacionales y previa consulta con los representantes de los empleadores y los trabajadores, deberían desplegar esfuerzos para reunir».

1613. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda. Si bien reconocía la importancia del diálogo social, el párrafo tenía el propósito de orientar a los Estados en la recopilación de datos adecuados para abordar también la situación de grupos específicos.

1614. Los miembros gubernamentales del Brasil, Federación de Rusia, México, Nueva Zelandia y Singapur no apoyaron la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta empleadora, pero sí apoyaron la enmienda en su forma subenmendada por los Estados miembros de la UE.

1615. La Vicepresidenta empleadora observó que, si bien el Grupo de los Empleadores podía apoyar la enmienda en su forma subenmendada por Estados miembros de la UE, les defraudaba que el texto relacionado con el diálogo social no se hubiese aceptado.

1616. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1617. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda para suprimir «en particular, respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 7 del convenio», al final del párrafo 22. Consideraba que la expresión «en particular» seguía siendo demasiado fuerte, por lo que propuso una subenmienda, con el apoyo de la miembro gubernamental de Nueva Zelandia, para sustituir «en particular respecto de los» por «incluyendo a los», conservando el resto de la oración.

1618. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Canadá y México apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

1619. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda en su forma subenmendada.

1620. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda en su forma subenmendada poniendo de relieve que la aplicación del párrafo tendría lugar en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como disponían otros instrumentos de la OIT.

1621. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1622. Como resultado, se desestimó una enmienda.

1623. El párrafo 22 fue adoptado en su forma enmendada.

1624. La parte III fue adoptada en su forma enmendada.

Parte IV. Orientación, formación y sensibilización

Título

1625. El título de la parte IV fue adoptado.

Párrafo 23

Texto introductorio

1626. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para introducir «financiar» después de «deberían», ya que el párrafo contenía una larga lista de medidas que requerirían contar con una financiación apropiada.

1627. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

1628. Los miembros gubernamentales de Australia, Chile, Colombia, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda, ya que era evidente que la elaboración, la aplicación y la difusión estarían financiadas por los gobiernos.

1629. La enmienda fue adoptada.

1630. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «, según proceda» al final del texto introductorio, con el fin de proporcionar flexibilidad a los gobiernos, habida cuenta de la extensa lista de medidas enumeradas.

1631. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Observó que, aunque ciertamente los gobiernos podrían adoptar medidas contra la violencia y el acoso de acuerdo a sus contextos nacionales, era importante que tomaran todas las medidas enumeradas en los apartados a fin de abordar los múltiples factores que propiciaban la violencia y el acoso, en particular la discriminación y los estereotipos y las normas de género.

1632. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y México apoyaron la enmienda, así como el miembro gubernamental de Nueva Zelandia, que observó que las medidas enumeradas requerirían distintos niveles de financiación, aplicación y difusión.

1633. La enmienda fue adoptada.

1634. El texto introductorio fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *a)*

1635. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda para sustituir «la probabilidad» por «los riesgos», de acuerdo con la redacción empleada en el párrafo 8 del proyecto de recomendación.

1636. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Señaló que el texto original guardaba coherencia con el texto adoptado en el párrafo 8.

1637. La Vicepresidenta empleadora observó que la redacción del párrafo 8 parecía diferente.

1638. Los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda.

1639. La enmienda no fue adoptada.

1640. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «el abuso de» antes de «las relaciones de poder desiguales». A fin de mantener la coherencia con el texto adoptado en el párrafo 8, *c)* del proyecto de recomendación, presentó una subenmienda para suprimir «desiguales».

1641. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba el texto original, aunque reconocía que esa era la expresión que se había adoptado en el proyecto de recomendación. No obstante, la existencia de abuso de las relaciones de poder impulsaba la desigualdad entre los géneros, que era una de las causas reconocidas de la violencia por razón de género y se reproducía por medio de las estructuras sociales y económicas, lo que incluía al mundo del trabajo.

1642. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la enmienda en su forma subenmendada en aras de la coherencia, y también porque era el abuso de las relaciones de poder, y no las relaciones de poder desiguales por sí mismas, lo que daba lugar a la violencia y el acoso.

1643. Los miembros gubernamentales de Bangladesh, Canadá y Estados Unidos apoyaron la subenmienda.

1644. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1645. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para insertar «entre hombres y mujeres» después de «relaciones de poder», y sustituir «y las normas de género, culturales y sociales» por «y los estereotipos de género y las normas culturales y sociales».

1646. La enmienda no fue adoptada debido a la falta de apoyo.

1647. Se retiró una enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y Suiza que proponía insertar «, los factores relacionados con la organización del trabajo» después de «relaciones de poder desiguales».

1648. El apartado *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *b)*

1649. Se retiró una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia y el Canadá que proponía insertar «concernidos» después de «funcionarios públicos».

1650. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para insertar «, así como a periodistas y otros profesionales de los medios de comunicación» después de «otros funcionarios públicos».

1651. La enmienda no fue adoptada debido a la falta de apoyo.

1652. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Suiza, presentó una enmienda para insertar «en el mundo del trabajo» dos veces: una después de «en lo que respecta a la violencia y el acoso» y otra al final del apartado a modo de aclaración.

1653. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

1654. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y dijo que le preocupaban las repercusiones de limitar la aplicación del apartado al mundo del trabajo, ya que los agentes públicos abordaban la violencia y el acoso no sólo en el mundo del trabajo. Pidió a la secretaría que aclarara cómo afectaría a la aplicación de los instrumentos la inclusión de esas palabras.

1655. La representante adjunta del Secretario General explicó que el texto original no especificaba el contexto porque, por un lado, todas las disposiciones estaban relacionadas con el mundo del trabajo, y, por otro, porque era posible que los actores mencionados en el apartado también tuvieran que abordar los actos de violencia y acoso cometidos en otros ámbitos. La secretaría consideraba que sería útil promover una mayor comprensión del tema y de los factores que subyacían tras la violencia y el acoso no sólo en el mundo del trabajo. Sin embargo, la inserción se ajustaría en efecto al enfoque general adoptado durante la elaboración de los instrumentos.

1656. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Chile y Nueva Zelandia apoyaron la enmienda.

1657. La enmienda fue adoptada.

1658. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «de los sectores público y privado,» antes de «y sus organizaciones» para aclarar que la disposición incumbía tanto a empleadores del sector público como del privado.

1659. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

1660. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Canadá, Chile, Colombia, Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Perú apoyaron la enmienda.

1661. La enmienda fue adoptada.

1662. El apartado *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *c)*

1663. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir «, políticas en el lugar de trabajo», ya que era responsabilidad de los empleadores, y no de los Estados, elaborar dichas políticas. Si bien las orientaciones y las herramientas proporcionadas por los Estados Miembros eran bienvenidas, los empleadores eran los que estaban en mejores condiciones de elaborar políticas en el lugar de trabajo adaptadas a sus contextos específicos. Señaló

asimismo que el párrafo 7 ya brindaba orientaciones sobre lo que debería incluirse en la política en el lugar de trabajo.

1664. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba el texto de la Oficina, habida cuenta de que los modelos de políticas en el lugar de trabajo podían facilitar orientaciones útiles y de que las políticas en el lugar de trabajo efectivas que se adoptaran en cada contexto específico serían de todas formas resultado de la negociación colectiva.

1665. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la enmienda y dijo que otra opción sería añadir «modelos de» antes de «políticas en el lugar de trabajo».

1666. Los miembros gubernamentales de Australia, Bangladesh, Chile, Egipto y Estados Unidos apoyaron la enmienda.

1667. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia no apoyó la enmienda.

1668. La enmienda fue adoptada.

1669. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Suiza, presentó una enmienda para insertar «en el mundo del trabajo» después de «la violencia y el acoso», en consonancia con los apartados *a)* y *b)*.

1670. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

1671. La enmienda fue adoptada.

1672. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para suprimir «que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 7 del Convenio;».

1673. Debido a la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1674. Se retiró una enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores que tenía por objeto sustituir «los trabajadores y de otras» por «las».

1675. El apartado *c)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *d)*

1676. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «públicas» después de «campañas», al considerar que no sería suficiente con las campañas en el lugar de trabajo y haría falta un apoyo público a nivel de la comunidad.

1677. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

1678. Los miembros gubernamentales de la Argentina, México y Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.

1679. La enmienda fue adoptada.

1680. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda con objeto de sustituir «diferentes idiomas» por «idiomas oficiales».

1681. Ante la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1682. Las miembros gubernamentales de Belarús y de la Federación de Rusia presentaron una enmienda para suprimir «, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los querellantes, los testigos y los denunciantes» e introducir «sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo» entre «campañas de sensibilización» y «en los diferentes idiomas».

1683. Ante la falta de apoyo, la enmienda no fue adoptada.

1684. El apartado *d)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *e)*

1685. El Miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, presentó una enmienda para sustituir «planes de estudios que integren las cuestiones de género» por «formación sobre violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género». La educación y la formación deberían tener en cuenta todos los factores de violencia y acoso y no sólo la violencia y el acoso por razón de género. La educación es un medio fundamental para prevenir la violencia y el acoso en las vidas y en las carreras profesionales de las personas. Presentó otra subenmienda para sustituir «formación» por «planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso» y para insertar «de conformidad con la legislación y la situación nacional» después de «en todos los niveles de la educación y la formación profesional» con el fin de incorporar ideas expresadas en próximas enmiendas al mismo apartado.

1686. La Vicepresidenta trabajadora solicitó más información sobre el propósito de la expresión «de conformidad con la legislación y la situación nacional».

1687. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de Estados miembros de la UE, señaló que «de conformidad con la legislación y la situación nacional» se introducía con el objetivo de tener en cuenta la gran variedad de sistemas educativos de los diferentes países y proporcionar flexibilidad a los Estados para adaptarse a los mismos.

1688. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora, así como las miembros gubernamentales de Australia y el Canadá apoyaron la subenmienda.

1689. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1690. En consecuencia, dos enmiendas fueron desestimadas.

1691. El apartado *e)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *f)*

1692. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Belarús, presentó una enmienda, idéntica a la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, para suprimir el apartado *f)*. Una enmienda previa de la Federación de Rusia para incluir a los periodistas y otros profesionales de la comunicación en las disposiciones del apartado *b)* del párrafo 23 no había sido adoptada. Por lo tanto, era incoherente referirse específicamente a los periodistas y otros profesionales de la comunicación en el apartado *f)*.

1693. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda. Los periodistas debían informar sobre muchas cuestiones delicadas y sería inapropiado que los gobiernos interfirieran en su trabajo.

1694. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Los periodistas y los medios de comunicación desempeñaban un papel fundamental en la lucha contra los estigmas y la destrucción de los mitos relativos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la sociedad en general. El hecho de ofrecer formación a los periodistas y otros profesionales de la comunicación les ayudaría a comprender mejor estas cuestiones e informar sobre las mismas con mayor eficacia.

1695. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda. Los gobiernos no estarían interfiriendo en la labor de la prensa por el hecho de brindar formación. Ya existían programas de formación sobre diversos temas relacionados con el trabajo dirigidos a los profesionales de la comunicación, y los periodistas solían acoger positivamente este tipo de programas de formación.

1696. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, ya que la prensa podía desempeñar un papel importante en la lucha contra la violencia y el acoso. Ahora bien, habida cuenta de que era necesario respetar la independencia de los medios de comunicación, propuso una subenmienda en nombre de Estados miembros de la UE para reinsertar «con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia» al final del apartado.

1697. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, con el apoyo de la miembro gubernamental de los Estados Unidos y la Vicepresidenta empleadora, propuso una nueva subenmienda para sustituir «programas y material de formación destinados» por «material destinado» a fin de limitar la influencia de los gobiernos sobre la prensa.

1698. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE pero no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Nueva Zelandia.

1699. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Israel, México y Uruguay apoyaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de Estados miembros de la UE, pero no la nueva subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Nueva Zelandia. El miembro gubernamental de México observó que la formación no atentaba contra la libertad de prensa y de expresión. Los programas y materiales de formación podían ser de utilidad para los periodistas y profesionales de la comunicación, cuyos reportajes sobre la violencia y el acoso a veces acusaban la influencia de estereotipos de género y patriarcales.

1700. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Nueva Zelandia.

1701. Los miembros gubernamentales de Australia, Brasil, Chile, Colombia, Israel, Japón, Perú y Tailandia apoyaron ambas subenmiendas.

1702. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Nueva Zelandia. Los periodistas y los profesionales de la comunicación tenían diferentes niveles de capacidad y apreciaban en su justo valor las oportunidades para desarrollar sus capacidades, en particular los programas de formación ofrecidos por la OIT. Señaló que ya existían programas de formación destinados a profesionales de la comunicación y ello no constituía una injerencia en la libertad de prensa.

1703. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la inclusión de «programas de formación». La prensa tenía suficiente capacidad y en gran medida era gracias a ella que se estaban celebrando discusiones sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

1704. Las enmiendas fueron adoptadas en su forma subenmendada.

1705. El apartado *f)* fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado *g)*

1706. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda, que era idéntica a otra presentada por los miembros gubernamentales de Belarús y la Federación de Rusia, para insertar «públicas» después de «campañas», señalando una vez más que no bastarían las campañas en el lugar de trabajo y se necesitarían campañas públicas y a nivel de las comunidades.

1707. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, México, Nueva Zelandia, Perú y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

1708. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, ya que «públicas» incluía en ese caso a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Señaló que las organizaciones de trabajadores ya habían previsto realizar campañas para informar sobre el convenio y las cuestiones que allí se abordaban.

1709. Las enmiendas fueron adoptadas.

1710. El apartado *g)* fue adoptado en su forma enmendada.

1711. El párrafo 23 fue adoptado en su forma enmendada.

1712. La parte IV fue adoptada en su forma enmendada.

1713. Se adoptó la Recomendación.

Examen del proyecto de resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

1714. El Presidente invitó a la Comisión a examinar el proyecto de resolución.

1715. El preámbulo del proyecto fue objeto de un amplio apoyo.

1716. Con respecto a los párrafos dispositivos, la Vicepresidenta empleadora sugirió varias modificaciones, haciendo hincapié en la aplicación por los Miembros de los instrumentos en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la importancia de tener en cuenta los recursos disponibles y la necesidad de elaborar una estrategia integral.

1717. La miembro gubernamental del Canadá propuso que se hiciera referencia a la elaboración de una estrategia integral con miras a promover una ratificación amplia del Convenio y la aplicación efectiva de los instrumentos. Propuso asimismo que se hiciera referencia a la «adecuada asignación de recursos». Aunque la mayoría de los miembros de la Comisión respaldaron la propuesta, se celebraron discusiones adicionales para fijar el texto sobre la asignación de recursos. Se acordó hacer una referencia general a las medidas para «asignar

recursos». El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, señaló que en cualquier caso se asignarían recursos para que la OIT pudiera promover una amplia ratificación y aplicación del Convenio.

1718. La miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que la disposición relativa a las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores no debería formularse de forma que diera a entender que la celebración de este tipo de consultas era una medida apropiada respecto a todas las cuestiones que se planteaban en los instrumentos.

1719. La Vicepresidenta trabajadora señaló que aunque la referencia a un plan de acción estaba implícita, prefería una referencia específica a dicho plan, habida cuenta de que era necesario aplicar una estrategia que debería contar con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Vicepresidenta empleadora también destacó el importante papel que desempeñaban las organizaciones de empleadores y de trabajadores para elaborar y dar pleno efecto a esta estrategia.

1720. La Resolución fue adoptada.

Parte VIII del Convenio: disposiciones finales

1721. La Vicepresidenta empleadora señaló que el texto de la parte VIII se había estado utilizando en la actividad normativa de la OIT desde 1928. El centenario brindaba una ocasión idónea para examinar y revisar el título utilizado. El Grupo de los Empleadores ya había expresado esa preocupación en el contexto de la discusión sobre el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); sin embargo, el Consejo de Administración de la OIT, al cual se le había encomendado ese examen, no había realizado un examen exhaustivo. El Grupo de los Empleadores deseaba pedir que la cuestión de las disposiciones finales tipo se inscribiera en el orden del día del Consejo de Administración de la OIT.

1722. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que la responsabilidad de ocuparse de este asunto incumbía al Grupo de Trabajo Tripartito del Mecanismo de Examen de las Normas (GTT del MEN).

1723. La parte VIII del Convenio fue adoptada.

1724. La Comisión adoptó los textos del Convenio y de la Recomendación.

Intervenciones de clausura

1725. En sus intervenciones de clausura, todos los oradores expresaron su especial agradecimiento al Presidente, por su liderazgo, paciencia y sentido del humor; a la Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales por su participación en un diálogo tripartito constructivo; y al Secretario General, la secretaría y los intérpretes por su incansable y diligente labor; pues todos ellos habían ayudado a la adopción de los instrumentos.

1726. La Vicepresidenta empleadora reiteró la opinión del Grupo de los Empleadores de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el trabajo. Aunque todos los miembros de la Comisión compartían este objetivo, había disparidad de opiniones sobre la mejor forma de conseguirlo. La mayoría de los miembros del Grupo de los Empleadores apoyaba el Convenio, que ofrecía una base para la elaboración de políticas y la adopción de medidas en todo el mundo por parte de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y sus respectivos representantes, para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Aunque se habían hecho importantes mejoras al texto del proyecto de recomendación, su Grupo seguía teniendo algunas preocupaciones con respecto al ámbito de aplicación, algunas disposiciones prescriptivas y el hecho de que no se hubiera conservado la lista de grupos vulnerables, que hubiera proporcionado protección a las personas LGBTI y a otras personas en situaciones de vulnerabilidad. El Grupo de los Empleadores se comprometía a desplegar esfuerzos para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo y colaborar estrechamente con los sindicatos y los gobiernos para lograrlo. El Grupo de los Empleadores estaba deseando trabajar junto con la Oficina en el desarrollo y la aplicación de una estrategia integral para la ratificación amplia del Convenio y la aplicación efectiva de los instrumentos.

1727. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que el Convenio y la Recomendación comportarían un cambio profundo en la vida de millones de trabajadores, sobre todo de trabajadoras, así como un cambio cultural en los lugares de trabajo, para hacerlos más seguros, dignos y respetuosos para todos. El movimiento sindical mundial, particularmente las mujeres del movimiento, habían estado trabajando arduamente para que llegara este momento histórico. Los instrumentos darían voz a todos aquellos trabajadores para los que la violencia y el acoso eran una realidad cotidiana: los trabajadores del sector de la confección, los trabajadores domésticos, los vendedores ambulantes y los sobrevivientes de la violencia doméstica. El Convenio adoptaba un enfoque inclusivo, ya que extendía la protección a todos los trabajadores, cualquiera que fuera su situación contractual, abarcando a los individuos que ejercían la autoridad de un empleador, las personas en busca de empleo, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, y los voluntarios, entre otros. Abarcaba asimismo la economía informal, en la que estaban empleados más del 60 por ciento de los trabajadores. Un primer paso en la prevención era identificar los sectores que estaban más expuestos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ya fuera por la naturaleza del trabajo o por la forma en la que éste estuviera diseñado, organizado o gestionado. El Convenio también reconocía que las personas cuya experiencia era más grave debido a la discriminación y la marginación eran las que necesitaban una mayor protección. La Comisión había adoptado un instrumento que todos los gobiernos podrían ratificar, y el Grupo de los Trabajadores estaba convencido de que el Convenio y la Recomendación permitían la protección de todos frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

1728. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, así como de los países miembros del Espacio Económico Europeo Islandia y Noruega, observó que era esencial enfrentar la violencia y el acoso de un modo integral e inclusivo. La adopción de los primeros instrumentos internacionales sobre este tema, con ocasión del centenario de la OIT, demostraban la vitalidad y la pertinencia de la OIT, el diálogo social y el tripartismo. El Convenio y la Recomendación proporcionaban un marco global para proteger a las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, por medio de un enfoque inclusivo, integrado y que tenía en cuenta las consideraciones de género. A lo largo del proceso de negociación, la UE y sus Estados miembros habían procurado la adopción de un acuerdo internacional vinculante que fuera inclusivo y brindara protección y vías de recurso y reparación en los casos de violencia o acoso relacionados con el trabajo. La referencia que se hacía en la Recomendación a las normas internacionales del trabajo aplicables y los instrumentos internacionales de derechos humanos aseguraría la protección de aquellas personas a las que la violencia y el acoso afectaba de manera desproporcionada. El movimiento internacional *#MeToo* había abierto brecha en la sensibilización sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y se respondería a ese llamado a la acción mediante un instrumento internacional sólido y vinculante.

1729. La miembro gubernamental de Argelia dijo que poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo era importante debido a las repercusiones sociales y económicas que ello tenía para todos los trabajadores. El Gobierno de Argelia acogía con beneplácito la adopción de ambos instrumentos, y consideraba que su contenido ya estaba reflejado en la legislación

nacional de su país, particularmente en el Código Penal. La oradora instó a que el Convenio se ratificara ampliamente y a lograr la aplicación universal de ambos instrumentos.

1730. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que, durante el proceso, su grupo había intentado actuar con un espíritu equilibrado y constructivo. Las negociaciones pusieron de relieve la importante función normativa de la OIT y abordaron un tema de una importancia indiscutible. Los países del GRULAC reiteraron su compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

1731. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que los resultados obtenidos habían sido el fruto de un diálogo social sincero y constructivo. Este día suponía un avance histórico hacia la protección de las personas contra la violencia y el acoso y la promoción de la dignidad en el trabajo. La labor de la Comisión demostraba que en todo el mundo reinaba un compromiso de tolerancia cero ante la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

1732. La miembro gubernamental del Canadá dijo que el Convenio y la Recomendación eran instrumentos que resistirían el paso del tiempo y pidió su amplia ratificación y aplicación. Se había reconocido que la violencia y el acoso constituían un conjunto de comportamientos, que sus efectos podían ser físicos y psicosociales, y que dichos efectos afectaban a las personas, los lugares de trabajo, los empleadores y la sociedad en general. La violencia y el acoso ponían trabas a la existencia de lugares de trabajo inclusivos y que dieran cabida a la diversidad, en particular para las mujeres, los jóvenes trabajadores, las personas con discapacidad, las personas LGBTI y los pueblos indígenas, entre otros. De manera constante y reiterada, su delegación se había mostrado a favor de proteger a los grupos en situación de vulnerabilidad. La Comisión había perfeccionado el texto por medio de un enfoque pragmático, conservando al mismo tiempo medidas sólidas de protección. Mediante su aplicación efectiva, estas normas permitirían prevenir, abordar y afrontar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, por extensión, protegerían a la sociedad en general, entre otras cosas mediante el reconocimiento de los efectos que la violencia doméstica tenía en el mundo del trabajo.

1733. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyaba plenamente el resultado de la labor de la Comisión. Las negociaciones habían sido difíciles para los interlocutores sociales y el enfoque adoptado por los gobiernos había sido el de facilitar el diálogo y ayudar a encontrar soluciones constructivas. Los detalles sobre la manera de aplicar el Convenio y la Recomendación serían resueltos a través del diálogo social nacional, por lo que su adopción no sería el final de la discusión. Nueva Zelandia había mantenido la coherencia en su compromiso de adoptar una lista de trabajadores especialmente expuestos al riesgo de violencia y acoso. Sin embargo, el delegado confiaba en que todos los grupos vulnerables pudieran recibir protección gracias a estos instrumentos, e instó a los miembros de la Comisión a que adoptaran tanto el Convenio como la Recomendación, y alentó a los Estados Miembros a que ratificaran el Convenio.

1734. La miembro gubernamental de Australia animó a los delegados a adoptar estos instrumentos internacionales, los primeros que buscaban acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los instrumentos eran el resultado de tres años de negociaciones tripartitas que habían concluido con la adopción de una postura común. La Comisión había acordado que la violencia y el acoso podían constituir un abuso de los derechos humanos. La violencia y el acoso en el trabajo tenían unos efectos económicos muy negativos en las personas, las empresas y los gobiernos. El Gobierno de Australia no toleraba ninguna forma de violencia y acoso en el lugar de trabajo, en el hogar o en ningún otro espacio.

1735. La miembro gubernamental de Filipinas expresó su satisfacción por el consenso alcanzado. Las discusiones formales e informales habían conducido a un consenso, entre otras cosas para reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo podían constituir una

violación o abuso, representaban una amenaza para la igualdad de oportunidades, y tenían efectos negativos de gran alcance. Su Gobierno era consciente de que adoptar medidas decisivas para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo exigía una labor de colaboración entre los gobiernos, los trabajadores, los empleadores, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales. La oradora confiaba en que estos instrumentos históricos se adoptaran a su debido tiempo, de modo que los trabajadores de todo el mundo, especialmente los migrantes con unas condiciones laborales precarias, pudieran beneficiarse de la protección que brindaban las medidas integrales que se habían acordado.

1736. La miembro gubernamental de Trinidad y Tabago se congratuló de la adopción de los proyectos de convenio y recomendación. La reunión del centenario de la Conferencia tocaba a su fin y los proyectos de convenio y recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso iban a pasar a la historia como los dos instrumentos cuya adopción coincidiría con el inicio del segundo siglo de existencia de la OIT. La oradora expresó la esperanza de que la adopción de estos instrumentos marcara el principio del fin de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y fuera la luz que iluminara el camino hacia un mundo del trabajo fundado en el respeto mutuo y la dignidad humana.

1737. La miembro gubernamental de Israel señaló que la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo únicamente podía alcanzarse brindando protección a todas las personas. Valoraba el lenguaje incluyente utilizado en la redacción de los proyectos de convenio y recomendación ya que ello facilitaba el acceso a ambos instrumentos. Declaró que el Gobierno de Israel votaría la adopción de los proyectos de convenio y recomendación y alentó a los demás delegados a que hicieran lo mismo.

1738. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, elogió la labor de la Comisión para dar forma al histórico Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y a la Recomendación que lo acompaña. El grupo de África estaba orgulloso de haber participado en el proceso tripartito que había establecido el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. La Comisión había dado forma a normas laborales de un nuevo tipo, con repercusiones de gran alcance en el mundo del trabajo, en particular en los trabajadores, los empleadores, los contratistas, los aprendices y los terceros, como por ejemplo los clientes. Los países comenzarían a incorporar las disposiciones de ambos instrumentos en su legislación y políticas nacionales, introduciendo así un paradigma de respeto y dignidad en el mundo del trabajo. La oradora destacó las deliberaciones celebradas en el seno del grupo gubernamental, que habían ayudado a la Comisión a avanzar sobre la base de decisiones por consenso. Valoraba el hecho de que cada vez se reconocieran más las aportaciones que hacían los Estados Miembros africanos a la labor de la OIT, lo que en su opinión era un paso importante hacia la democratización de la estructura de gobernanza de la Organización. Confiaba en que un número sin precedentes de Estados Miembros se comprometieran a ratificar en breve el Convenio, ello sería la mejor manera de iniciar el segundo siglo de existencia de la OIT.

1739. El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, se refirió al diálogo constructivo que había caracterizado las labores de la Comisión y elogió la negociación de unos proyectos de convenio y recomendación que iban a mejorar el mundo del trabajo.

1740. El miembro gubernamental de México señaló que los textos de los proyectos de instrumentos lograron establecer un equilibrio delicado para responder a las preocupaciones de todas las partes y poner de manifiesto la importancia del tripartismo. La Comisión había encontrado una manera de avanzar hacia el objetivo de garantizar que todos los trabajadores, incluidos las trabajadoras, los migrantes y las personas LGBTI, se beneficiaran de la protección acordada por estos instrumentos. La Recomendación era ambiciosa, pero recordó que no era

vinculante y proporcionaba orientaciones para la aplicación. Alentó a todas las partes a que adoptaran el Convenio y la Recomendación, e instó a los Estados Miembros a que promovieran su ratificación a fin de construir un futuro del trabajo fundado en la justicia social y el trabajo decente, y libre de violencia y acoso.

1741. El miembro gubernamental de Indonesia observó que su país contaba con una fuerza de trabajo de 130 millones de personas, de las cuales el 58 por ciento eran mujeres, y subrayó la trascendencia de lograr la igualdad en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, un objetivo que se vería facilitado por los nuevos instrumentos. Hizo un llamamiento para la eliminación total de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con la participación activa y efectiva de los interlocutores sociales.

1742. El miembro gubernamental de Barbados destacó que las causas de la violencia y el acoso, en particular la violencia por razón de género y la violencia doméstica, debían abordarse y eliminarse. El vector de las deliberaciones de la Comisión había sido el enfoque centrado en las personas, que se había adoptado para abordar las cuestiones relacionadas con los trabajadores en todo el mundo. Las discusiones habían puesto de relieve la importancia que revestía el diálogo social. El orador instó a los Estados Miembros a trabajar con celeridad para ratificar el Convenio, con la Recomendación como orientación. La adopción de los instrumentos señalaría la pertinencia continuada de la OIT al iniciar su segundo siglo de vida.

1743. La miembro gubernamental del Líbano aplaudió la adopción del Convenio y la Recomendación y se comprometió a transmitir el contenido de ambos instrumentos al Parlamento de su país y a entablar un diálogo social con los interlocutores sociales en aras de la ratificación del Convenio.

1744. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia reconoció la indiscutible envergadura del tema que abordaban el Convenio y la Recomendación, así como de la complejidad de los conceptos que establecían.

1745. El miembro gubernamental de Sri Lanka destacó que la adopción del Convenio y la Recomendación constituía un logro notable y confiaba en que contribuiría a aumentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Su Gobierno se comprometía a poner fin a la violencia y el acoso contra todas las personas en el mundo del trabajo.

1746. La representante del Secretario General dijo que habían cosechado un resultado memorable en un momento histórico para la OIT y el mundo del trabajo. Los delegados habían ejercido a la vez de pioneros y de exploradores, imbuidos de un objetivo común para alcanzar un convenio y una recomendación sólidos, efectivos, prácticos y aplicables, y ello había sido posible gracias a su compromiso con el tripartismo. Alabó la labor del Presidente por su tranquila determinación y su capacidad para escuchar con atención a todas las partes y tomar decisiones sobre esa base, así como la labor de las Vicepresidentas por hacer gala de un espíritu constructivo y abierto durante todo el debate. Observó que estaban viviendo el comienzo de un nuevo capítulo, y que la Oficina estaba preparada para ayudar en esa nueva aventura.

1747. El Presidente agradeció a los miembros de la Comisión el valor y la convicción que habían demostrado en sus deliberaciones sobre cuestiones complejas, confrontando perspectivas sociales y culturales distintas y conduciendo a la adopción por la Comisión de dos instrumentos muy importantes. El Convenio sería el primer tratado mundial en la historia con el propósito de poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, un logro histórico, particularmente relevante, que marcaba el inicio del segundo siglo de vida de la OIT. El orador observó que la adopción de los instrumentos supondría un paso decisivo hacia la creación de un mundo del trabajo fundamentado en la dignidad y el respeto, libre de violencia y acoso, e instó a los diversos actores a convertir el Convenio en una realidad para todos.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

7C

Fecha: jueves 25 de julio de 2019

Sesión plenaria

Resultado de las labores de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo

Índice

Página

Presentación y discusión del resultado de las labores de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo 1

Adopción del proyecto de convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 23

Proclamación del resultado de la votación nominal final relativa a la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 23

Adopción del proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 25

Proclamación del resultado de la votación nominal final relativa a la adopción de la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 25

Adopción de la resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 26

Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 27

Votación nominal final sobre la adopción de la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 32

Viernes 21 de junio de 2019 a las 10.30 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Presentación y discusión del resultado de las labores de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo

El Presidente
(original francés)

El siguiente punto del orden del día consiste en el examen de las labores de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en concreto los proyectos de instrumento contenidos en las *Actas Provisionales* núm. 7A. El correspondiente informe, que figurará en las *Actas Provisionales* núm. 7B, se publicará en línea una vez clausurada la reunión de la Conferencia.

Invito a los miembros de la Mesa de esta Comisión, Sr. Patry, Presidente, Sra. Matheson, Vicepresidenta empleadora, y Sra. Clarke Walker, Vicepresidenta trabajadora, así como al Ponente, Sr. Jordan, a que ocupen su lugar en la tribuna.

Cedo en primer lugar la palabra al Ponente de la Comisión, Sr. Jordan, para que nos presente el resumen de las labores de la Comisión Normativa. A continuación tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Jordan
Ponente de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Tengo el honor y el inmenso placer de presentar a la Conferencia el resumen de las labores de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una lacra que debe erradicarse. Esta Comisión ha sido plenamente consciente de la enorme responsabilidad que asumía: su trabajo ha sido objeto de un intenso escrutinio y las expectativas han sido muy altas. Así, pues, ha desempeñado su labor con sinceridad, compromiso y dedicación.

La Comisión celebró 18 sesiones formales, entre ellas siete sesiones vespertinas, y su Comité de Redacción se reunió en tres ocasiones. Comprendimos que, para acabar con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, debíamos trabajar todos juntos. Ese fue el punto de partida esencial de todos los miembros de la Comisión: trabajadores, empleadores y gobiernos. Todos teníamos claro nuestro objetivo común: el reto al que se enfrentaba la Comisión consistía en determinar de qué forma la OIT y sus mandantes tripartitos podrían contribuir de la forma más eficaz posible a abordar las múltiples formas de violencia y acoso que se manifiestan en el mundo del trabajo. Asimismo, debíamos decidir cómo tratar esta cuestión en un contexto de evolución del mundo laboral, donde cada vez más lugares de trabajo tradicionales se convierten en reliquias del pasado y la tecnología sigue desdibujando los límites. Se trataba de una ocasión histórica para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos: un futuro del trabajo sin violencia ni acoso. En mi opinión, la Comisión ha sabido aprovechar la oportunidad, y les ha presentado unos instrumentos que se basan en un enfoque centrado en las personas, que son prácticos y aplicables y que, por consiguiente, podrán ser ratificados.

Se había encomendado a la Comisión que llegara a un acuerdo sobre las definiciones y el ámbito de aplicación, si bien existían pocos precedentes que orientasen dicha labor. En consecuencia, tuvimos que explorar nuevos caminos y determinar cuáles debían ser los elementos de un enfoque inclusivo, integral y que tuviese en cuenta la perspectiva de género para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, asegurando al mismo tiempo que se prestara una especial atención a quienes son afectados de forma desproporcionada por la violencia y el acoso. Considero que el marco que ahora proponemos a la sesión plenaria de la Conferencia hará posible que los Estados Miembros y los interlocutores sociales colaboren entre sí y cumplan las funciones esenciales que les incumben en la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los debates fueron en ocasiones difíciles, a veces tensos y, en algunos casos, muy acalorados, pero estuvieron marcados por el respeto y la voluntad de avanzar. Al respecto, hay que reconocer que todos los Grupos realizaron concesiones, y que esto fue posible gracias al alto nivel de respeto mutuo y profesionalidad del que hicieron gala todos los presentes en la sala.

Los resultados de la Comisión evidencian el valor imperecedero y la solidez del diálogo social. Las maneras pausadas de nuestro Presidente y su hábil dirección, junto al valioso apoyo de la Secretaría de la Comisión, han resultado determinantes para nuestro éxito. Hubo momentos en que la Comisión actuó de manera poco ortodoxa a fin de poder examinar diferentes partes del texto que estaban relacionadas entre sí, de modo que pudieron alcanzarse conclusiones más adecuadas para la incidencia general de los instrumentos propuestos. Se ha demostrado que ésta era una manera eficaz de alcanzar acuerdos y avanzar con respecto a asuntos particularmente controvertidos. Por lo tanto, me gustaría expresar el agradecimiento de la Comisión a nuestro Presidente, el Sr. Patry, así como a las dos Vicepresidentas, la Sra. Matheson y la Sra. Clarke Walker, que desarrollaron un trabajo incansable a lo largo de nuestras deliberaciones, tanto en la reunión de la Conferencia de este año como en la de 2018.

También debemos agradecer a los miembros gubernamentales su participación activa y sus aportaciones sumamente constructivas, que a menudo contribuyeron a hallar soluciones aceptables para todas las partes. Me gustaría reconocer la valiosa contribución de la Secretaría en la preparación del informe de la Comisión, así como en el curso de todos sus trabajos. La competencia, dedicación y sincera motivación de la Secretaría han supuesto una contribución de incalculable valor para el trabajo de la Comisión.

La Comisión contó con el apoyo del Comité de Redacción, que garantizó la armonización de los textos en francés e inglés — que constituyen las versiones auténticas de los instrumentos —, así como del texto en español. Me gustaría aprovechar la oportunidad para expresar mi agradecimiento a sus miembros por el duro trabajo realizado, que solía comenzar al final de una larga jornada: a los miembros gubernamentales, Sra. Overett Somnier (Reino Unido), Sra. Kobina (Côte d'Ivoire), Sra. Valcárcel Alonso (España) y Sra. Casado García (México); a los miembros empleadores, Sra. Rudelli (Francia), con la asistencia del Sr. Espinosa de la OIE, y el Sr. Cordero (Argentina), y a los miembros trabajadores, Sra. Mackintosh (Nueva Zelandia), con la asistencia de la Sra. King de la Confederación Sindical Internacional (CSI), y la Sra. Gómez Merayo (España).

El informe constará de cuatro secciones. En la introducción se recogen las declaraciones iniciales de los miembros empleadores y trabajadores, de 23 miembros gubernamentales y de los representantes de dos organizaciones intergubernamentales y siete organizaciones no gubernamentales. La segunda sección recapitula los debates sobre los instrumentos propuestos, con las 327 enmiendas presentadas por una gran variedad de delegados, así como un número todavía mayor de subenmiendas y, para quienes formábamos parte de la Comisión, incluso subsubenmiendas y subsubsubenmiendas. La tercera sección contiene los textos de los proyectos de convenio y de recomendación, tal y como fueron adoptados por nuestra Comisión. Finalmente, en la última sección figura el proyecto de resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y se

invita a los Estados Miembros a ratificar el convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Se invita a los gobiernos a que, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, apliquen el convenio y la recomendación. Se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que solicite al Director General que formule una estrategia integral para lograr una amplia ratificación del convenio, así como la aplicación efectiva de los instrumentos, y que en dicha estrategia proponga un conjunto de medidas al respecto.

Quisiera presentar ahora a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, para su adopción, los proyectos de instrumento de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sra. Matheson
Vicepresidenta empleadora de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Cuando iniciamos la discusión sobre este importante tema, el Grupo de los Empleadores dejó claramente establecido que nadie debería verse sometido a actos de violencia y acoso en el contexto laboral. Tal fenómeno es una verdadera epidemia que se ha extendido por todo el mundo y que debemos erradicar. Todos nosotros, gobiernos, empleadores y trabajadores, hemos tenido una oportunidad histórica, en la presente reunión del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, de trabajar juntos de manera constructiva con el objetivo común de poner fin a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Los empleadores hemos expresado nuestra firme voluntad de participar en las iniciativas encaminadas a hacer frente a este pernicioso fenómeno y, de hecho, tenemos un importante papel que desempeñar al respecto; en concreto, debemos tomar medidas razonables para que los comportamientos en el lugar de trabajo sean adecuados, y ayudar a prevenir los comportamientos nocivos a través de un enfoque basado en los riesgos. A partir de estas premisas hemos entablado el debate con la perspectiva de adoptar un instrumento que pueda recibir un apoyo generalizado.

El tema que hemos estado tratando constituye un verdadero desafío. Los empleadores desean que los lugares de trabajo sean armoniosos y productivos, pero los comportamientos violentos y el acoso frustran tal aspiración. Las empresas y los lugares de trabajo están constituidos por personas, y los empleadores se esfuerzan por lograr que todas ellas compartan una misma visión en cuanto al trato que debemos prodigarnos unos a otros como seres humanos — y a lo que es o no es aceptable — en el marco laboral.

Si bien todos estamos de acuerdo en que nadie debería ser objeto de actos de violencia y acoso en el contexto laboral, las discusiones mantenidas durante los dos últimos años no han sido un camino de rosas. Querría expresar mi agradecimiento al Sr. Patry, Presidente de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por su profesionalismo y su apertura a aplicar enfoques innovadores a la hora de acometer las tareas de la Comisión en aras de una mayor eficacia. El éxito de la Comisión se debe, en efecto, a su extraordinaria batuta. Desearía también manifestar mi reconocimiento a la Sra. Clarke Walker, Vicepresidenta trabajadora, por el profesionalismo del que ha hecho gala durante el debate, así como al Grupo de los Trabajadores y los grupos gubernamentales, por su colaboración. Pese a que en el curso del debate se manifestaron opiniones muy encontradas, hemos podido trabajar juntos de forma constructiva, en un espíritu de respeto mutuo.

Permítanme dar las gracias a mis colegas del Grupo de los Empleadores, en particular a nuestro Presidente, Sr. Mdwaba, y a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y su secretario general, Sr. Suárez Santos, por su labor de liderazgo, así como a los Sres. Thorns y Espinosa, por su apoyo infatigable. Querría también transmitir mi agradecimiento a nuestros consejeros de ACT/EMP, los Sres. González y Chang; no podríamos haber logrado los resultados conseguidos sin su firme compromiso y perseverancia a lo largo de esta exigente discusión.

El debate ha sido muy emotivo para todos nosotros: prueba de ello son los bailes y la alegría que se respiraba en la sala de la reunión cuando la Comisión concluyó sus trabajos. Si los instrumentos se aplican adecuadamente, podrán ayudar a transformar de forma significativa lo que puede ser una angustiosa realidad para millones de trabajadores de todo el mundo.

El Grupo de los Empleadores hizo constar su gran interés por el párrafo 13 de la recomendación y porque en los instrumentos que se adoptaran se incluyeran expresamente los derechos de las personas LGBTI. Los discursos pronunciados por mis colegas la Sra. Rigg Herzog y el Sr. Mdwaba han quedado firmemente impresos en nuestras memorias. Las intensas emociones manifestadas traducen la gran importancia que esta cuestión tiene para todos nosotros, y la inmensa determinación que también a todos nos anima de acabar con la violencia y el acoso, en beneficio de todos y para siempre.

La mayoría de los miembros del Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de convenio relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Muchas de nuestras inquietudes fueron disipadas en las discusiones de las dos últimas semanas, y creemos que el texto que ahora tenemos ante nosotros puede cambiar enormemente las cosas en la realidad. Este convenio nos acerca a nuestra meta común de poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y sienta las bases en las que se inspirarán los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus representantes respectivos a la hora de diseñar políticas y de emprender una acción global.

Y, lo que es más importante, haber llegado a un consenso con respecto a este importante documento significa que no hemos fallado a las víctimas de la violencia y el acoso, en un momento histórico como es el centenario de la OIT. También hemos podido mejorar en gran medida el texto de la recomendación, si bien a muchos miembros del Grupo de los Empleadores les siguen preocupando el alcance y el carácter excesivamente prescriptivo de las disposiciones.

Sin embargo, nos sentimos muy decepcionados por el hecho de que en el párrafo 13 no se haga referencia expresa a la protección de todos los grupos vulnerables, entre ellos las personas LGBTI. Los empleadores queremos reafirmar nuestro compromiso con la defensa y la lucha a favor de la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación para todas las personas. Los actos de violencia y acoso contra una persona por motivo de su orientación sexual o de su identidad de género no deben jamás ser tolerados. Nuestra posición se ha basado siempre en este principio fundamental.

En términos generales, el Grupo de los Empleadores tomará sus propias decisiones en cuanto a la adopción de la recomendación, pero el texto de la resolución nos recuerda que lo que hemos logrado ahora es sólo el final de una primera etapa. El Grupo de los Empleadores está decidido a continuar esforzándose por acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y a colaborar estrechamente con los sindicatos y los gobiernos en tal perspectiva.

Como afirmé antes, los empleadores queremos que nuestros lugares de trabajo estén exentos de violencia y acoso, y creemos firmemente que nadie debería ser víctima de actos de tal índole. Nos alegramos de antemano de colaborar estrechamente con la Oficina para

concebir y poner en marcha una estrategia global, proyecto en el que las confederaciones nacionales de empleadores participarán activamente a nivel de sus países.

Queremos que todos los empleadores del mundo reafirmen su compromiso de adoptar medidas para eliminar la violencia y el acoso contra todas las personas, y que todos los interlocutores en los lugares de trabajo compartan la misma voluntad y asuman las mismas responsabilidades con respecto al modo en que nos tratamos unos a otros en dicho marco.

Para terminar, permítanme expresar mi gratitud, por su apoyo, sus esfuerzos y su orientación, a todas las personas de la Oficina que han trabajado arduamente con el fin de que la Comisión pudiera llevar sus tareas a buen puerto.

Sra. Clarke Walker
Vicepresidenta trabajadora de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Ante todo, quisiera dar las gracias al Presidente de nuestra Comisión, el Sr. Patry, a la Vicepresidenta del Grupo de los Empleadores, la Sra. Matheson y a todos los integrantes de su Grupo, así como a los integrantes del Grupo de los Trabajadores: no sólo a los que participaron en nuestra Comisión, sino a todos los trabajadores representados hoy aquí, que son nuestros aliados y que hicieron posible este resultado. También quisiera dar las gracias a la Oficina, por el apoyo oportuno que siempre nos prestó y que nos ayudó a lograr un consenso sobre este importante instrumento.

En nombre del Grupo de los Trabajadores, me complace hablarles hoy del proyecto de convenio y de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este es un día histórico y, para muchos, un día muy emotivo. Celebramos el centenario de la Organización Internacional del Trabajo y no se me ocurre mejor regalo que un convenio y una recomendación que aborden uno de los desafíos más perniciosos y complejos que enfrentan los trabajadores y los empleadores de todo el mundo. Se trata de un convenio sobre la violencia y el acoso en el que realmente no se excluye a nadie.

El año pasado, cuando hablé en esta sala, invité a todos los participantes a que se esforzaran en escuchar, se pusieran verdaderamente, por un momento, en la piel de los demás y retomaran luego la conversación, dispuestos a trabajar juntos en pos del necesario equilibrio entre las aspiraciones y la practicidad. Me complace informarles de que todos los miembros de la Comisión — gobiernos, empleadores y trabajadores— aceptaron mi invitación.

Al escuchar las observaciones finales pronunciadas ayer en nuestra Comisión, me confortó comprobar el apoyo abrumador expresado por los gobiernos a ambos instrumentos. Creo sinceramente que todos podemos estar orgullosos de los textos que aquí se presentan, unos instrumentos a la vez innovadores y visionarios, pero también prácticos y viables.

Una norma mínima mundial destinada a prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo infundirá esperanza a millones de trabajadores: la esperanza de que un mundo del trabajo sin violencia y acoso es posible. Nuestras deliberaciones en la Comisión dieron voz a trabajadores cuyas historias demuestran el grado de generalización de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Es la historia de trabajadores de la confección, de trabajadores domésticos, de vendedores ambulantes, de supervivientes de la violencia doméstica y de millones de mujeres trabajadoras, para los que la violencia y el acoso siguen siendo una realidad cotidiana.

La esperanza y el posibilismo que traerán consigo este convenio y esta recomendación impulsarán cambios a medida que pasemos de la negociación y la adopción a la ratificación y la aplicación.

Reflexionemos sobre algunos logros importantes. En primer lugar, con respecto a los derechos humanos, en el convenio se establece claramente el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Permítanme que lo repita: todo el mundo tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Por supuesto, con los derechos vienen las responsabilidades. Los textos dejan claro que todas las partes interesadas en el mundo del trabajo — gobiernos, empleadores y trabajadores — debemos contribuir a instaurar y mantener una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, así como abstenernos de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

En segundo lugar, con respecto al hecho de no excluir a nadie, en el convenio se adopta un enfoque inclusivo, extendiendo la protección a todos los trabajadores, con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que ejercen la autoridad de un empleador, así como las personas en busca de empleo, las personas en formación, los pasantes, los aprendices y los voluntarios, entre otros. En el convenio también se establece claramente que deben tenerse en cuenta y abordarse los casos de violencia y acoso en los que participen terceros, ya se trate de clientes, pacientes o el público. Este reconocimiento es sumamente importante para los trabajadores cuyo trabajo comporta el trato con el público o se realiza en el espacio público.

Al describir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, hemos hallado una manera de describir la naturaleza del problema, centrándonos en el daño causado por estos comportamientos y prácticas, ya sea de orden físico, psicológico, sexual o económico. En el convenio se indican claramente los lugares y las situaciones en relación con el trabajo o como resultado del mismo en los que pueden producirse actos de violencia y acoso: en el lugar de trabajo físico, así como durante las reuniones sociales en línea; en los lugares donde los trabajadores descansan, comen, utilizan instalaciones sanitarias y de aseo o atienden sus necesidades de salud; y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Por otro lado, el convenio abarca los sectores público y privado y la economía informal, donde más del 60 por ciento de los trabajadores forma parte de la categoría más vulnerable.

Desde el principio, nuestro objetivo fue elaborar un convenio y una recomendación que no excluyeran a nadie. Tenemos muy claro que las personas que sufren violencia y acoso, y que además son víctimas de algún tipo de discriminación, deben recibir la protección más sólida y eficaz. El proceso para alcanzar un acuerdo y hallar la mejor manera de proteger a las personas con identidades múltiples e interrelacionadas planteaba enormes dificultades para todos los miembros del Grupo de los Trabajadores. Toda persona en el mundo del trabajo debía sentirse amparada por el convenio y la recomendación, independientemente de su edad, tipo de discapacidad, raza, etnia, pertenencia a un pueblo indígena, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra particularidad. Esa era nuestra prioridad. Logramos concertar un texto que no sólo abordaba todos los motivos de discriminación mencionados en la lista inicial, sino que además tenía en cuenta la evolución de los debates internacionales sobre la discriminación y los derechos humanos, haciendo referencia a las normas internacionales del trabajo y a los instrumentos de derechos humanos existentes. Al adentrarnos en el segundo siglo de vida de la OIT, confiamos en que contamos con un convenio y una recomendación que, juntos, permiten proteger a todo el mundo sin que nadie quede excluido.

En tercer lugar, por lo que respecta a la violencia y el acoso por razón de género, para el Grupo de los Trabajadores era esencial que en los instrumentos se reconociera la prevalencia de la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo. Las

historias que nos llegan desde lugares de trabajo de todos los sectores y rincones del mundo confirman masivamente esta prevalencia. Las mujeres se han movilizado y han hablado a través del movimiento «#MeToo» («#YoTambién») y otros movimientos. Sin embargo, para erradicar la violencia de género en el mundo del trabajo, es necesario que demos prioridad a la consecución de un cambio realmente transformador en nuestros lugares de trabajo.

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben contribuir a lograr ese cambio, pero éste debe ser dirigido y pilotado por los trabajadores, que son los más afectados. Este proceso de cambio también debe incorporar estrategias que ayuden a combatir las normas sociales que normalizan y perpetúan las desigualdades de género, favorecen relaciones de poder desiguales en el lugar de trabajo y permiten que prosigan la violencia y el acoso.

La presencia de la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo no sólo silencia a las víctimas, sino también a quienes temen sufrir consecuencias o represalias si denuncian las situaciones de abuso y violencia que presencian. Ello constituye una de las herramientas más eficaces de intimidación y supone un importante obstáculo a la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. Tanto en el convenio como en la recomendación se establecen vías claras para lograr un cambio transformador.

Por último, en relación con las repercusiones de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, está creciendo en todo el mundo un movimiento que aboga por exponer y abordar esas repercusiones. Se han realizado estudios y encuestas; se han adoptado políticas en los lugares de trabajo; se han incluido disposiciones específicas en los convenios colectivos, y los gobiernos han aprobado leyes en las que se reconocen los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y se establecen ayudas, como la licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica. Ningún trabajador debería tener que elegir entre su trabajo y su seguridad o la seguridad de sus hijos. En el convenio, las directrices y la recomendación, se brindan a los gobiernos algunas indicaciones claras sobre las medidas que deberán tomarse en el futuro. Si trabajamos juntos, podemos contribuir a preservar la seguridad de las personas mientras trabajan, incluso cuando no están seguras en casa.

Permítanme decirles, a modo de conclusión, que hemos acordado instrumentos que envían un mensaje inequívoco: la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. En el convenio y en la recomendación se establece un claro marco de acción, basado en el diálogo social, que requiere un enfoque integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Todo el mundo debería sentirse amparado, en el mundo del trabajo, por el convenio y la recomendación. Éste es el gran logro de estos instrumentos, además de demostrar el valor y el poder del tripartismo y el papel que la OIT puede desempeñar para contribuir a mejorar la vida laboral de las personas y promover la paz, la justicia social y la democracia en el mundo.

Nos propusimos redactar una norma que resistiera el paso del tiempo, que nos permitiera avanzar durante el próximo siglo de vida de la OIT y que respondiera a los desafíos del mundo del trabajo en el futuro. Ahora nos toca a nosotros aprovechar esta oportunidad y tomar impulso — trabajando juntos en cuanto gobiernos, empleadores y trabajadores — para crear entornos de trabajo seguros y respetuosos para todos. Todo el mundo debe ponerse manos a la obra para hacer efectivo el derecho a un mundo del trabajo libre de acoso y violencia. Sé que, juntos, lo lograremos.

Sr. Patry
Presidente de la Comisión Normativa sobre la violencia
y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Imaginen un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Imaginen un mundo en el cual la cultura del trabajo se base en el respeto mutuo y la dignidad. La Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no sólo lo ha imaginado, sino que nos ha acercado a nuestro objetivo de hacerlo realidad.

Ha sido para mí un verdadero privilegio presidir la Comisión en el año del centenario de la Organización Internacional del Trabajo. En el contexto de una creciente concienciación y denuncia a escala mundial de todas las formas de violencia y acoso, tanto los miembros de la Comisión como yo mismo hemos sido plenamente conscientes de la tarea solemne que se nos ha encomendado, así como de la importancia del convenio y la recomendación para el futuro del trabajo que se han propuesto.

El enorme interés que ha suscitado la labor de la Comisión, tanto dentro como fuera de la OIT, refleja la oportunidad y la actualidad de este debate. El número de organizaciones gubernamentales internacionales y organizaciones no gubernamentales que siguen con entusiasmo los debates desde el principio pone de manifiesto el posible alcance y repercusiones de estos instrumentos.

Hemos tratado de elaborar un convenio y una recomendación que definan y articulen la función que desempeñan, respectivamente, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la promoción, el respeto y la consecución de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Asimismo, los instrumentos establecen un marco claro y práctico para prevenir y hacer frente a la violencia y el acoso.

El proyecto de convenio y el proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo instan a adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, que proteja a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, incluidos los pasantes y los voluntarios, y los individuos que ejercen las funciones de un empleador. Se aplica a los sectores público y privado, la economía formal e informal, y las zonas urbanas y rurales. Su ámbito de aplicación es amplio, como también lo es el alcance de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Nuestro objetivo era elaborar instrumentos sólidos que resistan el paso del tiempo, que puedan responder a un mundo del trabajo en rápida evolución, que sean lo suficientemente flexibles para lograr una amplia ratificación y que se puedan aplicar eficientemente en diferentes contextos.

El proyecto de convenio que les invito a adoptar constituirá el primer tratado mundial sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Junto con la recomendación que lo complementa, nos brinda la oportunidad histórica de subsanar este déficit profundo y pernicioso en lo que respecta a la protección de las personas en el mundo del trabajo y de conformar un futuro del trabajo libre de violencia y acoso. Es el futuro del trabajo que todos queremos.

La labor de la Comisión sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo contribuye de manera significativa al éxito de la presente reunión del centenario y confirma la vitalidad de la OIT y su estructura tripartita al inicio de su segundo centenario de existencia. Acelerar los esfuerzos encaminados a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no es sólo una obligación moral, sino también un imperativo para garantizar que nadie se quede

atrás mientras tratamos de alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Debemos los resultados de nuestros esfuerzos a la determinación y competencia de muchas personas, especialmente las Vicepresidentas de la Comisión — la Sra. Matheson, del Grupo de los Empleadores y la Sra. Clarke Walker, del Grupo de los Trabajadores — a quienes han oído hablar tan elocuentemente sobre el trabajo que han llevado a cabo. Expresaron decididamente las opiniones de sus Grupos respectivos y agradecí enormemente su profesionalidad, su compromiso y su plena determinación para conseguir un resultado satisfactorio. No me cabe duda de que podremos seguir contando con ellas y sus Grupos, así como con los representantes gubernamentales, conforme avanzamos para convertir en realidad los objetivos ambiciosos establecidos en el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación.

Quisiera además destacar la participación activa y las contribuciones enriquecedoras de los miembros gubernamentales. Han trabajado sin descanso, tanto dentro como fuera de las sesiones, tratando siempre de encontrar soluciones a problemas que a menudo eran difíciles y sumamente controvertidos. Los principios del tripartismo y el diálogo social han sido respetados a lo largo de los trabajos de nuestra Comisión y se han incorporado plenamente en sus resultados.

También quisiera dar las gracias al Ponente, el Sr. Jordan, de Barbados, y a los miembros del Comité de Redacción por su labor, que ha ido más allá del cumplimiento de sus obligaciones. Por supuesto, también desearía agradecer a la Oficina las largas horas y el trabajo duro que dedicó a esta Comisión. La Sra. Tomei, la Sra. Olney y su equipo han prestado apoyo a la Comisión en su difícil tarea con pericia, tacto y profesionalidad. Asimismo, me gustaría expresar mi agradecimiento personal a la Sra. Tabbara y a sus colegas por la admirable coordinación de la Secretaría, que mantuvo siempre nuestro trabajo organizado. Y, por supuesto, quisiera también dar las gracias a todas las personas entre bastidores, en particular a los intérpretes y técnicos. Hay demasiadas personas para nombrarlas una por una, pero su contribución individual y colectiva es enorme e hizo posible la labor de la Comisión.

Así, es para mí un gran honor presentarles los resultados de las deliberaciones de nuestra Comisión. Insto a todos los presentes a adoptar los textos que tienen ante sí hoy. Además, insto a todos los Estados Miembros a que adopten las medidas necesarias para ratificar este nuevo convenio y, junto con los interlocutores sociales, obren por la aplicación efectiva del convenio y la recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Podemos estar realmente orgullosos de dejar este legado a nuestros hijos y nietos.

El Presidente
(original francés)

Declaro abierta la discusión sobre el resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sr. Wandera
Gobierno (Uganda),
hablando en nombre del grupo de África
(original inglés)

Aniversarios como la conmemoración del centenario de la OIT sirven de nexo entre el pasado y el futuro. Éste es por tanto un momento ideal para adoptar un convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. También es un momento

oportuno, porque el proyecto de convenio que se propone adoptar representa además un nexo de unión entre el pasado y el presente. Con el pasado, porque amplía el ámbito de protección de los grupos vulnerables mencionados en el preámbulo de la Constitución de la OIT, adoptada en 1919, en particular de las mujeres. Con el presente y el futuro, porque nos remite a un programa centrado en las personas, según se pone de manifiesto en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. No puede haber un programa centrado en las personas sin un mundo del trabajo exento de violencia y acoso. Por consiguiente, el grupo de África considera que no puede haber mejor pilar sobre el que asentar el recuerdo de la conmemoración del Centenario de la OIT que un convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

No obstante, la adopción del convenio es tan sólo el principio, pues los instrumentos jurídicos, por muy avanzados que sean, nunca son de automático cumplimiento. A la adopción del convenio deberá seguir una ratificación generalizada y la incorporación del instrumento a las legislaciones nacionales. También deberán fortalecerse las instituciones de administración del trabajo, en particular mediante un aumento de la financiación. Así pues, el grupo de África reafirma su apoyo a la resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La redacción del texto final no fue tarea fácil: en ocasiones, los debates fueron airados y prolongados, tanto en lo referente al contenido como a la forma, en cuestiones como la pertinencia de las comas o la popular frase «en la medida en que sea razonable y factible». El consenso no habría sido posible sin la gran determinación de la que hicieron gala, por igual, los portavoces de los Grupos Gubernamental, de los Trabajadores y de los Empleadores. Quisiéramos destacar, en particular, la labor de la Sra. Clarke Walker y la Sra. Matheson, que ejercieron, respectivamente, como portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores. También nos gustaría dar las gracias al Sr. Denis, portavoz de la UE y excelente negociador, quien recorrió incansablemente todos los grupos en busca de un consenso. Finalmente, deseo expresar un agradecimiento especial a nuestro Presidente, el Sr. Patry, que, gracias a su talante sosegado y su capacidad de liderazgo, consiguió en todo momento sacarnos de las trincheras de la inflexibilidad para elevarnos al altar de la coherencia.

Sr. Vierita
Gobierno (Rumania),
hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros
(original inglés)

Es un honor para mí tomar la palabra en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. La República de Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Albania, países candidatos a la adhesión a la UE, Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación y candidato potencial a dicha adhesión, Noruega e Islandia, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del espacio económico europeo, la República de Moldova y Georgia suscriben la declaración que voy pronunciar.

Querríamos, primeramente, expresar nuestro caluroso agradecimiento al Ponente de la Comisión y al Presidente y las Vicepresidentas por su eficiente labor en la conducción de los debates. Asimismo, desearíamos transmitir nuestro reconocimiento a la Secretaría por el valioso apoyo y la orientación que nos ha brindado. Y, también, queremos manifestar nuestra gratitud a los intérpretes por la calidad de su trabajo.

Al inicio de la Conferencia expusimos que, habida cuenta de la gravedad del problema que suponen la violencia y el acoso, y de las lagunas existentes en el ámbito de la protección y la prevención contra este fenómeno, era fundamental que éste se abordara de manera global y exhaustiva. En el contexto del centenario de la OIT, la adopción de los primeros instrumentos internacionales que tratan de estas materias pone de relieve la vitalidad de la

Organización y la importancia crucial que revisten el diálogo social y el tripartismo. Permítanme dar nuevamente las gracias a todos los participantes por su constructiva y comprometida labor en aras del consenso, incluso con respecto a las cuestiones más controvertidas.

El objetivo de la UE y sus Estados miembros durante toda la presente reunión de la Conferencia ha sido contribuir de forma activa y constructiva a las negociaciones. No hay duda alguna de que es necesario actuar. Nadie debería enfrentarse a la disyuntiva de escoger entre su derecho a trabajar y su derecho a llevar una vida exenta de violencia y acoso. Ese es el motivo por el que era tan importante encontrar un acuerdo en relación con los aspectos sobre los que los mandantes discrepaban. La UE y sus Estados miembros celebran sobremanera que el Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso constituyan un marco coherente y exhaustivo para proteger a las víctimas de agresiones de esta índole en el mundo del trabajo, a través de un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género.

Tomamos nota con satisfacción de que en dichos instrumentos se reconoce la importancia de instaurar una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso, y se establece un conjunto eficaz y complementario de vías de reparación y medidas de apoyo para tratar estos inaceptables comportamientos. Asimismo, se reconocen las repercusiones de la violencia y el acoso en la salud y la dignidad de las víctimas, y sus efectos negativos en el mundo del trabajo. Ambos instrumentos serán esenciales a la hora de reunir las fuerzas de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores para luchar contra esta injusticia.

Los ambiciosos resultados de las discusiones celebradas durante las dos últimas semanas están en perfecta consonancia con los principios fundamentales de no discriminación y de igualdad de entre los sexos sobre los que se asienta la UE. A lo largo del proceso de negociación, la UE y sus Estados miembros han destacado la necesidad de que se establezca un acuerdo internacional vinculante que aporte protección y soluciones adecuadas en los casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo. El hecho de que en la Recomendación se haga referencia a «las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables» garantiza que los grupos vulnerables y aquéllos que se hallan en situaciones de vulnerabilidad estén protegidos de forma incluyente y que no se deje a nadie atrás.

El movimiento internacional #MeToo ha supuesto una verdadera revolución en lo que se refiere a la sensibilización sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; en tal contexto, los nuevos instrumentos favorecerán esta ola de concienciación, en la medida en que constituyen una respuesta internacional influyente y vinculante. Estamos sumamente orgullosos de haber podido contribuir a la elaboración de los primeros instrumentos internacionales sobre esta cuestión crucial. Albergamos la sincera esperanza de que su aplicación mejorará la vida de las personas que son víctimas, o que corren el riesgo de ser víctimas, de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Sr. Núñez Rímola
Gobierno (Costa Rica)

Se celebra la adopción en la Comisión Normativa del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Compartimos con plena convicción que cualquier comportamiento, conducta y práctica de violencia y acoso en el entorno laboral es contrario a la dignidad humana.

Hoy, nos complace ser testigos de este acontecimiento, que es un hito histórico, ya que es la primera vez después de cien años que se somete para su adopción un instrumento

internacional que fortalece las condiciones laborales de las personas, pero muy especialmente de la mujer trabajadora: su salud, su seguridad y su bienestar.

Destacamos también el diálogo social que inspiró las labores de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y que ha permitido la votación y adopción de estos instrumentos hoy.

Estas decisiones constituyen un paso adelante en el compromiso continuo por mejorar las condiciones laborales de las personas más vulnerables, con miras a garantizarles el disfrute de un trabajo decente y propiciarles una vida digna.

Por lo anterior, la delegación gubernamental de Costa Rica votará a favor de la nueva norma internacional y hace un llamado a la Conferencia a adoptarla y a los Estados Miembros a avanzar con su ratificación y a asegurar la implementación del Convenio.

Sr. Cordero
Empleador (Argentina)

La cultura, entendida no como aquello que nos da un lugar superior, sino como ese bagaje que hemos adquirido a través del tiempo de todos nuestros antepasados, es lo que nos hace seres humanos. Esa cultura es la que nos permite vivir de manera diferente y de manera distinta en esta sociedad. Hoy estamos frente a un hecho histórico, un cambio cultural inolvidable.

El trabajo, por otra parte, es aquello que nos dignifica como seres humanos. No podríamos estar acá si no fuera por el trabajo, por la actividad del hombre. Miren lo que hemos conseguido: hemos construido esta casa que hoy cumple cien años, y que no sería nada si no fuera por las voces que se alzan entre sus cuatro paredes y por las personas que en ella trabajan. Eso somos los seres humanos: personas que transitamos en la historia tratando de estar cada día mejor.

Hoy es un día histórico porque estamos diciendo no a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo y porque estamos adoptando un instrumento tan poderoso que tiene que ser manejado con mucha responsabilidad. En la región de la que provengo, Latinoamérica, puede ocurrir que buenos instrumentos sean desvirtuados en su fin.

Respecto al contenido de este instrumento, quisiera destacar que trata del respeto y de la libertad, no solamente de la libertad para ser iguales, sino también de la libertad para ser distintos, para pensar de forma diferente, para entender que podemos pensar de forma diferente.

Esto es lo único que quiero añadir: aceptémonos a nosotros mismos con nuestras diferencias, aceptémonos como somos. Espero que, cuando sea el bicentenario de esta Organización, alguien encuentre este instrumento lleno de polvo en un estante y se pregunte: ¿qué significan la violencia y el acoso? Ya no lo sabremos, porque albergamos la esperanza de que hayan desaparecido de este mundo.

Sra. Familia Tapia
Trabajadora (República Dominicana)

En primer lugar, permítanme felicitar a la Organización Internacional del Trabajo por arribar a su centenario de vida impulsando la justicia social para la humanidad. Me regocijo de tener la oportunidad de intervenir en esta histórica reunión de la Conferencia.

En dos semanas de debate global, los mandantes tripartitos de la OIT han trabajado conjuntamente para producir normas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Los mandantes de la OIT hemos asumido que la violencia y el acoso en el trabajo son perjudiciales para la salud de las personas y la reputación de las empresas, e inaceptables para el trabajo decente, tal y como lo expresa el informe final de la reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, 2016, que dio sustentabilidad a este debate. Siendo así, los gobiernos, los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores hemos puesto voluntad para esforzarnos en eliminar cualquier implicación que pueda tener este mal en la producción global, de manera que los mandantes de la OIT legan a las presentes y futuras generaciones en el trabajo dos instrumentos que complementarán y fortalecerán la aplicación de los instrumentos ya vigentes, como los referidos a los fundamentos del trabajo decente que, aunque han sido de mucha valía en las relaciones laborales, son insuficientes para afrontar la violencia y el acoso.

El empleo actual expresa una composición política, estructural y organizativa de muchas asimetrías y se vuelve más complejo por las diversidades sociales que intervienen en el mismo. Las relaciones de poder en todos los aspectos, pero en especial hacia las mujeres, ejercen un papel de discriminación que lleva a la desigualdad y limita las oportunidades de los grupos más vulnerables. Al adoptar esta normativa, los mandantes de la OIT están aportando orientaciones y políticas en favor de la salud física y emocional de las personas, además de estabilidad en el empleo, respeto entre los géneros, equidad en todas las desigualdades, capacidad, funcionamiento óptimo y concientización ciudadana, en fin, un clima productivo saludable y una paz social estable, que es lo que todas y todos queremos para el presente y el futuro.

Para finalizar, quisiéramos expresar nuestro reconocimiento y felicitaciones al Presidente de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el representante del Gobierno del Canadá, por su atinada conducción del proceso, a la Vicepresidenta empleadora por su empeño en ejercer sus responsabilidades de negociación y cumplir con las exigencias y urgencias del momento, a los gobiernos por su contribución comprometida con el impulso de las políticas de los Estados, a los equipos técnicos que asistieron al Presidente y a las Vicepresidentas en su acompañamiento y asesoría y, por último, a la Vicepresidenta trabajadora por su capacidad para armonizar nuestros intereses con los de los demás Grupos.

Sr. Arab Verdugo
Gobierno (Chile)

En representación del Estado de Chile, constituye para nosotros un honor participar en una instancia tripartita tan valiosa como es la OIT, especialmente en el año de su centenario. Qué duda cabe que se ha dado un debate muy valioso y fructífero tanto al efecto de la declaración del centenario como respecto a la discusión del convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Así, han sido no sólo dos semanas, sino más de dos años de intenso trabajo en búsqueda de los consensos necesarios que nos permitan arribar a un convenio y a una recomendación en una materia tan relevante y sensible como es la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Seguramente, para los trabajadores que han sido víctimas de violencia y acoso esta lucha ha sido mucho más larga. Por lo mismo, agradecemos especialmente el apoyo y liderazgo que el Presidente de la Comisión y la Oficina de la OIT han dedicado con esfuerzo y esmero para tener un texto que nos permita avanzar hacia un mundo del trabajo donde prime el respeto y la dignidad de todos, valores esenciales de cualquier sociedad democrática.

Sin perjuicio de ello, manifestamos nuestra preocupación por aquellos aspectos, especialmente de la recomendación, que han generado debate y representan para nuestros países un desafío en la implementación debido a eventuales brechas que puedan existir o por no coincidir necesariamente con la visión que se pueda tener respecto del rol y

responsabilidad que cabe a los actores sociales y a los Estados en el deber de velar por su adecuado cumplimiento. Queremos dejar constancia que entendemos la recomendación como un apoyo a la soberana decisión y responsabilidad de los Estados Miembros de implementar el convenio de acuerdo a sus legislaciones nacionales y al consenso tripartito, buscando siempre proteger los derechos de los trabajadores y los empleadores, no haciéndose extensivo a hipótesis que escapen del control que las partes puedan tener de la relación laboral, y dentro del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en especial el derecho a la no discriminación y a la equidad de género.

En el entendido de todo lo anterior, nuestro Estado apoyará la adopción tanto del convenio como de la recomendación.

Finalmente, y siendo el año del centenario, además de valorar el tremendo aporte que ha sido la OIT para generar relaciones laborales armoniosas, dignas, colaborativas y de trabajo decente, debemos al mismo tiempo preguntarnos cómo queremos que sean los próximos cien años, pues el futuro del trabajo nos depara diversos desafíos que, sin duda, todos juntos podremos abordar adecuadamente por el bienestar de nuestras naciones.

Sr. Joyce
Trabajador (Irlanda)
(original inglés)

Al final de la reunión de la Conferencia del año pasado, nos encontrábamos en esta sala sin haber llegado a un consenso en torno a cuestiones fundamentales, como las definiciones o el alcance del futuro convenio, o la manera de atender a los grupos más expuestos a la violencia y el acoso, y no creo que muchos de nosotros nos aprestáramos a regresar a nuestros países con un sentimiento de optimismo. Sin embargo, un año después, gracias a los esfuerzos de los empleadores, de los gobiernos y de todos mis colegas trabajadores, con la Sra. Clarke Walker a la cabeza, estamos a punto de adoptar instrumentos nuevos cuyas definiciones y alcance son fruto de una concertación. En estos instrumentos se establece que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, se reconoce que ese flagelo puede constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, no se deja a nadie excluido y se tienen en cuenta las repercusiones de la violencia doméstica y la necesidad de mitigar sus efectos en el mundo del trabajo. Por último, en los nuevos instrumentos nos obligamos todos a adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este notable logro es el resultado de la lucha librada a lo largo de los años por el movimiento sindical, y en particular por sus representantes femeninas, quienes han trabajado ardua e incansablemente para que este día histórico se haga realidad. Como hombre y padre de dos hijas que están por empezar su vida laboral, ha sido un privilegio desempeñar un modesto papel en la elaboración de los proyectos de convenio y de recomendación, que contribuirán a que la vida laboral de todos nosotros se base cada vez más en principios de dignidad y respeto, y a que podamos liberar al mundo del flagelo de la violencia y el acoso. Quisiera dar las gracias a los colegas representantes de los empleadores y del Gobierno de mi país por su participación constructiva en las deliberaciones, y espero con entusiasmo que, de regreso en nuestra isla, podamos trabajar juntos en favor de la pronta ratificación y la aplicación efectiva de estos instrumentos en Irlanda.

Sra. Godet
Empleadora (Bahamas)
(original inglés)

En nombre de los empleadores de la Commonwealth de las Bahamas y del Caribe en su conjunto, reconocemos la importancia del nuevo convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el que se insta a los interlocutores sociales de cada uno de los Estados Miembros a que unan sus fuerzas para hacer frente a los comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo que sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico a otra persona, por razón de género o no. Esos comportamientos causan ansiedad y crean un clima de desconfianza e inseguridad en el lugar de trabajo que acaba por producir una pérdida de mano de obra, una disminución de la eficiencia y un aumento de los costos, tanto para el Estado como para el empleador.

Hoy en día, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo afectan a los trabajadores de base de la totalidad de las ocupaciones y los sectores económicos, público o privado, formal o informal, sin excepción. Tiempo atrás, no se habría cuestionado que un empleador le dijera a un empleado: «Una vez que entres por esa puerta, guárdate para ti tus asuntos personales y deja en casa tus cuestiones domésticas». Los tiempos han cambiado y ahora, con mucha más frecuencia que antes, la violencia sigue a la víctima desde su hogar y se manifiesta con toda su crudeza en el lugar de trabajo. Y la situación es aún más grave en el caso de los trabajadores domésticos porque su hogar es también su lugar de trabajo. El mundo del trabajo evoluciona y nosotros también debemos evolucionar con él, y al mismo ritmo, para responder a esta situación; por esta razón, se exhorta a los empleadores a que, junto con los interlocutores sociales, ayuden a sus empleados a afrontar el flagelo de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Pueden tener la certeza de que, por conducto de la labor del Comité Tripartito Nacional de las Bahamas, instaré a mi Gobierno a que ratifique este Convenio y alentaré a nuestros hermanos y hermanas del Caribe a que hagan lo propio.

Para terminar, quisiera encomiar la excepcional capacidad de liderazgo del Presidente del Grupo de los Empleadores, el Sr. Mdwaba, quien apoyó los extraordinarios esfuerzos desplegados por la valiente Vicepresidenta de la Comisión Normativa, la Sra. Matheson, con la contribución de nuestras armas secretas, la Sra. Rudelli, la Sra. Rigg Herzog, el Sr. Thorns, el Sr. Espinosa y la Sra. Chang. Asimismo, reconozco con gratitud la labor incansable de la Sra. Clarke Walker, Vicepresidenta trabajadora, y su sobresaliente equipo. Obviamente, la determinación firme y serena del Presidente de la Comisión Normativa, el Sr. Patry, sólo puede deberse a sus raíces caribeñas porque lo consideramos uno de los nuestros, aunque sea canadiense.

Sra. Sephomolo
Empleadora (Lesotho)
(original inglés)

Es un privilegio dirigirme a ustedes en representación de los empleadores de la región de África, incluido Seychelles. El proceso normativo ha supuesto un desafío, ya que abordábamos un tema muy emotivo y complicado. Aprovechamos esta oportunidad para dar las gracias a la portavoz del Grupo de los Empleadores y Vicepresidenta de la Comisión, Sra. Matheson, y a su equipo por su liderazgo y por haber presentado con destreza nuestras opiniones.

El Grupo de los Empleadores considera que es una necesidad urgente contar con un convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y una recomendación que lo complemente para establecer un conjunto de principios que ofrezca un enfoque integrado y proporcionar orientaciones sobre la aplicación de dichos principios. No cabe duda de que la violencia y el acoso tienen efectos devastadores en las personas, las empresas, las economías y las sociedades. Además, nos gustaría citar el proyecto de convenio: «…la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad». Tampoco cabe duda de que hay lagunas en materia de protección de los trabajadores, lo cual requiere un instrumento que prevea la adopción de medidas para prevenir y abordar la violencia y el acoso. Si bien cada delegación tiene derecho a tomar sus propias decisiones en las votaciones, es un momento muy importante en la vida de la Organización Internacional del Trabajo. Es oportuno que, con motivo de la celebración del centenario de la Organización, hayamos elaborado instrumentos tan importantes. En efecto, en caso de ser adoptados, serán los primeros de esta índole.

Por estos motivos, los empleadores de la región de África apoyamos las opiniones expresadas a favor de la adopción del proyecto de convenio y el proyecto de recomendación.

Sra. Magaya
Trabajadora (Zimbabwe)
(original inglés)

Me complace expresarles, en nombre de los trabajadores de África, nuestra profunda satisfacción y gratitud por el gran trabajo realizado por la OIT y sus mandantes tripartitos para poner en marcha la elaboración de estos instrumentos.

La violencia y el acoso han sido un problema importante en África, donde todos han sido afectados, y en particular las trabajadoras: las mujeres ocupadas en la economía informal, en el sector agrícola, en el trabajo doméstico o en sectores predominantemente masculinos, como la minería y muchos otros. Se trata de una lacra que hay que atajar antes de que acabe con todos nosotros.

La violencia y el acoso tienen sus raíces en las graves desigualdades que afectan a nuestras sociedades y que vemos reflejadas en el mundo del trabajo. Como trabajadores de África, estamos especialmente orgullosos por haber participado en este momento histórico, que nos ha ofrecido la oportunidad de dialogar con nuestros gobiernos y empleadores a fin de tomar medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Apreciamos el diálogo social y el compromiso asumido para acabar con la violencia y el acoso en nuestros países, y expresamos nuestro agradecimiento a todos aquellos que han contribuido a esta ingente labor. En nombre de los trabajadores de África, les anunciamos que estamos preparados para la adopción de un convenio y una recomendación, y que ejerceremos nuestro papel como trabajadores para asegurar que el mundo del trabajo esté libre de violencia y acoso. En nombre de los trabajadores de África, me permito decirles a nuestros gobiernos que debemos culminar este excelente trabajo con la ratificación del convenio y la aplicación efectiva de estos instrumentos. África tiene más fuerza cuando actuamos unidos. Por nuestra parte, estamos preparados.

Sra. Flores Liera
Gobierno (México)

En nombre del Gobierno de México quiero agradecer al Presidente de la Comisión Normativa, Sr. Patry del Canadá, por haber guiado la negociación de manera eficaz y paciente buscando siempre soluciones creativas en los momentos más difíciles. Agradecemos también a las Vicepresidentas, Sra. Walker y Sra. Matheson, por el empeño y dedicación mostrados durante estas semanas.

La adopción del convenio y la recomendación es sólo el inicio de un camino más largo en el que cada Estado analizará de conformidad con sus respectivos procedimientos internos la ratificación del convenio y la legislación necesaria para su debida implementación. La adopción del convenio hoy no prejuzga el resultado de estos debates. Sabemos que el resultado que se refleja en el convenio y en la recomendación no es completamente satisfactorio para todas las partes, lo cual significa que logró un buen equilibrio. A lo largo de las negociaciones se presentaron intereses diversos en muchos casos contradictorios y consideramos que los textos finales reflejan un delicado balance entre todos estos intereses, buscando siempre salvaguardar los derechos humanos. Esta negociación dejó también de manifiesto la existencia y la vigencia de un tripartismo sólido, el cual es la única manera de asegurar un futuro de trabajo digno y decente para las actuales y futuras generaciones.

El convenio y la recomendación responden a una deuda que nuestras sociedades tienen con los trabajadores que han sido víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, en particular con las mujeres. La recomendación representa una guía no vinculante sobre cómo los Estados podrían implementar el convenio de manera adecuada.

El Gobierno de México votará a favor de ambos instrumentos y llamamos a todos los actores a sumarse a ellos, ya que nos ayudarán a construir un futuro del trabajo con inclusión, dignidad, justicia social y, sobre todo, libre de violencia y acoso.

Sr. Al-Obaidly
Gobierno (Qatar),
hablando en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo
(original árabe)

En nombre de los países del Consejo de Cooperación del Golfo, desearía dar las gracias al Presidente y a las Vicepresidentas por la habilidad con la que han dirigido las labores, los esfuerzos que han desplegado por mantener un diálogo constructivo entre los países y la sabiduría con la que han llevado las negociaciones. Nuestro agradecimiento también se dirige a los gobiernos y a los interlocutores sociales, gracias a los cuales se ha podido adoptar por consenso el convenio y la recomendación en este año del centenario de la Organización Internacional del Trabajo.

Nuestros gobiernos han apoyado este proceso desde el año pasado. Estamos convencidos de que los principios consagrados en estos instrumentos y los resultados a los que hemos llegado van a ser decisivos para promover la protección de los derechos y acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Les instamos a que voten a favor del convenio y de la recomendación. Por otra parte, quisiéramos felicitar a la Secretaría y a la Oficina por el cometido esencial que han desempeñado en la preparación y facilitación de las labores de la Comisión. Asimismo, desearíamos dar las gracias al equipo de intérpretes por el trabajo que han realizado a lo largo de las labores de la Comisión.

Sra. Mackintosh
Trabajadora (Nueva Zelandia)
(original inglés)

En este convenio dejamos plasmada una visión de un mundo diferente y mejor para todos. Si bien es cierto que me encuentro aquí en representación de miles y miles de trabajadores de mi país, para mí y para la mayoría de las trabajadoras que conozco, este convenio y esta recomendación están ligados a un asunto personal: el movimiento #MeToo. La preparación de estos instrumentos ha permitido que muchas trabajadoras, desde Hollywood hasta Hamilton, Nueva Zelandia, tomen conciencia de nuestros problemas comunes. Por experiencia propia, conozco el efecto amedrentador, opresivo y aplastante que ocasionan la discriminación y el acoso.

Este convenio, que consagra el reconocimiento de la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos y prácticas, me confirma que mi vivencia también cuenta y que se puede incluir como dentro de ese concepto. A mí no me han matado en el trabajo, a diferencia de otras compañeras que fueron perseguidas y asesinadas por parejas violentas. A mí tampoco me han golpeado en el trabajo, pero hace apenas unas semanas una colega sindicalista que trabajaba como guardia de seguridad en el Hospital de Waikato fue víctima de una paliza. Partiendo del entendido de que algunas personas somos más vulnerables que otras y de que nuestras experiencias son comunes, pero diferentes, estos instrumentos de verdad no excluyen a nadie. Hemos participado en esta negociación tripartita con nuestra razón y con nuestro corazón y esto nos ha permitido encontrar las palabras exactas para plasmar nuestra visión. Ha llegado el momento de pasar a la acción.

Sra. Silva
Gobierno (Uruguay),
hablando en nombre del GRULAC

Tengo el honor de realizar esta intervención en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC). Hoy concluimos un intenso proceso de intercambio y diálogo a lo largo del cual el GRULAC buscó actuar de manera equilibrada y constructiva. La negociación retomó la importante labor normativa de la OIT en el contexto de su centenario, abordando un tema de indiscutible relevancia y mirando hacia el futuro del mundo del trabajo.

Nuestros países aprovechan esta ocasión para reafirmar su compromiso con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso a la luz de sus distintas realidades y legislaciones nacionales. Agradecemos al Presidente y a las Vicepresidentas de la Comisión por su liderazgo y empeño, al Ponente por su informe y a la Oficina por su apoyo dedicado.

Sra. Beckwith
Empleadora (Reino Unido)
(original inglés)

Me complace poder dirigirme a ustedes en nombre de la Confederación de la Industria Británica (CBI), que representa a 190 000 empresas del Reino Unido. Alrededor de dos terceras partes de esas empresas tienen oficinas o su sede fuera del Reino Unido y, en conjunto, emplean a cerca de una tercera parte de los trabajadores del sector privado del Reino Unido.

Acabar con la violencia y al acoso en el trabajo es fundamental para crear lugares de trabajo inclusivos y promover el trabajo decente. La CBI entabló estas negociaciones con el deseo de lograr un convenio porque los empleadores del Reino Unido tienen la firme voluntad de asumir sus responsabilidades. El año pasado, dejamos constancia de que nos preocupaba que la amplitud de las definiciones y el ámbito de aplicación del convenio

propuesto pudieran poner en peligro su aplicación eficaz. Esta institución ha acordado este año un texto más fácil de aplicar. Ahora la responsabilidad de los empleadores de proteger a las personas contra la violencia y el acoso en el trabajo está vinculada a situaciones que están bajo su control.

Por ese motivo, entre otros, la CBI se enorgullece de apoyar el nuevo convenio, aunque no la recomendación, pues consideramos que se perdió la oportunidad de estipular en el Convenio la protección explícita de los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI), un grupo conocido por ser vulnerable a la violencia y el acoso. La CBI desea dejar constancia de que este convenio debería proteger a todos los trabajadores, incluidas las personas LGBTI, e insta al sistema de control de la OIT a que interprete el convenio en ese sentido.

Aunque el Reino Unido cuenta con una base sólida de medidas de protección en el lugar de trabajo para los grupos vulnerables, las empresas del Reino Unido desean tener la certeza de que ellas y sus cadenas de suministro brindan la mayor protección posible por medio de las normas internacionales del trabajo. Habida cuenta del apoyo público del Director General de la OIT a los derechos de las personas LGBTI en el trabajo, la CBI exhorta a los miembros del Consejo de Administración a que revisen los instrumentos existentes o elaboren uno nuevo, de manera que se asegure que los derechos de todos los trabajadores sigan estando protegidos en todo el mundo.

Sr. Zhukov
Gobierno (Federación de Rusia)
(original ruso)

La Federación de Rusia considera que los actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo son totalmente inaceptables. De hecho, en nuestro país tales actos están tipificados categóricamente como delitos que, en función de su naturaleza, pueden entrañar responsabilidades disciplinarias, administrativas o penales. Creemos que la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituye un paso importante a fin de lograr el trabajo decente para todos, y además permite garantizar en mayor medida el respeto de los derechos humanos y de la dignidad humana. No cabe duda alguna de que, además, la actividad laboral que se desempeña en un contexto exento de acoso es más productiva.

La delegación de Rusia ha participado de manera constructiva en la preparación de los documentos que estamos discutiendo en estos momentos. Nuestras propuestas eran razonables y su finalidad era eliminar las discrepancias evidentes con normas de derecho internacional en vigor y lograr que el convenio y la recomendación fueran aceptables para todos los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, tenemos la obligación de señalar que, al tratar de llegar a un acuerdo con respecto a los textos de los proyectos de convenio y de recomendación, no se tomaron plenamente en cuenta las opiniones de todas las partes. No existe, pues, la certeza de que, en el futuro, tales instrumentos puedan llegar a ser universales. Los requisitos que éstos imponen a los signatarios potenciales van más allá de la esfera de los problemas relativos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Habida cuenta de estas consideraciones, la Federación de Rusia lamenta no poder respaldar dichos proyectos en su forma actual, y se abstendrá en la votación.

Sra. Rigg Herzog
Empleadora (Estados Unidos)
(original inglés)

Quisiera comenzar planteando una cuestión de orden a fin de que todas las delegaciones gubernamentales que deseen pronunciarse al respecto puedan hacerlo oportunamente antes de que procedamos a votar.

El Consejo de los Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB) hace suyas las felicitaciones a la OIT y a sus mandantes tripartitos por la exitosa conclusión de esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año del centenario de la Organización. Manifestamos también nuestros agradecimientos al Presidente de la Comisión, Sr. Patry, por su capacidad de liderazgo, y a las Vicepresidentas trabajadora y empleadora, Sra. Clarke Walker y Sra. Matheson, por su dedicación y entrega en esta cuestión fundamental.

El USCIB se enorgullece de haber participado activamente durante dos años en esta importante discusión normativa para la adopción este nuevo convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La violencia y el acoso son inaceptables y no tienen cabida en nuestras sociedades, y aún menos en el lugar de trabajo. El convenio que hemos acordado todos juntos tiene la visión y las aspiraciones que corresponden para abordar una cuestión tan importante y universal. El convenio aclara además que los esfuerzos que hagan los empleadores públicos y privados para erradicar por completo esas prácticas negativas deben ser proporcionales a su grado de control. El USCIB se enorgullece en apoyar el convenio.

Todas las personas, sin excepción, merecen ser tratadas con dignidad y respeto, y estar protegidas contra la violencia y el acoso. Por esta razón, lamentamos que ni en el convenio ni en la recomendación se mencione de manera explícita la cuestión de la orientación sexual o las personas LGBTI. No obstante, con respecto al párrafo 13 de la recomendación, relativo a la interpretación de las «normas internacionales del trabajo y de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables», entendemos que éste también se refiere a la interpretación de esos instrumentos por parte de los órganos de tratados pertinentes de las Naciones Unidas, e incluye su interpretación por éstos.

Al inicio del segundo siglo de historia de la OIT, hacemos un llamado al Secretario General de las Naciones Unidas y al Director General de la OIT para que sigan aportando en todo momento la claridad adicional necesaria a los instrumentos internacionales a fin de que sean verdaderamente inclusivos. Así, todas las personas podrán estar protegidas contra la violencia, el acoso y la discriminación en todas partes.

Sra. Coronación
Trabajadora (Filipinas)
(original inglés)

Las deliberaciones en torno a los instrumentos sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo fueron arduas, pero siempre vale la pena luchar por los derechos y el bienestar de todos los trabajadores, en particular las mujeres trabajadoras, que durante mucho tiempo han sufrido las consecuencias del sistema patriarcal: marginación económica derivada de la división del trabajo según el género, falta de representación debido a la subordinación política y violencia contra las mujeres, que puede manifestarse como acoso sexual, violencia doméstica, maltrato, intimidación, violación y homofobia.

Es muy importante que en esos instrumentos se reconozca el papel de la violencia doméstica en la exclusión de las mujeres de la fuerza de trabajo, ya que pone en peligro la seguridad del empleo y la salud y seguridad en el trabajo y tiene un verdadero impacto en la

productividad. Las negociaciones colectivas emprendidas para abordar esos impactos han sido bastante útiles para que muchas víctimas puedan conservar sus puestos de trabajo y lograr la independencia necesaria para escapar de sus parejas violentas. Los esfuerzos de los gobiernos a este respecto también han contribuido, por ejemplo, a proporcionar a las víctimas la protección social adecuada.

Es para mí motivo de orgullo que mi país cuente con leyes que reconocen a las víctimas de violencia doméstica el derecho a una licencia remunerada, a fin de que dispongan del tiempo necesario para obtener atención médica, apoyo psicológico o asesoramiento jurídico sin que esto signifique una pérdida de ingresos. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Demografía y Salud de 2017, en Filipinas una de cada 20 mujeres con edades entre 15 y 49 años ha sufrido alguna forma de violencia sexual, pero sólo dos de cada cinco víctimas buscaron ayuda o denunciaron los hechos. No cabe duda de que aún queda mucho trabajo por delante. Las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres son una realidad, y en este contexto también entran en juego, entre otros factores, la desigualdad y la discriminación.

Los miembros del movimiento sindical consideramos que la adopción del convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo de trabajo y de la recomendación que lo complementa contribuirá a hacer realidad la justicia que tanto hemos anhelado. Pueden estar seguros de que nuestra labor no termina aquí: gracias a la adopción de estos instrumentos podremos evitar que millones de mujeres sigan sufriendo de violencia y acoso en el mundo del trabajo, entre ellas las trabajadoras domésticas migrantes, cuya situación se puede vincular con mucha frecuencia a casos de trabajo en servidumbre o de trata de personas. Después de todo, como afirmó una vez Andrea Dworkin, mientras en este mundo se pueda comprar o vender a una mujer, ninguna de nosotros será libre.

Sra. Baxter
Gobierno (Canadá)
(original inglés)

En nombre de mi delegación, quisiera dar las gracias a todos los participantes en las deliberaciones de la Comisión por su compromiso con la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Valoramos sinceramente su colaboración, creatividad y camaradería en el marco de esta labor. Deseamos dar las gracias en particular a la Secretaría por los denodados esfuerzos que ha dedicado a lo largo de estos últimos cinco años para guiarnos hasta este momento histórico.

Hemos manifestado en repetidas ocasiones el firme apoyo del Canadá a una norma que tome la forma de un convenio, complementada por una recomendación. Estamos orgullosos de estos innovadores instrumentos. El trabajo realizado sobre estos textos es verdaderamente notable y atestigua el valor del diálogo tripartito. Nuestros esfuerzos demuestran todo lo que podemos lograr cuando mantenemos una actitud abierta y la disposición a escuchar.

Hemos sido testigos de algunos momentos maravillosos al final de las deliberaciones celebradas sobre estos instrumentos. Las canciones, los bailes y la alegría que resonaban en la sala de nuestra Comisión transmiten la esperanza de que se trata de algo inherente a este tipo de normas.

Mediante su aplicación efectiva, estas normas permitirán prevenir, abordar y responder a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, por extensión, en la sociedad en general y, entre otras cosas, reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Estas normas nos ofrecerán una guía en el contexto del cambio cultural y social que todos hemos coincidido en considerar tan necesario.

En el año del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, debemos mirar hacia adelante. Hemos logrado algo maravilloso, pero tan sólo se trata de un primer paso. Así es que pedimos la aprobación de todos y, acto seguido, un alto nivel de ratificación y aplicación de estos instrumentos, con vistas a dar efecto a sus disposiciones y hacer realidad el futuro del trabajo que anhelamos.

Sra. Newton
Gobierno (Estados Unidos)
(original inglés)

Es fácil estar de acuerdo en que la violencia y el acoso no deberían existir en el mundo del trabajo. Sin embargo, determinar la mejor manera de prevenir y remediar la violencia en el lugar de trabajo es mucho más difícil y complejo. Hoy, damos un paso importante en esta dirección. Los Estados Unidos apoyan la adopción de este convenio, el cual reconoce que todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo son inaceptables. Nuestro voto a favor de la adopción del convenio refleja nuestro apoyo a la apertura del proceso de ratificación de este instrumento por los Estados Miembros, en el entendimiento de que dicho voto no conlleva ningún deber, ni obliga a los gobiernos a ratificar o aplicar el convenio.

Aunque la recomendación prevé muchas medidas útiles y concretas que pueden ayudar a proteger a las personas contra el abuso en sus vidas laborales, deseamos aclarar algunos puntos. Es importante reconocer que la aplicación lícita de las leyes de inmigración en el lugar de trabajo no debería interpretarse, en virtud de este convenio, como acoso por parte del Estado a los migrantes o a los empleadores para los que éstos trabajan.

Los Estados Unidos también afirman que nada de lo dispuesto en el presente convenio afectará a su inmunidad soberana, inmunidad diplomática o cualquier otro privilegio e inmunidad conferidos por el derecho nacional o internacional o por un acuerdo internacional.

La referencia al derecho de que todas las personas disfruten de un lugar de trabajo libre de violencia y acoso implica que los Estados deberían esforzarse por adoptar las medidas adecuadas para combatir dicha violencia y acoso.

Los Estados Unidos desean reconocer el formidable trabajo de todos los miembros de la Comisión y, en particular, de Joan Barrett, una funcionaria del Gobierno de los Estados Unidos cuyo liderazgo y rigor han ayudado no sólo a los Estados Unidos, sino también a muchos representantes de otros países. Encarna el mejor ejemplo del servicio público.

Los Estados Unidos celebran la oportunidad de participar en este acontecimiento trascendental. Esperamos que el convenio sea utilizado ampliamente por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como por la OIT en sus propias actividades. Tenemos el honor de sumarnos a los esfuerzos en pro de un mundo en el que todas las personas puedan trabajar con toda seguridad y dignidad y en contra de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Adopción del proyecto de convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El Presidente
(original francés)

Ha llegado el momento de presentar ante la Conferencia, para su adopción, el proyecto de convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 7A. Procederemos parte por parte, empezando por el preámbulo.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el proyecto de convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo parte por parte?

(Se adoptan sucesivamente el preámbulo y los artículos 1 a 20 del proyecto de convenio.)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el proyecto de convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en su conjunto?

(Se adopta el proyecto de convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en su conjunto.)

(Se procede a una votación nominal.)

Proclamación del resultado de la votación nominal final relativa a la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El Presidente
(original francés)

Tengo el honor de anunciar el resultado de la votación nominal final relativa al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyo texto figura en las *Actas Provisionales* núm. 7A.

El resultado de la votación es el siguiente: 439 votos a favor, 7 en contra y 30 abstenciones. Considerando que el quórum era de 321 y que se alcanzó la mayoría requerida de dos tercios del total de los votos emitidos, incluidas las abstenciones, es decir, 298, la Conferencia adopta el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

(Se adopta el Convenio.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

El Presidente
(original francés)

Dos delegados han pedido la palabra para explicar su voto.

Sr. Sedigh Mostahkam
Gobierno (República Islámica del Irán)
(original inglés)

La República Islámica del Irán tiene una política de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y ya ha adoptado una amplia gama de reglamentos para prevenir y abordar eficazmente cualquier situación de esta índole. Agradecemos todos los esfuerzos que ha desplegado la OIT para abordar este importantísimo tema. Nos hemos implicado de manera constructiva en este empeño colectivo para conseguir ese resultado. Esperamos que estos instrumentos que hoy adoptamos sirvan el propósito de eliminar todo tipo de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Todos hemos recorrido un largo trecho para llegar a este momento en que nos encontramos el día de hoy, a pesar de nuestras divergencias de opinión o de interpretación respecto de ciertos conceptos o términos. Aprovecho la ocasión para decir, en nombre de mi delegación, que entendemos que el convenio al igual que la recomendación, se tendrán en cuenta de conformidad con la legislación nacional de cada Estado Miembro, y con los respectivos contextos nacionales, así como con las normas y valores culturales y sociales. Asimismo, queremos dejar constancia en acta de que no existe una definición común universalmente aceptada para grupos vulnerables, y que, por consiguiente, el establecimiento de categorías de personas en riesgo de violencia debería hacerse con arreglo a sus propios sistemas jurídicos nacionales.

Sr. Masís Fallas
Empleador (Costa Rica)

En nombre del sector empresarial de Costa Rica, debemos manifestar que el acoso laboral y la violencia son hechos repudiables y condenables y bajo ningún concepto pueden ni deben ser aceptados. Por ello, en la legislación costarricense, tanto en materia penal como en las leyes especiales, esta clase de situaciones han sido claramente resueltas. El texto original planteado por la Oficina era un texto que sin duda tenía muchas carencias legales y a través del trabajo de la Comisión en estos quince días se lograron mejoras importantes, gracias al sector empleador y los demás sectores que participaron.

Sin embargo, el texto del convenio sigue teniendo falencias que no pueden ser omitidas. Lamentablemente, el texto tiene una serie de recomendaciones que son perjudiciales para el sector empresarial, no sólo de Costa Rica sino a nivel latinoamericano al introducir la figura de la violencia doméstica en el mundo laboral.

Además, el convenio es excesivamente ambiguo en lo referente a la responsabilidad de los empleadores y resulta muy difícil para un empleador conocer dónde empiezan y dónde acaban sus responsabilidades, ya sea en una pyme o en una gran empresa. Habida cuenta del amplio concepto del mundo del trabajo, los empleadores tendrán que asumir la responsabilidad relacionada con incidentes que implican a personas que nunca han conocido: personas en búsqueda de empleo, en lugares fuera de su alcance — espacios públicos —, o en situaciones que van más allá de su control, como viajes por trabajo. Esto podría tener consecuencias preocupantes, en particular para las pymes.

Adopción del proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El Presidente
(original francés)

Pasamos ahora a la adopción del proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyo texto figura en las *Actas Provisionales* núm. 7A. Procederemos parte por parte, empezando por el preámbulo.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo parte por parte?

(Se adoptan sucesivamente el preámbulo y los párrafos 1 a 23 del proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en su conjunto?

(Se adopta el proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en su conjunto.)

(Se procede a una votación nominal.)

Proclamación del resultado de la votación nominal final relativa a la adopción de la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El Presidente
(original francés)

Tengo el honor de anunciar el resultado de la votación nominal final relativa a la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyo texto figura en las *Actas Provisionales* núm. 7A.

El resultado de la votación es el siguiente: 397 votos a favor, 12 en contra y 44 abstenciones. Considerando que el quórum era de 321 y que se alcanzó la mayoría requerida de dos tercios del total de los votos emitidos, incluidas las abstenciones, es decir, 273, la Conferencia adopta la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

(Se adopta la Recomendación.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

El Presidente
(original francés)

Un delegado ha pedido la palabra para explicar su voto.

Sr. Benavidez
Gobierno (Filipinas)
(original inglés)

Nuestro voto a favor de la adopción del convenio y de la recomendación es más que un apoyo y confirmación meramente formales. Es un voto de esperanza en el que expresamos una visión de futuro: la esperanza de que, a través de una colaboración tripartita genuina y constructiva, todos en Filipinas trabajemos juntos para aplicar los principios del convenio, cuando haya sido ratificado, y de que, a través de su ratificación y aplicación universales, todos los lugares de trabajo queden por fin libres de violencia y acoso permitiendo así promover el trabajo decente no sólo para unos cuantos, sino para todos.

Adopción de la resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El Presidente
(original francés)

Por último, procederemos a adoptar la resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Si no hay objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución.)

El Presidente
(original francés)

Con esto finalizamos el examen del resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Hemos celebrado juntos, con dignidad, un hito histórico, que ha consistido en presentar en público, con orgullo, dos nuevos instrumentos y una resolución sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Después de una primera discusión que tuvo lugar en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, hemos sellado hoy el fruto de varios años de intensa labor.

Permítanme afirmar desde esta tribuna que ustedes, delegados y miembros de la Comisión, han logrado algo que hace tan sólo unos años era inimaginable. Rendimos pues tributo a aquellas y aquellos que han tenido el valor de denunciar situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Les felicito a todos y cada uno de ustedes.

(Se levanta la sesión a las 13.20 horas.)

Vote final par appel nominal sur d'adoption de la Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Final record vote on the adoption of the Convention concening the elimination of violence and harassment in the world of work

Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Pour/For/En Pro: 439
Contre/Against/En contra: 7
Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 30
Quorum: 321
Maj./May.: 298

Pour/For/En Pro: 439

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica
MDWABA, Mr (E)
NTSHALINTSHALI, Mr(T/W)

Albanie/Albania
NEZAJ, Mr (G)

Algérie/Algeria/Argelia
KHIAT, M. (G)
ZAIDI, M. (G)
MEGATELI, M. (E)
BENMOUHOUB, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania
NEU-BRANDENBURG, Ms (G)
ARNOLD, Ms (G)
VOLLMANN, Ms(T/W)

Angola
GUIMARÂES, M. (G)
FRANCISCO, M. (G)
TONDELA, M. (E)
FRANCISCO, Mme(T/W)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita
ALGASSIM, Mr (G)
ALJUAID, Mr (G)
ALMOHAMMADI, Mr (E)
ALJARYAD, Mr(T/W)

Argentine/Argentina
PROFFEN, Sr. (G)
PORTA, Sra. (G)
MARTINEZ, Sr.(T/W)

Australie/Australia
KIDD, Ms (G)
DURBIN, Ms (G)
BARKLAMB, Mr (E)
ISMAIL, Ms(T/W)

Autriche/Austria
ZIERING, Ms (G)
DEMBSHER, Ms (G)
STELCZENMAYR, Ms(T/W)

Bahamas
PINDER, Mr (G)
GODET, Mrs (E)
CARTWRIGHT-LEWIS, Mrs(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein
JAAFAR, Mr (G)
SALMAN, Mr (G)
ALAMER, Mr (E)
SHEHAB, Mr(T/W)

Bangladesh
AHSAN, Mr (G)
K M ALI, Mr (G)
AHMED, Mr (E)
NAHAR, Ms(T/W)

Barbade/Barbados
FORTE, Mr (G)
HOPE-GREENIDGE, Mrs (G)
MAYERS-GRANVILLE, Mrs (E)
MOORE, Mrs(T/W)

Belgique/Belgium/Bélgica
SOETE, M. (G)
MUYLLE, M. (G)
VERTENUEIL, M.(T/W)

Bénin/Benin
ZANOU, M. (G)
HOUNNOUVI, M. (E)
BACHABI, M.(T/W)

Bolivie (État plurinational de)/Bolivia (Plurinational State of)/Bolivia (Estado Plurinacional de)
MAYTA LIMACHI, Sra. (G)
ALANOCA MAMANI, Sr. (G)
FLORES VILLARROEL, Sr.(T/W)

Botswana
KOKORWE, Mrs (G)
MOJAFI, Mr (G)
GABOBAKE, Mr(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil
DALCOLMO, Sr. (G)
FARANI AZEVÊDO, Sra. (G)
TORRES, Sr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria
TOMOV, Mr (G)
KOSTADINOVA, Mrs (G)
DIMITROV, Mr(T/W)

Burkina Faso
FOROGO/YELKOUNI, Mme (G)
COULIBALY, M. (G)
NANA, M.(T/W)

Burundi
MINANI, M. (G)

Cabo Verde
VAZ FERNANDES BENOLIEL, M. (E)
VEIGA DE ALMEIDA, Mme(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya
SOVANN, Mrs (G)
NEY, Mr (G)
CHUON, Mr(T/W)

Canada/Canadá
THORNTON, Ms (G)
KRÜGER, Ms (G)
REGENBOGEN, Ms (E)
CLARKE WALKER, Ms(T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centroafricana
PSIMHIS, Mme (E)
RAMADAN, M.(T/W)

Chili/Chile
ARAB VERDUGO, Sr. (G)
SERAZZI, Sr. (G)
MUÑOZ VALENZUELA, Sra.(T/W)

Chine/China
HAO, Mr (G)
DUAN, Mr (G)
LIU, Ms (E)
JIANG, Mr(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre
ZENIERI, Ms (G)
ANDREOU PANAYIOTOU, Ms (G)
POLYVIOU, Mr (E)
PIERI, Mr(T/W)

Colombie/Colombia
ARANGO OLMOS, Sra. (G)
ADRIANA, Sra. (G)
FLEREZ GONZALEZ, Sra.(T/W)

Congo
AKONDZO NGUIAMBO, M. (G)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea
HA, Mr (G)
CHUNG, Ms (G)
LEE, Ms(T/W)

Costa Rica
DUNCAN VILLALOBOS, Sra. (G)
GAMBOA ACUÑA, Sra. (G)
ROJAS VÍLCHEZ, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire/Côte d'Ivoire
COULIBALY, Mme (G)
EKPO, M. (G)
LADOUYOU, M. (E)
BOGA, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia
SUBOTIC, Mr (G)
SKORO, Ms (G)
SLADOVIC, Ms (E)
SOBOTA, Ms(T/W)

Cuba
LAU VALDÉS, Sra. (G)
RODRÍGUEZ CAMEJO, Sra. (G)
MESA GARCÍA, Sr. (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca
JENSEN, Ms (G)
LORENTZEN, Mr (G)
WALDORFF, Mr(T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana
HERRERA GONZALEZ, Sr. (G)
CARABALLO, Sr. (G)
DEL RIO DOÑE, Sr.(T/W)

Egypte/Egypt/Egipto
HUSSEIN, Mrs (G)
NAZMY, Mr (G)
MOHAMED, Mr(T/W)

El Salvador
MOLINA DE HUEZO, Sra.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Árabes Unidos
ALNUAIMI, Mr (G)
AL SALEH, Ms (G)
BIN SULAIMAN, Ms (E)
ALSHAMSI, Mr(T/W)

Equateur/Ecuador
DÁVALOS, Sr. (G)
DÍAZ, Srta. (G)

Erythrée/Eritrea
TECLE, Ms (G)
WOLDEYESUS, Mr (G)

Espagne/Spain/España
REMÓN MIRANZO, Sr. (G)
PÁRAMO MONTERO, Sr. (G)
LACASA ASO, Sr. (E)
GALLEGO GARCÍA, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia
PROOS, Ms (G)
TÕNISMAA, Ms (G)
METS, Ms (E)
TOOMSALU, Ms(T/W)

Eswatini
MKHALIPHI, Mr (G)
TSABEDZE, Mr (G)
DLAMINI, Mr(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos
NEWTON, Mrs (G)
MORGAN, Ms (G)
HERZOG, Ms (E)
FINNEGAN, Mr(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía
ADEWO, Mr (G)
ENDRIS, Mr (E)
AMENU, Mr(T/W)

Fidji/Fiji
CAWARU, Mr (G)
BALEDROKADROKA, Mr (G)
HAZELMAN, Mr (E)
ANTHONY, Mr(T/W)

Finlande/Finland/Finlandia
NÄRHINEN, Mr (G)
HEINONEN, Ms (G)
KALLIO, Mr (E)
ILVESKIVI, Ms(T/W)

France/Francia
DENIS, M. (G)
KARVAR, Mme (G)
VAUCHEZ, Mme (E)
THIBAULT, M.(T/W)

Géorgie/Georgia
DOBORJGINIDZE, Ms (G)

Ghana
BALLANS, Mr (G)
OFORI AGYEMANG, Mrs (G)
FRIMPONG, Mr (E)
BAAH, Mr(T/W)

Grèce/Greece/Grecia
GKOUVA, Ms (G)
ANTONOPOULOU, Ms (G)
KYRIAZIS, Mr (E)
VARCHALAMA, Ms(T/W)

Guatemala
SANDOVAL GARCÍA, Sr. (G)
MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea
DOUMBOUYA, M. (G)
KOUROUMA, Mme(T/W)

Guyana
VANSLUYTMAN-CORBIN, Ms (G)
GOOLSARRAN, Mr (E)
MCDONALD, Ms(T/W)

Haïti/Haiti/Haití
BOUTIN, M. (G)

Honduras
VILLANUEVA REYES, Sr. (G)
RIZZO ALVARADO, Sr. (G)
SABILLON PAZ, Sra.(T/W)

Hongrie/Hungary/Hungría
BODGÁL, Mrs (G)
VARGA, Mr (G)
BOROSNÉ BARTHA, Mrs (E)
DOSZPOLYNÉ DR. MÉSZÁROS, Mrs(T/W)

Îles Cook/Cook Islands/Islas Cook
THONDOO, Ms (G)
HERMAN, Ms (G)
PYNENBURG, Mr (E)
MAUNGA, Mr(T/W)

Inde/India
SAMARIYA, Mr (G)
RUNGTA, Mr (E)
KUMAR, Mr(T/W)

Indonésie/Indonesia
ERWIN, Mr (G)
HARTAWAN, Mr (G)
SANTOSO, Mr (E)
GUNAWAN, Mr(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán
SHAHRIVAR, Mr (G)
BEHZAD, Mr (G)
MOHAMMAD HOSSEIN FALLAH, Mr (E)
FATHOLLAHI, Mr(T/W)

Irlande/Ireland/Irlanda
KELLY, Mr (G)
WARD, Ms (G)
WHELAN, Mr (E)
JOYCE, Mr(T/W)

Islande/Iceland/Islandia
GUNNARSDÓTTIR, Mrs (G)
KRISTINSSON, Mr (G)
ÁRNASON, Mr (E)
NORDDAHL, Mr(T/W)

Israël/Israel
GALILEE METZER, Ms (G)
RAZ SHECHTER, Ms (G)
SHAPIRA, Ms(T/W)

Italie/Italy/Italia
CORINTO, Ms (G)
TOMASI, Mr (G)
ROSSI, Ms (E)
DEL RIO, Ms(T/W)

Jamaïque/Jamaica
MULLINGS-WILLIAMS, Mrs (G)
BARNES, Mr (G)
PRYCE, Ms(T/W)

Japon/Japan/Japón
IHARA, Mr (G)
ASADA-MIYAKAWA, Ms (G)
OHMI, Mr(T/W)

Kenya
OMONDI, Mr (G)
MUGO, Mrs (E)
ATWOLI, Mr(T/W)

Kiribati
TOOKI KANOUA, Mrs (G)
TAATOA, Mrs (G)

Koweït/Kuwait
ALAZMI, Mr (G)
ALMOUSA, Mr (G)
ALRABAH, Mr (E)

Lao, Rép. démocratique populaire/Lao People's Democratic Rep./Rep. Democrática Popular Lao
YANGLUESAI, Mr (G)
INTHALATH, Mr (G)
PHIRASAYPHITHAK, Mrs (E)
VONGKHASEUM, Mr(T/W)

Lesotho
PHEKO, Mr (G)
MATSOSO, Mrs (G)
SEPHOMOLO, Mrs (E)
SEMATLANE, Mr(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia
KOSA-AMMARI, Mrs (G)
KARKLINS, Mr (G)
STEPINA, Mrs (E)
PREISA, Mrs(T/W)

Liban/Lebanon/Líbano
DAHROUJ, Mlle (G)
FAYAD, M. (G)

Libéria/Liberia
KOLLIE, Mr (G)
SAMPSON, Mrs (G)
TARLUE, Mr(T/W)

Libye/Libya/Libia
JOHA, Mr (G)
ALMSHERM, Mr (G)

Lituanie/Lithuania/Lituania
DULKINAITE, Ms (G)
MINEIKAITE, Ms (G)
RIZGELE, Ms (E)
KRUPAVICIENE, Mrs(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo
WELTER, Mme (G)
TUNSCH, M. (G)
KIEFFER, M. (E)
SCHAUL-FONCK, Mme(T/W)

Macédoine du Nord/North Macedonia/Macedonia del Norte
BILALI, Mr (G)

Malawi
NYANGULU, Mr (G)
KHAKI, Mr (E)
KALEKENI, Mr(T/W)

Mali/Malí
BAGAYOKO, M. (G)
TOGO, M. (G)
GUINDO, M. (E)
KONATE, M.(T/W)

Malte/Malta
CARUANA, Ms (G)
HABER, Ms (G)
FARRUGIA, Mr (E)
BUGEJA, Mr(T/W)

Maroc/Morocco/Marruecos
ZNIBER, M. (G)
BENKHALIL, M. (G)
EL MOKHAREK, M.(T/W)

Maurice/Mauritius/Mauricio
DURSUN, Mr (E)
IMRITH, Mr(T/W)

Mexique/Mexico/México
LUNA CAMACHO, Sra. (G)
FLORES LIERA, Sra. (G)
MEDINA TORRES, Sr.(T/W)

Mongolie/Mongolia
ADIYA, Ms (G)
LUNDEG, Mr (G)
ENEBISH, Mr(T/W)

Monténégro/Montenegro
SOC, Ms (G)
RATKOVIC, Mr (G)
RADULOVIC, Ms (E)
KRSMANOVIC, Mr(T/W)

Mozambique
MAVILA, M. (G)
DIMAS, M. (E)
TIMANA, M.(T/W)

Myanmar
MYAE, Ms (G)
SHEIN, Mr (G)
NWE, Ms (E)
MAUNG, Mr(T/W)

Namibie/Namibia
SHINGUADJA, Mr (G)
PARKHOUSE, Mr (E)
MUNIARO, Mr(T/W)

Nicaragua
TORRES BRIONES, Sra. (G)
MORALES, Sr. (G)
COREA TORRES, Sr. (E)
MORALES PEREZ, Sra.(T/W)

Niger/Níger
DOUNAMA, M. (G)
BOUBAKARI, M. (E)

Nigéria/Nigeria
WABBA, Mr(T/W)

Norvège/Norway/Noruega
SAMUELSEN, Mrs (G)
GEDE VIDNES, Mrs (G)
ALSVIK, Mrs (E)
FAUSKE, Mrs(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia
HOBBY, Mr (G)
RUSSELL, Ms (G)
HOPE, Mr (E)
MACKINTOSH, Ms(T/W)

Oman/Omán
AL MULLAHI, Mr (G)
AL MAMARI, Ms (E)
AL-KHARUSI, Mr(T/W)

Ouganda/Uganda
WANDERA, Mr (G)
MWANIKA, Mr (G)
OPIO, Mr (E)
OWERE, Mr(T/W)

Pakistan/Pakistán
AZIZ, Mr (E)
AWAN, Mr(T/W)

Panama/Panamá
SANTAMARÍA GUERRERO, Sra. (G)
GÓMEZ RUILOBA, Sr. (G)
MÉNDEZ, Sr.(T/W)

Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua New Guinea/Papua Nueva Guinea
VAGI, Ms (G)
LOVAGA, Mrs (G)
WILLIE, Ms (E)

Paraguay
ZAYAS MARTINEZ, Sr.(T/W)

Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos
VAN DE SANDE, Mr (G)
POST, Mrs (G)
POSTMA, Mr(T/W)

Pérou/Peru/Perú
BRICEÑO SALAZAR, Sr. (G)
QUIÑONES INFANTE, Sr. (G)
VEGA ROMERO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas
PERIDA-TRAYVILLA, Ms (G)
BENAVIDEZ, Mr (G)
TAN, Mr (E)
CORONACION, Ms(T/W)

Pologne/Poland/Polonia
MAKSYMIUK, Mr (E)
GLIKSMAN, Mr(T/W)

Portugal
RIBEIRO, Mme (G)
NUNES, M. (G)
HENRIQUE, Mr (E)
CARLOS, M.(T/W)

Qatar
ALOBAIDLY, Mr (G)
AL-MARRI, Mr (G)
AL-MEER, Mr (E)
AL-KAABI, Mr(T/W)

Rép. démocratique du Congo/Democratic Republic of the Congo/Rep. Democrática del Congo
TSHIMUANGA MINCHIABO MUTOMBO, Mme (G)
ATIBU SALEH MWEKEE, M. (E)
NDONGALA N'SIBU, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania
TACHE, M. (G)
TUDORIE, M. (G)
COSTACHE, M. (E)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido
OVERETT SOMNIER, Ms (G)
STEIJGER, Ms (G)
PERCIVAL, Mr (E)
BROWN, Ms(T/W)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia
ZHARKOV, Mr(T/W)

Rwanda
MWAMBARI, Mr (G)
MUREKATETE, Mr (E)
MANZI MWEZI, Mr(T/W)

Saint-Marin/San Marino
DEDIC, Mlle (G)
BOSSI, Mme (E)
GIARDINIERI, M.(T/W)

Samoa
UIESE RIMONI, Ms (G)
LAFI-SIMAMAO, Ms (G)
WILSON, Mr (E)
AFAMASAGA, Mrs(T/W)

Sénégal/Senegal
CISSE, M. (G)
FALL, Mme (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M.(T/W)

Serbie/Serbia
STANIC, Ms (G)
SAVIC, Ms (G)
STOJILJKOVIC, Mr(T/W)

Seychelles
BAKER, Mr (G)
MOREL, Ms (G)
HOARAU, Mrs (E)
ROBINSON, Mr(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur
TEE, Ms(T/W)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia
PODHORSKÝ, Mr (G)
BERINEC, Mr (G)
OCENÁŠ, Mr (E)
UHLEROVÁ, Ms(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia
TRAVNIK, Ms (G)
DRAKSLER, Ms (G)
ILEŠIC CUJOVIC, Ms(T/W)

Somalie/Somalia
MOHAMUD, Mr (G)
OSMAN, Mr (G)
NUR, Mr(T/W)

Soudan/Sudan/Sudán
AGIED, Mr (G)
ABBAS, Mr (G)
ELGURASHI, Mr (E)

Sri Lanka
RAJAPAKSA PATHIRANNAHELAGE, Mr (G)
RAJAPAKSA PALLEGEDARA, Mr (G)
RANAWAKAARACHCHI, Mr(T/W)

Suède/Sweden/Suecia
SPÅNT, Mrs (G)
JANSON, Mr (G)
NYGREN, Mrs(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza
BERSET BIRCHER, Mme (G)
PEREZ-LA PLANTE, M. (G)
CIRIGLIANO, M.(T/W)

Suriname
PIROE, Mr (G)
MANGROE, Ms (G)
TORILAL, Mr (E)
GORISSON, Ms(T/W)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria
KADRI, Mr(T/W)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania /República Unida de Tanzanía
MALATA, Mr (G)
MLIMUKA, Mr (E)
MSIGWA, Mr(T/W)

République tchèque/Czech Republic/República Checa
KÁRA, Mr (G)
ZAJAROŠOVÁ, Ms (G)
ZBRANKOVÁ, Ms (E)
SAMEK, Mr(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia
THANGHONG, Mr (G)
WALEEITTIKUL, Mr (G)
KUMKRATHOK, Mr(T/W)

Togo
SAMA, Mme (E)
AGBENOU, M.(T/W)

Le Royaume des Tonga/The Kingdom of Tonga/El Reino de Tonga
FOTU, Ms (G)
KATOA, Ms (G)
ALI, Mr (E)
ALI, Mr(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago
BAPTISTE-PRIMUS, Mrs (G)
MELVILLE-JACK, Ms (G)
NANCOO, Mr (E)
ANNISETTE, Mr(T/W)

Tunisie/Tunisia/Túnez
GHORAB, Mme (G)
ZRELLI, M. (G)
GHARIANI, M. (E)
HAMMAMI, Mme(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía
TUNCAY, Mr (G)
AYBEY, Mr (G)
KOÇ, Mr (E)

Ukraine/Ucrania
DEMCHENKO, Mr (G)
OSOVYI, Mr(T/W)

Uruguay
LOUSTAUNAU, Sr. (G)
BAJAC, Sra. (G)
ABDALA, Sr.(T/W)

Vanuatu
RAU, Mr (G)
BUTAL, Ms(T/W)

Viet Nam
NGUYEN, Mr (G)
NGUYEN, Mr (E)

Zimbabwe
NGORIMA, Mr (G)
CHINAKIDZWA, Ms (G)
MUREFU, Mr (E)
MUTASA, Mr(T/W)

Contre/Against/En contra: 7

Costa Rica
MASÍS FALLAS, Sr. (E)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana
RODRIGUEZ VELAZQUEZ, Sr. (E)

El Salvador
CARDENAL DEBAYLE, Sr. (E)

Guatemala
RICCI MUADI, Sr. (E)

Malaisie/Malaysia/Malasia
ARUMUGAM, Mr (E)
MANSOR, Mr(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur
YEE, Mr (E)

Abstentions/Abstentions/ Abstenciones: 30

Allemagne/Germany/Alemania
HORNUNG-DRAUS, Ms (E)

Argentine/Argentina
FUNES DE RIOJA, Sr. (E)

Autriche/Austria
SEKARDI, Mr (E)

Bolivie (État plurinational de)/Bolivia (Plurinational State of)/Bolivia (Estado Plurinacional de)
AGREDA GOMEZ, Sr. (E)

Brésil/Brazil/Brasil
PORTUGAL FILHO, Sr. (E)

Chili/Chile
BOBIC CONCHA, Sr. (E)

Colombie/Colombia
ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca
DREESEN, Mr (E)

El Salvador
GARCIA AVILA, Sra. (G)
MAZA MARTELLI, Sr. (G)

Honduras
URTECHO LOPEZ, Sr. (E)

Japon/Japan/Japón
MATSUI, Mr (E)

Kirghizistan/Kyrgyzstan/Kirguistán
MUKASHEV, Mr (G)

Malaisie/Malaysia/Malasia
HASAN, Mrs (G)
AB RAHMAN, Mr (G)

Mexique/Mexico/México
CARVAJAL BUSTAMANTE, Sr. (E)

Panama/Panamá
LEDEZMA VERGARA, Sr. (E)

Paraguay
LOPEZ BENITEZ, Sra. (G)
BRIZUELA, Sr. (G)
GONZALEZ ARIAS, Sr. (E)

Pérou/Peru/Perú
BARRENECHEA CALDERÓN, Sr. (E)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia
ZHUKOV, Mr (G)
GATILOV, Mr (G)

Singapour/Singapore/Singapur
CHI, Ms (G)
TAN, Mr (G)

Sri Lanka
WEERASINGHE, Mr (E)

Suède/Sweden/Suecia
BECKMAN, Mr (E)

Suisse/Switzerland/Suiza
TADDEI, M. (E)

Thaïlande/Thailand/Tailandia
SRIPIEAN, Mr (E)

Uruguay
FOSTIK, Sr. (E)

Vote final par appel nominal sur d'adoption de la Recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Final record vote on the adoption of the Recommendation concening the elimination of violence and harassment in the world of work

Votación nominal final sobre la adopción de la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Pour/For/En Pro: 397
Contre/Against/En contra: 12
Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 44
Quorum: 321
Maj./May.: 273

Pour/For/En Pro: 397

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica
NDEBELE, Mr (G)
MDWABA, Mr (E)
NTSHALINTSHALI, Mr(T/W)

Albanie/Albania
NEZAJ, Mr (G)

Algérie/Algeria/Argelia
KHIAT, M. (G)
ZAIDI, M. (G)
MEGATELI, M. (E)
BENMOUHOUB, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania
NEU-BRANDENBURG, Ms (G)
ARNOLD, Ms (G)
VOLLMANN, Ms(T/W)

Angola
GUIMARÂES, M. (G)
FRANCISCO, M. (G)
TONDELA, M. (E)
FRANCISCO, Mme(T/W)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita
ALGASSIM, Mr (G)
ALJUAID, Mr (G)
ALMOHAMMADI, Mr (E)
ALJARYAD, Mr(T/W)

Argentine/Argentina
PROFFEN, Sr. (G)
PORTA, Sra. (G)
MARTINEZ, Sr.(T/W)

Australie/Australia
KIDD, Ms (G)
DURBIN, Ms (G)
ISMAIL, Ms(T/W)

Autriche/Austria
ZIERING, Ms (G)
DEMBSHER, Ms (G)
STELCZENMAYR, Ms(T/W)

Bahamas
GODET, Mrs (E)
CARTWRIGHT-LEWIS, Mrs(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein
JAAFAR, Mr (G)
SALMAN, Mr (G)
ALAMER, Mr (E)
SHEHAB, Mr(T/W)

Bangladesh
AHSAN, Mr (G)
K M ALI, Mr (G)
MONTU, Mr(T/W)

Barbade/Barbados
FORTE, Mr (G)
HOPE-GREENIDGE, Mrs (G)
MAYERS-GRANVILLE, Mrs (E)
MOORE, Mrs(T/W)

Belgique/Belgium/Bélgica
SOETE, M. (G)
MUYLLE, M. (G)
VERTENUEIL, M.(T/W)

Bénin/Benin
ZANOU, M. (G)
HOUNNOUVI, M. (E)

Bolivie (État plurinational de)/Bolivia (Plurinational State of)/Bolivia (Estado Plurinacional de)
MAYTA LIMACHI, Sra. (G)
ALANOCA MAMANI, Sr. (G)
FLORES VILLARROEL, Sr.(T/W)

Botswana
KOKORWE, Mrs (G)
MOJAFI, Mr (G)
GABOBAKE, Mr(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil
TORRES, Sr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria
TOMOV, Mr (G)
KOSTADINOVA, Mrs (G)
DIMITROV, Mr(T/W)

Burkina Faso
FOROGO/YELKOUNI, Mme (G)
COULIBALY, M. (G)
OUEDRAOGO, M.(T/W)

Cabo Verde
VAZ FERNANDES BENOLIEL, M. (E)
VEIGA DE ALMEIDA, Mme(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya
SOVANN, Mrs (G)
NEY, Mr (G)
CHUON, Mr(T/W)

Canada/Canadá
THORNTON, Ms (G)
KRÜGER, Ms (G)
REGENBOGEN, Ms (E)
CLARKE WALKER, Ms(T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centroafricana
SABORO, M. (G)
PSIMHIS, Mme (E)
RAMADAN, M.(T/W)

Chili/Chile
ARAB VERDUGO, Sr. (G)
SERAZZI, Sr. (G)
MUÑOZ VALENZUELA, Sra.(T/W)

Chine/China
HAO, Mr (G)
DUAN, Mr (G)
LIU, Ms (E)
JIANG, Mr(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre
ZENIERI, Ms (G)
ANDREOU PANAYIOTOU, Ms (G)
POLYVIOU, Mr (E)
PIERI, Mr(T/W)

Colombie/Colombia
FLEREZ GONZALEZ, Sra.(T/W)

Congo
AKONDZO NGUIAMBO, M. (G)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea
HA, Mr (G)
CHUNG, Ms (G)
LEE, Ms(T/W)

Costa Rica
DUNCAN VILLALOBOS, Sra. (G)
GAMBOA ACUÑA, Sra. (G)
ROJAS VÍLCHEZ, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire/Côte d'Ivoire
COULIBALY, Mme (G)
EKPO, M. (G)
BOGA, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia
SUBOTIC, Mr (G)
SKORO, Ms (G)
SOBOTA, Ms(T/W)

Cuba
LAU VALDÉS, Sra. (G)
MESA GARCÍA, Sr. (E)
DRULLET PÉREZ, Sr.(T/W)

Danemark/Denmark/Dinamarca
JENSEN, Ms (G)
LORENTZEN, Mr (G)
WALDORFF, Mr(T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana
HERRERA GONZALEZ, Sr. (G)
CARABALLO, Sr. (G)
DEL RIO DOÑE, Sr.(T/W)

Egypte/Egypt/Egipto
HUSSEIN, Mrs (G)
NAZMY, Mr (G)
MOHAMED, Mr(T/W)

El Salvador
MOLINA DE HUEZO, Sra.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Árabes Unidos
ALNUAIMI, Mr (G)
AL SALEH, Ms (G)
ALSHAMSI, Mr(T/W)

Equateur/Ecuador
DÁVALOS, Sr. (G)
DÍAZ, Srta. (G)

Erythrée/Eritrea
TECLE, Ms (G)
WOLDEYESUS, Mr (G)

Espagne/Spain/España
REMÓN MIRANZO, Sr. (G)
PÁRAMO MONTERO, Sr. (G)
GALLEGO GARCÍA, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia
PROOS, Ms (G)
TÕNISMAA, Ms (G)
METS, Ms (E)
TOOMSALU, Ms(T/W)

Eswatini
MKHALIPHI, Mr (G)
TSABEDZE, Mr (G)
DLAMINI, Mr(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos
FINNEGAN, Mr(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía
ADEWO, Mr (G)
ENDRIS, Mr (E)
AMENU, Mr(T/W)

Fidji/Fiji
CAWARU, Mr (G)
BALEDROKADROKA, Mr (G)
HAZELMAN, Mr (E)
ANTHONY, Mr(T/W)

Finlande/Finland/Finlandia
NÄRHINEN, Mr (G)
HEINONEN, Ms (G)
ILVESKIVI, Ms(T/W)

France/Francia
DENIS, M. (G)
KARVAR, Mme (G)
THIBAULT, M.(T/W)

Ghana
BALLANS, Mr (G)
OFORI AGYEMANG, Mrs (G)
FRIMPONG, Mr (E)
BAAH, Mr(T/W)

Grèce/Greece/Grecia
GKOUVA, Ms (G)
ANTONOPOULOU, Ms (G)
KYRIAZIS, Mr (E)
VARCHALAMA, Ms(T/W)

Guatemala
MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea
DOUMBOUYA, M. (G)

Guyana
VANSLUYTMAN-CORBIN, Ms (G)
GOOLSARRAN, Mr (E)
NARINE, Mr(T/W)

Honduras
VILLANUEVA REYES, Sr. (G)
RIZZO ALVARADO, Sr. (G)
SABILLON PAZ, Sra.(T/W)

Hongrie/Hungary/Hungría
VARGA, Mr (G)
BOROSNÉ BARTHA, Mrs (E)
DOSZPOLYNÉ DR. MÉSZÁROS, Mrs(T/W)

Îles Cook/Cook Islands/Islas Cook
THONDOO, Ms (G)
HERMAN, Ms (G)
PYNENBURG, Mr (E)
MAUNGA, Mr(T/W)

Inde/India
SAMARIYA, Mr (G)
RUNGTA, Mr (E)
KUMAR, Mr(T/W)

Indonésie/Indonesia
ERWIN, Mr (G)
HARTAWAN, Mr (G)
GUNAWAN, Mr(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán
SHAHRIVAR, Mr (G)
BEHZAD, Mr (G)
MOHAMMAD HOSSEIN FALLAH, Mr (E)
FATHOLLAHI, Mr(T/W)

Iraq
AL-HILO, Mr (G)

Irlande/Ireland/Irlanda
KELLY, Mr (G)
WARD, Ms (G)
JOYCE, Mr(T/W)

Islande/Iceland/Islandia
GUNNARSDÓTTIR, Mrs (G)
KRISTINSSON, Mr (G)
NORDDAHL, Mr(T/W)

Israël/Israel
GALILEE METZER, Ms (G)
RAZ SHECHTER, Ms (G)
SEGEV, Mr (E)
SHAPIRA, Ms(T/W)

Italie/Italy/Italia
CORINTO, Ms (G)
TOMASI, Mr (G)
DEL RIO, Ms(T/W)

Jamaïque/Jamaica
MULLINGS-WILLIAMS, Mrs (G)
BARNES, Mr (G)
PRYCE, Ms(T/W)

Japon/Japan/Japón
IHARA, Mr (G)
ASADA-MIYAKAWA, Ms (G)
OHMI, Mr(T/W)

Kenya
OMONDI, Mr (G)
MUGO, Mrs (E)
ATWOLI, Mr(T/W)

Kiribati
TOOKI KANOUA, Mrs (G)
TAATOA, Mrs (G)
BIO, Mrs(T/W)

Koweït/Kuwait
ALAZMI, Mr (G)
ALMOUSA, Mr (G)
ALRABAH, Mr (E)

Lao, Rép. démocratique populaire/Lao People's Democratic Rep./Rep. Democrática Popular Lao
YANGLUESAI, Mr (G)
INTHALATH, Mr (G)
PHIRASAYPHITHAK, Mrs (E)
VONGKHASEUM, Mr(T/W)

Lesotho
PHEKO, Mr (G)
MATSOSO, Mrs (G)
SEPHOMOLO, Mrs (E)
SEMATLANE, Mr(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia
KOSA-AMMARI, Mrs (G)
KARKLINS, Mr (G)
STEPINA, Mrs (E)
PREISA, Mrs(T/W)

Liban/Lebanon/Líbano
DAHROUJ, Mlle (G)
FAYAD, M. (G)

Libéria/Liberia
KOLLIE, Mr (G)
SAMPSON, Mrs (G)
TARLUE, Mr(T/W)

Lituanie/Lithuania/Lituania
DULKINAITE, Ms (G)
MINEIKAITE, Ms (G)
RIZGELE, Ms (E)
KRUPAVICIENE, Mrs(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo
WELTER, Mme (G)
TUNSCH, M. (G)
SCHAUL-FONCK, Mme(T/W)

Macédoine du Nord/North Macedonia/Macedonia del Norte
BILALI, Mr (G)

Malaisie/Malaysia/Malasia
HASAN, Mrs (G)
AB RAHMAN, Mr (G)
MANSOR, Mr(T/W)

Malawi
NYANGULU, Mr (G)
KHAKI, Mr (E)
KALEKENI, Mr(T/W)

Maldives/Maldivas
MOHAMED, Ms (E)
ZAKIR, Mr(T/W)

Mali/Malí
BAGAYOKO, M. (G)
TOGO, M. (G)
OUEDRAOGO, M. (E)
KONATE, M.(T/W)

Malte/Malta
CARUANA, Ms (G)
HABER, Ms (G)
FARRUGIA, Mr (E)
BUGEJA, Mr(T/W)

Maroc/Morocco/Marruecos
ZNIBER, M. (G)
BENKHALIL, M. (G)
EL MOKHAREK, M.(T/W)

Maurice/Mauritius/Mauricio
DURSUN, Mr (E)
IMRITH, Mr(T/W)

Mexique/Mexico/México
LUNA CAMACHO, Sra. (G)
FLORES LIERA, Sra. (G)
MEDINA TORRES, Sr.(T/W)

Mongolie/Mongolia
ENEBISH, Mr(T/W)

Monténégro/Montenegro
SOC, Ms (G)
RATKOVIC, Mr (G)
RADULOVIC, Ms (E)
KRSMANOVIC, Mr(T/W)

Mozambique
DIMAS, M. (E)
TIMANA, M.(T/W)

Myanmar
AUNG, Ms (G)
SHEIN, Mr (G)
MAUNG, Mr(T/W)

Namibie/Namibia
SHINGUADJA, Mr (G)
YA TOIVO, Ms (G)
MUNIARO, Mr(T/W)

Nicaragua
TORRES BRIONES, Sra. (G)
MORALES, Sr. (G)
COREA TORRES, Sr. (E)
MORALES PEREZ, Sra.(T/W)

Niger/Níger
DOUNAMA, M. (G)
BOUBAKARI, M. (E)

Nigéria/Nigeria
WABBA, Mr(T/W)

Norvège/Norway/Noruega
SAMUELSEN, Mrs (G)
GEDE VIDNES, Mrs (G)
ALSVIK, Mrs (E)
FAUSKE, Mrs(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia
HOBBY, Mr (G)
RUSSELL, Ms (G)
MACKAY, Mr (E)
MACKINTOSH, Ms(T/W)

Oman/Omán
AL MULLAHI, Mr (G)
AL MAMARI, Ms (E)
AL-KHARUSI, Mr(T/W)

Ouganda/Uganda
WANDERA, Mr (G)
MWANIKA, Mr (G)
OPIO, Mr (E)
OWERE, Mr(T/W)

Pakistan/Pakistán
AZIZ, Mr (E)

Panama/Panamá
SANTAMARÍA GUERRERO, Sra. (G)
GÓMEZ RUILOBA, Sr. (G)
MÉNDEZ, Sr.(T/W)

Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua New Guinea/Papua Nueva Guinea
VAGI, Ms (G)
LOVAGA, Mrs (G)
WILLIE, Ms (E)

Paraguay
ZAYAS MARTINEZ, Sr.(T/W)

Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos
VAN DE SANDE, Mr (G)
POST, Mrs (G)
POSTMA, Mr(T/W)

Pérou/Peru/Perú
BRICEÑO SALAZAR, Sr. (G)
QUIÑONES INFANTE, Sr. (G)
VEGA ROMERO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas
PERIDA-TRAYVILLA, Ms (G)
BENAVIDEZ, Mr (G)
CORONACION, Ms(T/W)

Pologne/Poland/Polonia
MAKSYMIUK, Mr (E)
GLIKSMAN, Mr(T/W)

Portugal
RIBEIRO, Mme (G)
NUNES, M. (G)
CARLOS, M.(T/W)

Qatar
ALOBAIDLY, Mr (G)
AL-MARRI, Mr (G)
AL-MEER, Mr (E)
AL-KAABI, Mr(T/W)

Rép. démocratique du Congo/Democratic Republic of the Congo/Rep. Democrática del Congo
TSHIMUANGA MINCHIABO MUTOMBO, Mme (G)
MASASU LUFUTU, M. (G)
ATIBU SALEH MWEKEE, M. (E)
NDONGALA N'SIBU, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania
TACHE, M. (G)
TUDORIE, M. (G)
COSTACHE, M. (E)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido
OVERETT SOMNIER, Ms (G)
STEIJGER, Ms (G)
BROWN, Ms(T/W)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia
ZHARKOV, Mr(T/W)

Rwanda
MWAMBARI, Mr (G)
MUREKATETE, Mr (E)
MANZI MWEZI, Mr(T/W)

Saint-Marin/San Marino
DEDIC, Mlle (G)
BOSSI, Mme (E)
GIARDINIERI, M.(T/W)

Samoa
UIESE RIMONI, Ms (G)
LAFI-SIMAMAO, Ms (G)
WILSON, Mr (E)
AFAMASAGA, Mrs(T/W)

Sénégal/Senegal
CISSE, M. (G)
FALL, Mme (G)
DIOP, M. (E)

Serbie/Serbia
STANIC, Ms (G)
SAVIC, Ms (G)
SAVKOVIC, Mr (E)
STOJILJKOVIC, Mr(T/W)

Seychelles
BAKER, Mr (G)
MOREL, Ms (G)
HOARAU, Mrs (E)
ROBINSON, Mr(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur
CHI, Ms (G)
TAN, Mr (G)
TEE, Ms(T/W)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia
PODHORSKÝ, Mr (G)
BERINEC, Mr (G)
OCENÁŠ, Mr (E)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia
TRAVNIK, Ms (G)
DRAKSLER, Ms (G)
ILEŠIC CUJOVIC, Ms(T/W)

Somalie/Somalia
ABDULLAHI, Ms (G)

Soudan/Sudan/Sudán
AGIED, Mr (G)
ABBAS, Mr (G)

Sri Lanka
RAJAPAKSA PATHIRANNAHELAGE, Mr (G)
RAJAPAKSA PALLEGEDARA, Mr (G)
RANAWAKAARACHCHI, Mr(T/W)

Suède/Sweden/Suecia
SPÅNT, Mrs (G)
JANSON, Mr (G)
NYGREN, Mrs(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza
BERSET BIRCHER, Mme (G)
PEREZ-LA PLANTE, M. (G)
CIRIGLIANO, M.(T/W)

Suriname
PIROE, Mr (G)
MANGROE, Ms (G)
TORILAL, Mr (E)
GORISSON, Ms(T/W)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria
IBRHEM, Mr (G)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania /República Unida de Tanzanía
MALATA, Mr (G)
MLIMUKA, Mr (E)
NYAMHOKYA, Mr(T/W)

République tchèque/Czech Republic/República Checa
GORGOL, Mr (G)
ZAJAROŠOVÁ, Ms (G)
SAMEK, Mr(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia
THANGHONG, Mr (G)
WALEEITTIKUL, Mr (G)
KUMKRATHOK, Mr(T/W)

Togo
SAMA, Mme (E)
AGBENOU, M.(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago
NANCOO, Mr (E)
ANNISETTE, Mr(T/W)

Tunisie/Tunisia/Túnez
GHORAB, Mme (G)
ZRELLI, M. (G)
GHARIANI, M. (E)
HAMMAMI, Mme(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía
TUNCAY, Mr (G)
AYBEY, Mr (G)

Ukraine/Ucrania
DEMCHENKO, Mr (G)
OSOVYI, Mr(T/W)

Uruguay
LOUSTAUNAU, Sr. (G)
BAJAC, Sra. (G)
ABDALA, Sr.(T/W)

Zimbabwe
NGORIMA, Mr (G)
MUREFU, Mr (E)
MUTASA, Mr(T/W)

Contre/Against/En contra: 12

Allemagne/Germany/Alemania
HORNUNG-DRAUS, Ms (E)

Autriche/Austria
SEKARDI, Mr (E)

Bangladesh
AHMED, Mr (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca
DREESEN, Mr (E)

El Salvador
CARDENAL DEBAYLE, Sr. (E)

Finlande/Finland/Finlandia
KALLIO, Mr (E)

Malaisie/Malaysia/Malasia
ARUMUGAM, Mr (E)

Portugal
HENRIQUE, Mr (E)

Singapour/Singapore/Singapur
YEE, Mr (E)

Soudan/Sudan/Sudán
ELGURASHI, Mr (E)

Suède/Sweden/Suecia
BECKMAN, Mr (E)

République tchèque/Czech Republic/República Checa
ZBRANKOVÁ, Ms (E)

Abstentions/Abstentions/ Abstenciones: 44

Argentine/Argentina
FUNES DE RIOJA, Sr. (E)

Australie/Australia
BARKLAMB, Mr (E)

Bolivie (État plurinational de)/Bolivia (Plurinational State of)/Bolivia (Estado Plurinacional de)
AGREDA GOMEZ, Sr. (E)

Brésil/Brazil/Brasil
DALCOLMO, Sr. (G)
FARANI AZEVÊDO, Sra. (G)
PORTUGAL FILHO, Sr. (E)

Chili/Chile
BOBIC CONCHA, Sr. (E)

Colombie/Colombia
ARANGO OLMOS, Sra. (G)
ADRIANA, Sra. (G)
ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)

Costa Rica
MASÍS FALLAS, Sr. (E)

Côte d'Ivoire/Côte d'Ivoire
LADOUYOU, M. (E)

Croatie/Croatia/Croacia
SLADOVIC, Ms (E)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana
RODRIGUEZ VELAZQUEZ, Sr. (E)

El Salvador
GARCIA AVILA, Sra. (G)
MAZA MARTELLI, Sr. (G)

Espagne/Spain/España
LACASA ASO, Sr. (E)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos
NEWTON, Mrs (G)
MORGAN, Ms (G)
HERZOG, Ms (E)

France/Francia
VAUCHEZ, Mme (E)

Guatemala
SANDOVAL GARCÍA, Sr. (G)
RICCI MUADI, Sr. (E)

Honduras
URTECHO LOPEZ, Sr. (E)

Indonésie/Indonesia
SANTOSO, Mr (E)

Irlande/Ireland/Irlanda
WHELAN, Mr (E)

Islande/Iceland/Islandia
ÁRNASON, Mr (E)

Italie/Italy/Italia
ROSSI, Ms (E)

Japon/Japan/Japón
MATSUI, Mr (E)

Kirghizistan/Kyrgyzstan/Kirguistán
MUKASHEV, Mr (G)

Luxembourg/Luxemburgo
KIEFFER, M. (E)

Mexique/Mexico/México
CARVAJAL BUSTAMANTE, Sr. (E)

Myanmar
NWE, Ms (E)

Panama/Panamá
LEDEZMA VERGARA, Sr. (E)

Paraguay
LOPEZ BENITEZ, Sra. (G)
BRIZUELA, Sr. (G)
GONZALEZ ARIAS, Sr. (E)

Pérou/Peru/Perú
BARRENECHEA CALDERÓN, Sr. (E)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido
PERCIVAL, Mr (E)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia
ZHUKOV, Mr (G)
GATILOV, Mr (G)

Sri Lanka
WEERASINGHE, Mr (E)

Thaïlande/Thailand/Tailandia
SRIPIEAN, Mr (E)

Uruguay
FOSTIK, Sr. (E)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

3A

Fecha: Domingo, 9 de junio de 2019

Informes relativos a los poderes

Breve informe presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los poderes de los delegados y consejeros técnicos designados para la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

(Ginebra, 9 de junio de 2019)

Índice

Página

Composición de la Conferencia y quórum 2

Observadores 3

Movimiento de liberación y organizaciones invitados 3

1. La composición de cada delegación y el procedimiento de designación de los delegados y de los consejeros técnicos convocados a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo se rigen por lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo [1].

2. En virtud de los párrafos 8 y 9 del artículo 3 de la Constitución, incumbe a los gobiernos comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo las designaciones que hayan efectuado. La Conferencia examina estas designaciones y, en caso de impugnación, decide si los delegados y los consejeros técnicos han sido designados en conformidad con el artículo 3 de la Constitución.

3. La Conferencia ejerce esta facultad según el procedimiento previsto en los artículos 5 y 26 a 26 *quater* de su Reglamento, mediante su Comisión de Verificación de Poderes [2].

4. En virtud del párrafo 2 del artículo 26 del Reglamento de la Conferencia, «el Presidente del Consejo de Administración redactará un breve informe sobre los poderes, que estará disponible, juntamente con éstos, la víspera de la sesión de apertura, y se publicará el día de la apertura de la reunión de la Conferencia».

5. El presente informe sirve para fijar provisionalmente el quórum necesario para que sean válidas las votaciones, de conformidad con el apartado 2 del párrafo 1 del artículo 20 del Reglamento de la Conferencia.

6. En el cuadro adjunto, que se preparó el domingo, 9 de junio de 2019, a las 17:00 horas, se indica la composición numérica de las delegaciones que asisten a la Conferencia, con arreglo a los poderes otorgados a esa fecha y hora. A este respecto, conviene señalar que las personas designadas simultáneamente como delegados suplentes y consejeros técnicos figuran en este cuadro en calidad de consejeros técnicos.

7. Hasta la fecha, 174 Estados Miembros han comunicado los nombres de los miembros de sus delegaciones. De entre ellos 122 (19 más que el año pasado) depositaron los poderes de sus delegaciones el 20 de mayo de 2019 a más tardar, es decir, en el plazo que ha sido fijado de 21 días antes de la fecha señalada para la apertura de la Conferencia. Este plazo toma en consideración el hecho de que la sesión de este año se llevará nuevamente a cabo, en un período de dos semanas, con el mismo número alto de participantes cuyos poderes y visas deberán ser tratados por la Oficina y las autoridades suizas respectivamente. En la *Lista provisional de delegaciones*, que se publica el día de la inauguración de la Conferencia, figuran los nombres de los participantes que se acreditaron a más tardar el domingo, 09 de junio de 2019 de junio de 2019 a las 17:00 horas.

8. En relación con las delegaciones incompletas, aunque la Conferencia y la Comisión de Verificación de Poderes ya subrayaron en ocasiones anteriores que el artículo 3 de la Constitución impone a cada gobierno la obligación de enviar a la Conferencia una delegación completa, dos Estados Miembros (Santa Lucía y Yemen) acreditaron una delegación

[1] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907.

[2] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:3088520:NO.

exclusivamente gubernamental. Además, un Estado Miembro (Rwanda) designó al delegado de los trabajadores, pero no al de los empleadores.

9. Treinta y un gobiernos (comparados con 27 el año pasado) no han confirmado que vayan a cumplir la obligación, derivada de lo dispuesto en el párrafo 2, *a)*, del artículo 13 de la Constitución, de pagar los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos.

10. Para mayor claridad, al establecer los poderes de sus delegados y consejeros técnicos y para acelerar la inscripción de éstos en el Sistema de Gestión de Conferencias, se ruega a los gobiernos continuar utilizando el sistema de acreditación en línea[3] que la Oficina pone a disposición para la designación de las delegaciones.

11. Se ruega a los delegados y consejeros técnicos tengan a bien registrarse personalmente ante el servicio de inscripción, situado en la puerta Pregny del Palacio de las Naciones[4], pues el quórum diario se calcula en función del número de delegados realmente inscritos. Para las personas que desean verificar el estado de su acreditación, dicha información está disponible en tiempo real en el sitio web de la Conferencia [5].

Composición de la Conferencia y quórum

12. Hoy día están acreditados ante la Conferencia 347 delegados gubernamentales, 171 delegados de los empleadores y 172 delegados de los trabajadores, o sea, un total de 690 delegados.

13. Hay, además, 1263 consejeros técnicos gubernamentales, 581 consejeros técnicos de los empleadores y 755 consejeros técnicos de los trabajadores, o sea, un total de 2599 consejeros técnicos.

14. El número total de delegados y consejeros técnicos designados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución para participar en las labores de la Conferencia asciende, por lo tanto, a 3289 personas.

15. Diecinueve Estados Miembros acreditados ante la Conferencia están atrasados en el pago de sus contribuciones a los gastos de la Organización, razón por la cual, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, de momento no pueden tomar parte en las votaciones que se celebran en el pleno de la Conferencia ni en las comisiones. Estos países son: Afganistán, Benín, Camerún, Comoras, Chad, Djibouti, Gabón, la República Islámica de Gambia, Iraq, Kiribati, Libia, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Venezuela (República Bolivariana de), Yemen y Zambia. Por esta razón, en el cálculo del quórum no se contabilizan 74 delegados y tampoco un delegado que de acuerdo con el

[3] http://www.ilo.org/CredentialsILC/Login.aspx.

[4] https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/WCMS_682195/lang--es/index.htm

[5] http://www.ilo.org/Delegates/credentialslive.aspx?lang=3.

párrafo 2 del artículo 4 de la Constitución no puede votar dada la naturaleza incompleta de su delegación (Rwanda, véase el párrafo 8).

16. De conformidad con el párrafo 3 del artículo 17 de la Constitución y con el artículo 20 del Reglamento de la Conferencia, el quórum necesario para que la votación sea válida será provisionalmente de 308[6].

Observadores

17. Hasta el momento, se ha acreditado una delegación de observadores ante la Conferencia (la Santa Sede).

Movimiento de liberación y organizaciones invitados

18. También asisten a la Conferencia:

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

19. Los representantes indicados en el párrafo anterior figuran en la *Lista provisional de delegaciones*, publicada como suplemento de las *Actas Provisionales* de la Conferencia.

Ginebra, 9 de Junio de 2019

(*firmado*) Silvia Elena Alfaro Espinosa,
Presidenta
del Consejo de Administración

[6] Es decir, la mitad del número total de delegados acreditados (690), después de haberse descontado el número de delegados sin derecho a voto por estar sus países atrasados en el pago de las contribuciones (74) o por pertenecer a delegaciones incompletas de empleadores o trabajadores (1).

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

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

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

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	347	171	172	1263	581	755

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

3B

Fecha: miércoles 12 de junio de 2019

Informes relativos a los poderes

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

Página

Depósito de los poderes 1

Composición de la Conferencia 1

Delegados y consejeros técnicos acreditados 1

Delegados y consejeros técnicos inscritos 2

Delegaciones incompletas y Estados Miembros no representados 2

Quórum 3

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones 4

Otros participantes en las delegaciones de los Estados Miembros 6

Observadores, organizaciones y movimiento de liberación invitados 6

Casos de seguimiento, protestas, quejas y comunicaciones 7

1. La composición de la Comisión de Verificación de Poderes de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es la siguiente:

Presidente:	Sr. Isaiah Kirigua (delegado gubernamental suplente de Kenya)
Vicepresidentes:	Sr. Fernando Yllanes Martínez (delegado suplente de los empleadores de México)
	Sra. Amanda Brown (delegada de los trabajadores del Reino Unido)

Depósito de los poderes

2. La Comisión toma nota de que sólo 122 Estados Miembros depositaron sus poderes ante la Oficina en el plazo señalado para ello (a más tardar, el lunes 20 de mayo de 2019).

3. La Comisión observa con satisfacción que todos los Estados Miembros, excepto uno, han utilizado el sistema de *Acreditación en línea* [1] para presentar sus poderes. La información relativa a la composición de las delegaciones enviadas a la Conferencia aparece en una página web pública y actualizada de manera continua [2].

4. La Comisión observa que tan sólo cuatro Estados Miembros no han especificado claramente en sus poderes las organizaciones a las cuales están afiliados los delegados y consejeros técnicos que integran su delegación, ni las funciones que éstos desempeñan en esas organizaciones. Dicha información facilita en gran medida la tarea de la Comisión.

5. También es importante que, en la medida de lo posible, los gobiernos eviten modificar a última hora la composición de sus delegaciones tripartitas, de manera que la información facilitada sea correcta y oportuna, y que todos los participantes puedan inscribirse sin dificultades ni demora.

Composición de la Conferencia

6. De los 187 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, 176 han sido acreditados ante la Conferencia.

7. Desde que se firmó el informe breve presentado por la Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (*Actas Provisionales* núm. 3A), dos Miembros más (Armenia y Vanuatu) han acreditado una delegación.

Delegados y consejeros técnicos acreditados

8. El número total de delegados acreditados es de 698, de los cuales 351 son delegados gubernamentales, 173 delegados de los empleadores y 174 delegados de los trabajadores.

[1] Véase: http://www.ilo.org/CredentialsILC/Login.aspx.

[2] Véase: http://www.ilo.org/Delegates/credentialslive.aspx?lang=3.

9. El número total de consejeros técnicos acreditados es de 2 611 [3], de los cuales 1 272 son consejeros técnicos gubernamentales, 582 consejeros técnicos de los empleadores, y 757 consejeros técnicos de los trabajadores.

10. Por lo tanto, el número total de delegados y consejeros técnicos acreditados es de 3 309 (véase el primer cuadro adjunto en que se indican los delegados y consejeros técnicos acreditados, confeccionado el martes 11 de junio de 2019, a las 10 horas).

Delegados y consejeros técnicos inscritos

11. A continuación se facilitan los datos relativos a los delegados y los consejeros técnicos inscritos, sobre cuya base se determina el quórum para las votaciones (véase el segundo cuadro adjunto en que se indican los delegados y consejeros técnicos inscritos, confeccionado el martes 11 de junio de 2019, a las 10 horas).

12. Actualmente, el número de delegados inscritos es de 583, de los cuales 322 son delegados gubernamentales, 123 delegados de los empleadores y 138 delegados de los trabajadores.

13. El número de consejeros técnicos inscritos es de 2 131 [3], de los cuales 1 186 son consejeros técnicos gubernamentales, 389 consejeros técnicos de los empleadores, y 556 consejeros técnicos de los trabajadores.

Delegaciones incompletas y Estados Miembros no representados

14. La Comisión toma nota de que 11 Estados Miembros (frente a 20 en 2018, y 18 en 2017) no han acreditado una delegación (Belice, Brunei Darussalam, Dominica, Granada, Guinea-Bissau, Islas Marshall, Islas Salomón, Palau, San Vicente y las Granadinas, Tayikistán y Tuvalu). Si bien la Comisión toma nota con satisfacción de que el número de Estados Miembros no representados ha disminuido respecto a los años anteriores, espera que este nivel de participación se mantenga después de la celebración del centenario de la Organización. La Comisión también toma nota de que de los Estados Miembros que no están representados, cinco (Dominica, Granada, Guinea-Bissau, Islas Salomón y Tayikistán) están atrasados en el pago de las contribuciones que deben a la Organización por al menos los dos pasados años completos.

15. La Comisión toma nota con preocupación de que dos Estados Miembros (Santa Lucía y Yemen) han acreditado una delegación exclusivamente gubernamental, y que un Estado Miembro (Rwanda) ha acreditado al delegado de los trabajadores, pero no al de los empleadores.

16. La Comisión recuerda que los Estados Miembros tienen la obligación, dimanante del artículo 3 de la Constitución de la OIT, de enviar a la Conferencia una delegación tripartita completa. Reitera, además, la resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia en su 56.ª reunión (1971), y espera que los gobiernos concedan un trato equitativo a cada uno de sus grupos a la hora de designar a los consejeros técnicos de la delegación de su país ante la Conferencia. A este respecto, la Comisión también recuerda la obligación de los Miembros de pagar los gastos de viaje y estancia de sus delegados y

[3] Esta cifra incluye a los consejeros técnicos que también son delegados suplentes.

consejeros técnicos, en cumplimiento del párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT, y espera que esta obligación se respete durante toda la reunión de la Conferencia.

17. La Comisión toma nota de que el número de consejeros técnicos de los empleadores acreditados es inferior al número de consejeros técnicos de los trabajadores acreditados [4]. La Comisión observa además que en la composición de algunas delegaciones existe un desequilibrio grave entre el número de consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores, por una parte, y el número de consejeros técnicos designados para los delegados gubernamentales, por otra [5]. Cuando existe este desequilibrio grave y manifiesto, la Comisión insta a los gobiernos en cuya delegación se advierte este desequilibrio a que realicen un esfuerzo genuino para reducirlo cuando designen sus delegaciones ante la Conferencia, a fin de ajustarse a lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

Quórum

18. Con arreglo al párrafo 3 del artículo 17 de la Constitución de la OIT y al párrafo 1 del artículo 20 del Reglamento de la Conferencia, para que una votación en la Conferencia sea válida, el número de votos emitidos a favor y en contra debe ser igual o superior a la mitad del número de delegados inscritos y con derecho a voto.

19. La Comisión toma nota de que 18 Estados Miembros que acreditaron una delegación ante la Conferencia (Afganistán, Benin, Camerún, Chad, Comoras, Djibouti, Gabón, Gambia, Iraq, Kiribati, Libia, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, República Bolivariana de Venezuela, Yemen y Zambia) están atrasados en el pago de sus contribuciones a los gastos de la Organización en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, por lo que, de momento, sus delegados no pueden tomar parte en las votaciones de la Conferencia ni de sus comisiones. Ello explica que 50 delegados inscritos no sean tomados en consideración en el cálculo del quórum. La Comisión lamenta que el 10,2 por ciento de los Estados Miembros sigan atrasados en el abono de sus contribuciones, por cuanto ello priva del derecho de voto a los delegados de los empleadores y de los trabajadores de esos Estados.

20. Al determinar el quórum de la Conferencia, se han contabilizado 33 consejeros técnicos que pasan a ser suplentes de delegados que no se han inscrito.

21. Actualmente, el quórum necesario para que las votaciones resulten válidas es de 283. Esta cifra se calcula sumando el número de delegados inscritos, o sea, 583 (véase el párrafo 12 *supra*), al número de delegados suplentes, o sea, 33 (véase el párrafo 20 *supra*), restando de ese total el número de delegados inscritos sin derecho a voto, o sea, 51 (véanse los párrafos 15 y 19 *supra*), y dividiendo ese resultado entre dos.

22. La Comisión exhorta encarecidamente a los delegados acreditados ante la Conferencia a que se inscriban en persona a su llegada [6] y a que notifiquen oficialmente la fecha de su partida, de forma que el quórum sea lo más exacto posible y que no se les cuente como presentes cuando en realidad estén ausentes de la Conferencia.

[4] Véase adjunta la *Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados.*

[5] *Idem.*

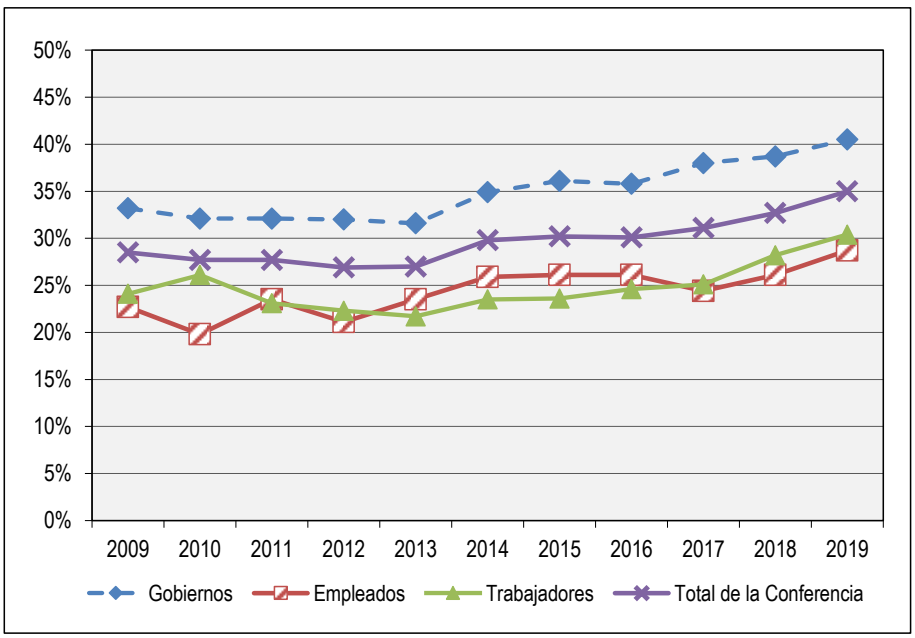
[6] Véase https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/WCMS_682195/lang--es/index.htm.

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones

23. El martes 11 de junio de 2019, a las 10 horas, un total de 1 153 mujeres habían sido acreditadas como delegadas o consejeras técnicas ante esta reunión de la Conferencia, es decir, un 35 por ciento del número total de delegados y consejeros técnicos (frente a un 32,7 por ciento en 2018 y a un 31,1 por ciento en 2017). La Comisión observa que la proporción de mujeres aumentó ligeramente en todas las delegaciones: hay un 40,5 por ciento de mujeres en las delegaciones gubernamentales (frente a un 38,8 por ciento en 2018 y a un 38 por ciento en 2017), un 28,7 por ciento de mujeres en las delegaciones de los empleadores (frente a un 26 por ciento en 2018 y a un 24,4 por ciento en 2017) y un 30,4 por ciento de mujeres en las delegaciones de los trabajadores (frente a un 28,2 por ciento en 2018 y a un 25,1 por ciento en 2017).

24. Teniendo en cuenta las cifras que anteceden, la Comisión desea recordar que en su 332.ª reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración: *«a) instó a todos los grupos a que aspiraran a alcanzar la paridad de género entre las delegaciones, los consejeros técnicos y los observadores acreditados enviados ante las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales; b) pidió al Director General que, después de cada reunión de la Conferencia y de cada reunión regional, siguiera señalando esta cuestión a la atención de los Miembros y de los grupos que no hubieran alcanzado la meta mínima de participación de las mujeres del 30 por ciento con vistas a lograr la paridad de género, y que informara periódicamente al Consejo de Administración acerca de los obstáculos encontrados y de las medidas tomadas por los mandantes tripartitos para lograr la paridad de género; c) pidió que en el informe del Director General se indicara la lista de delegaciones que alcanzan la meta mínima que se viene persiguiendo desde hace tiempo de una participación de las mujeres del 30 por ciento, y d) solicitó a la Oficina que siguiera acogiendo talleres para todos los grupos, con inclusión de los interlocutores sociales y de personas que estuvieran fuera de Ginebra, que pudieran necesitar ayuda para alcanzar la paridad de género en sus delegaciones»* [7]. La evolución de la proporción de las mujeres acreditadas desde 2009 se ilustra en el gráfico 1 *infra.*

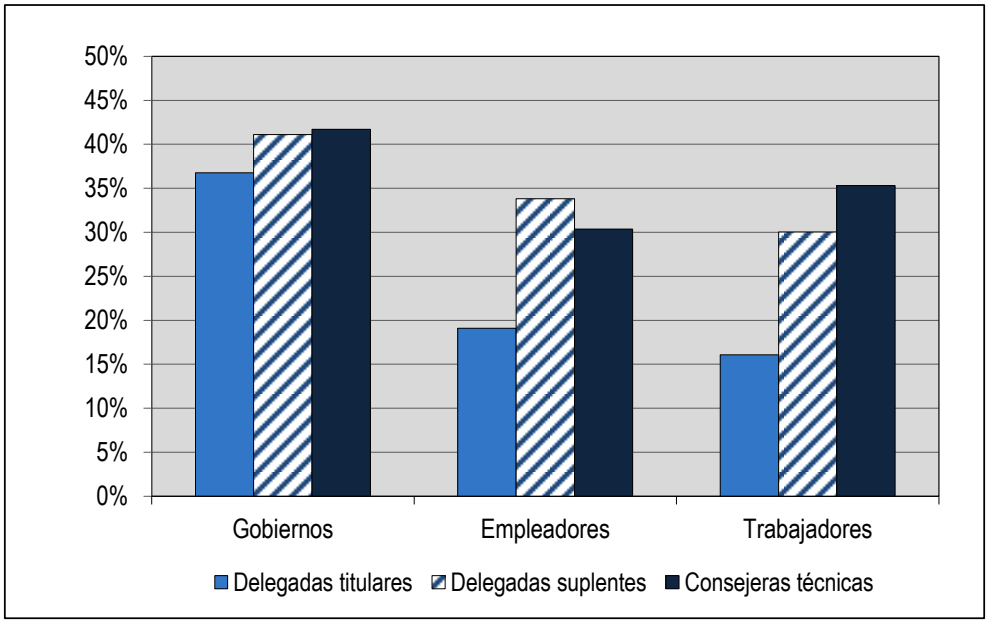
Gráfico 1. Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones 2009-2019



[7] Documentos GB.332/LILS/2 y GB.332/LILS/PV, párrafo 63.

25. Si bien el ligero aumento de la proporción total de las mujeres en las delegaciones representa una evolución alentadora, las mujeres siguen estando distribuidas de manera desigual por funciones y grupos. En particular, la Comisión observa que la mayoría de los delegados titulares en las delegaciones gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores son hombres. El martes 11 de junio de 2019, a las 10 horas, había un total de 190 delegadas titulares acreditadas (un 27,2 por ciento) y de 508 delegados titulares acreditados (un 72,8 por ciento). Un total de 361 mujeres (un 36,7 por ciento) estaban acreditadas en calidad de delegadas suplentes, frente a 622 hombres (un 63,3 por ciento) que cumplían esa función, al tiempo que un total de 605 mujeres estaban acreditadas como consejeras técnicas (un 37,2 por ciento) frente a 1 021 hombres acreditados con esa calidad (un 62,8 por ciento). El 63,3 por ciento de los titulares de las delegaciones gubernamentales son hombres. Este porcentaje es aún más alto en las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores, dado que asciende respectivamente a un 80,9 y a un 83,9 por ciento. Esta distribución desigual se representa en el gráfico 2 *infra,* donde se muestra la proporción de las mujeres por grupos y funciones. En el tercer cuadro adjunto al presente documento se presentan los detalles porcentuales de la participación de delegadas y consejeras técnicas por Estados Miembros y Grupos.

Gráfico 2. Proporción de mujeres por funciones y grupos



26. En conclusión, la Comisión observa que, si bien todos los mandantes han alcanzado la meta consistente en elevar al 30 por ciento por lo menos la participación de las mujeres en sus delegaciones en las categorías de delegados suplentes y de consejeros técnicos, no se han observado progresos en lo que respecta a los delegados titulares, sino más bien un leve retroceso en los tres Grupos (de un 36,9 a un 36,8 por ciento, en el Grupo Gubernamental; de un 19,6 por ciento a un 19,1 por ciento, en el Grupo de los Empleadores, y de un 17,2 por ciento a un 16,1 por ciento, en el Grupo de los Trabajadores). Por tanto, la Comisión destaca una vez más que es importante que los mandantes de todos los Estados Miembros alcancen, como mínimo, la meta del 30 por ciento, con especial hincapié en los cargos de dirección, y con el objetivo de lograr la paridad de género en las delegaciones.

Otros participantes en las delegaciones de los Estados Miembros

27. Además de los delegados y consejeros técnicos, se han acreditado 165 ministros o viceministros en virtud del párrafo 3, *a),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, acompañados por 307 personas, y 21 representantes de estados o provincias de Estados federales acreditados en virtud del párrafo 3, *d),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia.

28. Del total de 7 506 participantes acreditados, 1 893 han sido acreditados por los Estados Miembros en la categoría de «Otras personas que asisten a la Conferencia», a saber, 455 en delegaciones gubernamentales, 282 en delegaciones de los empleadores, y 1 156 en delegaciones de los trabajadores. Actualmente se han inscrito en esta categoría, sin función oficial en la Conferencia, 1 161 personas, 349 en las delegaciones gubernamentales, 150 en las de empleadores y 662 en las de trabajadores.

29. Si bien la Comisión considera probable que este incremento importante [8] se deba a la celebración del centenario de la OIT, sigue preocupada por las dificultades que estas cifras plantean para el funcionamiento eficaz de la Conferencia.

Observadores, organizaciones y movimiento de liberación invitados

30. También asisten a la Conferencia:

- una delegación de observadores acreditada ante la Conferencia (la Santa Sede);
- representantes de las Naciones Unidas y de algunos de sus órganos, invitados en virtud del párrafo 1 del artículo II, relativo a la representación recíproca, del Acuerdo concertado entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, que entró en vigor el 14 de diciembre de 1946; así como representantes de organizaciones especializadas y otras organizaciones internacionales de carácter oficial, invitadas de conformidad con el párrafo 3, *b),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;
- representantes de cinco organizaciones internacionales no gubernamentales con las que se mantienen relaciones consultivas, invitadas de conformidad con el párrafo 3, *j),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;
- representantes de otras 71 organizaciones internacionales no gubernamentales, invitadas también de conformidad con el párrafo 3, *j),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, y
- una delegación de un movimiento de liberación (Palestina), invitada de conformidad con el párrafo 3, *k),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia.

31. La lista de estos representantes figura adjunta a la *Lista provisional revisada de delegaciones,* publicada el 10 de junio de 2019, como suplemento de las *Actas Provisionales* de la Conferencia, y su versión actualizada aparecerá en la *Lista revisada de delegaciones,* que se publicará el 14 de junio de 2019.

[8] En efecto, el número de personas acreditadas en la categoría «Otras personas que asisten a la Conferencia» era de 1 237 en 2018 y 2017; de 1 228 en 2016; de 1 175 en 2015, y de 1 028 en 2014.

Casos de seguimiento, protestas, quejas y comunicaciones

32. Además de los tres casos de seguimiento (que se refieren a la designación de las delegaciones de los trabajadores de Djibouti, Mauritania y la República Bolivariana de Venezuela) que la Comisión examina en virtud del artículo 26 *quater* del Reglamento de la Conferencia, con arreglo a las decisiones adoptadas en la última reunión de la Conferencia [9], la Comisión ha recibido varias protestas, quejas y comunicaciones, cuyo examen ha iniciado. La Comisión está convencida de que esta tarea se ve facilitada cuando los poderes llegan a la Oficina Internacional del Trabajo en el plazo señalado para su presentación.

33. La Comisión de Verificación de Poderes somete el presente informe a la Conferencia para que tome nota de su contenido.

Ginebra, 11 de junio de 2019

(Firmado) Sr. Isaiah Kirigua
Presidente

Sr. Fernando Yllanes Martínez

Sra. Amanda Brown

[9] Véase CIT, 107.ª reunión (2018), *Actas Provisionales* núm. 3C, párrafos 12, 29, 82 y 130.

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

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

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

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	351	173	174	1272	582	757

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

Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos

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

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	**322**	**123**	**138**	**1186**	**389**	**556**

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia

% 11.06.2019

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Afganistán	12.5	50.0	0.0	**16.7**	Dinamarca	50.0	66.7	44.4	**50.0**	Kiribati	100.0	0.0	100.0	**83.3**	Rumania	25.0	14.3	12.5	**17.4**
Albania	71.4	0.0	0.0	**45.5**	Djibouti	75.0	50.0	0.0	**44.4**	Kuwait	0.0	0.0	0.0	**0.0**	Federación de Rusia	44.4	11.1	22.2	**30.6**
Alemania	61.1	83.3	66.7	**66.7**	República Dominicana	40.0	22.2	44.4	**36.4**	Rep. Democrática Popular Lao	33.3	50.0	0.0	**30.0**	Rwanda	0.0	-	14.3	**11.1**
Angola	37.5	0.0	50.0	**36.4**	Ecuador	50.0	0.0	0.0	**30.0**	Lesotho	66.7	100.0	0.0	**62.5**	Saint Kitts y Nevis	50.0	0.0	0.0	**25.0**
Antigua y Barbuda	100.0	100.0	0.0	**80.0**	Egipto	47.1	12.5	0.0	**26.5**	Letonia	66.7	100.0	66.7	**75.0**	Samoa	100.0	0.0	100.0	**75.0**
Arabia Saudita	66.7	20.0	16.7	**40.0**	El Salvador	66.7	33.3	50.0	**50.0**	Líbano	25.0	28.6	0.0	**15.8**	San Marino	33.3	44.4	0.0	**31.3**
Argelia	25.0	12.5	66.7	**33.3**	Emiratos Árabes Unidos	33.3	40.0	0.0	**26.3**	Liberia	16.7	22.2	44.4	**29.2**	Santa Lucía	50.0	-	-	**50.0**
Argentina	38.5	12.5	22.2	**26.7**	Eritrea	20.0	0.0	0.0	**12.5**	Libia	12.5	0.0	0.0	**10.0**	Santo Tomé y Príncipe	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Armenia	37.5	0.0	0.0	**30.0**	Eslovaquia	20.0	25.0	50.0	**30.8**	Lituania	100.0	100.0	100.0	**100.0**	Senegal	37.5	0.0	33.3	**33.3**
Australia	75.0	66.7	83.3	**76.2**	Eslovenia	100.0	100.0	100.0	**100.0**	Luxemburgo	50.0	20.0	37.5	**38.1**	Serbia	83.3	33.3	50.0	**61.5**
Austria	77.8	0.0	33.3	**50.0**	España	55.6	44.4	66.7	**55.6**	Macedonia del Norte	25.0	50.0	0.0	**28.6**	Seychelles	75.0	100.0	0.0	**62.5**
Azerbaiyán	33.3	28.6	37.5	**33.3**	Estados Unidos	43.8	40.0	60.0	**46.2**	Madagascar	57.1	100.0	33.3	**58.3**	Sierra Leona	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Bahamas	33.3	100.0	66.7	**57.1**	Estonia	60.0	100.0	50.0	**64.3**	Malasia	25.0	50.0	0.0	**20.7**	Singapur	41.7	14.3	44.4	**35.7**
Bahrein	28.6	33.3	50.0	**37.5**	Eswatini	20.0	0.0	0.0	**13.3**	Malawi	22.2	0.0	50.0	**20.0**	República Árabe Siria	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Bangladesh	0.0	22.2	33.3	**13.9**	Etiopía	20.0	0.0	0.0	**5.3**	Maldivas	0.0	0.0	0.0	**0.0**	Somalia	40.0	0.0	0.0	**13.3**
Barbados	33.3	100.0	66.7	**50.0**	Fiji	40.0	0.0	0.0	**28.6**	Mali	22.2	0.0	14.3	**17.2**	Sri Lanka	54.5	0.0	0.0	**31.6**
Belarús	30.0	16.7	55.6	**36.0**	Filipinas	50.0	25.0	75.0	**50.0**	Malta	55.6	16.7	0.0	**30.0**	Sudáfrica	44.4	50.0	55.6	**48.6**
Bélgica	44.4	42.9	11.1	**35.3**	Finlandia	87.5	33.3	100.0	**81.3**	Marruecos	28.6	20.0	22.2	**25.0**	Sudán	42.9	0.0	0.0	**23.1**
Benín	44.4	50.0	0.0	**27.8**	Francia	57.1	44.4	66.7	**56.0**	Mauricio	25.0	0.0	0.0	**14.3**	Sudán del Sur	27.3	0.0	0.0	**21.4**
Bolivia (Estado Plurinacional de)	42.9	0.0	0.0	**27.3**	Gabón	35.3	11.1	11.1	**22.9**	Mauritania	16.7	0.0	25.0	**16.7**	Suecia	66.7	40.0	80.0	**63.2**
Bosnia y Herzegovina	60.0	0.0	0.0	**42.9**	República Islámica de Gambia	0.0	0.0	0.0	**0.0**	México	45.5	11.1	22.2	**27.6**	Suiza	44.4	0.0	55.6	**40.6**
Botswana	55.6	0.0	0.0	**25.0**	Georgia	80.0	50.0	50.0	**63.6**	República de Moldova	66.7	0.0	0.0	**50.0**	Suriname	50.0	0.0	100.0	**50.0**
Brasil	37.5	22.2	22.2	**29.4**	Ghana	27.3	33.3	11.1	**24.1**	Mongolia	60.0	50.0	0.0	**41.7**	Tailandia	61.1	28.6	22.2	**44.1**
Bulgaria	66.7	60.0	20.0	**52.6**	Grecia	75.0	37.5	83.3	**61.1**	Montenegro	42.9	100.0	33.3	**50.0**	República Unida de Tanzanía	35.3	0.0	0.0	**21.4**
Burkina Faso	27.8	40.0	25.0	**29.0**	Guatemala	66.7	33.3	0.0	**42.1**	Mozambique	30.0	0.0	0.0	**20.0**	Timor-Leste	14.3	0.0	0.0	**11.1**
Burundi	12.5	0.0	100.0	**20.0**	Guinea	11.8	11.1	44.4	**20.0**	Myanmar	60.0	100.0	55.6	**61.5**	Togo	17.6	33.3	33.3	**25.0**
Cabo Verde	80.0	0.0	50.0	**62.5**	Guinea Ecuatorial	20.0	50.0	0.0	**22.2**	Namibia	40.0	0.0	50.0	**35.7**	El Reino de Tonga	100.0	0.0	0.0	**50.0**
Camboya	50.0	0.0	50.0	**41.2**	Guyana	50.0	0.0	50.0	**42.9**	Nepal	15.4	44.4	37.5	**30.0**	Trinidad y Tabago	60.0	0.0	0.0	**42.9**
Camerún	57.1	28.6	11.1	**30.4**	Haití	50.0	100.0	100.0	**66.7**	Nicaragua	75.0	0.0	33.3	**44.4**	Túnez	44.4	0.0	11.1	**23.8**
Canadá	85.7	60.0	50.0	**72.0**	Honduras	30.0	42.9	50.0	**39.1**	Níger	16.7	22.2	0.0	**13.9**	Turkmenistán	33.3	100.0	0.0	**37.5**
República Centroafricana	14.3	25.0	20.0	**18.8**	Hungría	62.5	50.0	50.0	**55.0**	Nigeria	44.4	11.1	0.0	**25.0**	Turquía	27.8	22.2	0.0	**19.4**
Colombia	50.0	50.0	25.0	**43.8**	India	33.3	33.3	11.1	**26.7**	Noruega	66.7	50.0	62.5	**60.0**	Ucrania	28.6	33.3	55.6	**42.1**
Comoras	42.9	50.0	33.3	**42.9**	Indonesia	27.8	22.2	0.0	**19.4**	Nueva Zelandia	40.0	0.0	75.0	**38.5**	Uganda	16.7	44.4	44.4	**37.5**
Congo	11.1	11.1	37.5	**17.1**	República Islámica del Irán	25.0	44.4	11.1	**26.9**	Omán	25.0	33.3	11.1	**23.1**	Uruguay	70.0	20.0	0.0	**44.4**
Islas Cook	100.0	0.0	0.0	**66.7**	Iraq	14.3	0.0	0.0	**6.7**	Países Bajos	55.6	28.6	55.6	**50.0**	Uzbekistán	25.0	50.0	0.0	**28.6**
República de Corea	38.9	50.0	66.7	**48.5**	Irlanda	37.5	50.0	0.0	**33.3**	Pakistán	50.0	0.0	0.0	**40.0**	Vanuatu	20.0	0.0	100.0	**28.6**
Costa Rica	88.9	33.3	75.0	**75.0**	Islandia	25.0	50.0	66.7	**44.4**	Panamá	45.5	25.0	0.0	**31.6**	Venezuela, Rep. Bolivariana de	33.3	25.0	37.5	**31.8**
Côte d'Ivoire	33.3	0.0	22.2	**22.2**	Israel	66.7	50.0	20.0	**52.6**	Papua Nueva Guinea	42.9	66.7	0.0	**35.7**	Viet Nam	12.5	50.0	66.7	**33.3**
Croacia	40.0	66.7	100.0	**53.3**	Italia	28.6	25.0	71.4	**44.4**	Paraguay	50.0	33.3	11.1	**33.3**	Yemen	0.0	-	-	**0.0**
Cuba	66.7	0.0	33.3	**45.5**	Jamaica	66.7	0.0	100.0	**66.7**	Perú	44.4	60.0	33.3	**43.5**	Zambia	20.0	55.6	0.0	**24.2**
Chad	22.2	14.3	0.0	**17.2**	Japón	30.8	16.7	55.6	**35.7**	Polonia	66.7	16.7	16.7	**38.1**	Zimbabwe	16.7	25.0	33.3	**24.0**
República Checa	37.5	75.0	33.3	**44.4**	Jordania	22.2	0.0	25.0	**21.4**	Portugal	72.7	44.4	25.0	**50.0**					
Chile	33.3	0.0	55.6	**30.0**	Kazajstán	0.0	0.0	50.0	**36.4**	Qatar	37.5	25.0	50.0	**35.7**					
China	22.2	11.1	11.1	**16.7**	Kenya	22.2	44.4	22.2	**27.8**	Reino Unido	56.3	16.7	44.4	**45.2**					
Chipre	85.7	14.3	14.3	**38.1**	Kirguistán	50.0	100.0	0.0	**60.0**	Rep. Democrática del Congo	44.4	22.2	0.0	**27.8**					

G	E	T	Tot
40.5%	*28.7%*	*30.3%*	*35.0%*

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

3C

Fecha: 20 de junio de 2019

Informes relativos a los poderes

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

Página

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes i

Composición de la Conferencia 1

Seguimiento 1

Djibouti 1

Mauritania 3

República Bolivariana de Venezuela 5

Protestas 6

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Comoras 6

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Djibouti 6

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la India 8

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Libia 9

Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Libia 10

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Madagascar 10

Protesta tardía relativa a la designación de un consejero técnico de los trabajadores de Madagascar 11

Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua 11

Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores y de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Tayikistán 12
Protesta relativa a la designación del delegado de los empleadores de Tonga 13
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Túnez 14
Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela 16
Quejas 18
Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores por el Gobierno de Afganistán 18
Queja relativa al abono parcial de los gastos de viaje y de estancia del delegado de los trabajadores por el Gobierno de Armenia 20
Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia del delegado de los trabajadores por el Gobierno de Kirguistán 21
Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia de la delegación de los empleadores y la delegación de los trabajadores por el Gobierno de la República Democrática del Congo 21
Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los trabajadores por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela 22
Comunicaciones 24
Comunicación relativa a la delegación de los trabajadores de Chile 24
Comunicación relativa la delegación de los trabajadores de Colombia 24
Comunicación relativa a la delegación de los trabajadores de Iraq 25
Comunicaciones relativas a la delegación de los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela 26
Comunicación relativa a la delegación de la República Bolivariana de Venezuela 26
Comunicación relativa a las delegaciones que presentan un desequilibrio, los Miembros que no están representados y las delegaciones que están incompletas 27
Otros asuntos 28

Composición de la Conferencia

1. Desde el 12 de junio de 2019, fecha en que la Comisión de Verificación de Poderes adoptó su primer informe (*Actas Provisionales* núm. 3B), se han registrado cambios en la composición de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por lo tanto, actualmente hay un total de 178 Estados Miembros acreditados en la Conferencia Internacional del Trabajo. Además, desde la adopción de su primer informe, Benin, Iraq, Kiribati, Libia, Sierra Leona y Somalia han recuperado el derecho a voto.

2. Al día de hoy, el número total de personas acreditadas ante la Conferencia es de 7 661 (frente a 6 438 en 2018, 6 092 en 2017, 5 982 en 2016, 5 912 en 2015 y 5 254 en 2014), de las cuales 6 339 están inscritas (frente a 5238 en 2018, 4 941 en 2017, 4 875 en 2016, a 4 842 en 2015 y 4 457 en 2014). En las listas adjuntas se facilitan más detalles sobre el número de delegados y consejeros técnicos acreditados e inscritos.

3. La Comisión señala que, este año, 167 ministros, viceministros y secretarios de Estado están acreditados ante la Conferencia.

Seguimiento

4. Se sometieron a la Comisión tres casos en seguimiento, en virtud del artículo 26 *quater* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y con arreglo a una decisión que la Conferencia adoptó en su 107.ª reunión (2018).

Djibouti

5. En su 107.ª reunión (2018), la Conferencia decidió renovar, en virtud del artículo 26 *quater* y del párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia, por decimotercer año consecutivo y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, el seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (*Actas Provisionales* núm. 3C, 107.ª reunión, 2018, párrafo 12). Por tanto, solicitó al Gobierno que presentase en la siguiente reunión de la Conferencia, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente sobre:

a) las medidas concretas adoptadas respecto del establecimiento de criterios que permitan una representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical, y

b) el procedimiento utilizado para designar al delegado de los trabajadores y a sus consejeros técnicos, previa consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores, puntualizando qué organizaciones fueron consultadas al respecto y atendiendo a qué criterios, la importancia numérica de las organizaciones consultadas, la fecha y el lugar de las consultas, así como los nombres de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas y los cargos que éstas desempeñaban en esas organizaciones.

6. Los poderes de la delegación de Djibouti correspondientes a la presente reunión de la Conferencia fueron depositados en línea el día 15 de mayo de 2019. Después de un recordatorio de la Oficina, el Gobierno presentó un breve informe fechado el 6 de junio de 2019 en la secretaría de la Comisión, el día 10 de junio de 2019. En dicho informe, el Gobierno indica que sigue vigente el sistema de rotación consensuado entre las cuatro

principales organizaciones de empleadores y de trabajadores, y aplicado en los últimos años. Según ese sistema, las dos principales organizaciones de empleadores y de trabajadores eligen cada año, por turno, al delegado o bien a un consejero técnico de la delegación respectiva.

7. El Gobierno reitera que estas cuatro organizaciones, es decir, la *Union générale des travailleurs djiboutiens* (UGTD), la *Union djiboutienne du travail* (UDT), la *Confédération nationale des employeurs de Djibouti* (CNED) y la *Fédération des entreprises de Djibouti* (FED), han sido consultadas antes de depositarse los poderes de la delegación. Por carta de 26 de marzo de 2019 se enviaron a todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores las invitaciones oficiales para que designasen a sendos representantes en la delegación. Por comunicación de 14 de abril de 2019, la UGTD designó a su secretario general, Sr. Said Yonis Waberi, en calidad de delegado de los trabajadores y, por comunicación de 28 de abril de 2019, la UDT designó a su presidente, Sr. Mohamed Youssouf Mohamed, en calidad de consejero técnico. El Gobierno concluye su informe solicitando la asistencia técnica de la OIT para introducir las reformas necesarias en relación con el asunto de la representatividad de los sindicatos.

8. *La Comisión lamenta que el informe detallado solicitado por la Conferencia se haya presentado más de tres semanas después de que el Gobierno depositase sus poderes. Lamenta profundamente que el informe del Gobierno, en gran medida similar a los que éste presentó sobre el tema, no dé respuestas satisfactorias a las cuestiones planteadas por la Conferencia. Como en los años anteriores, el Gobierno no trata las alegaciones reiteradas año tras año por las organizaciones autoras de las protestas relativas a la duplicación («clonación») de la UDT y de la UGTD, así como a la usurpación de sus denominaciones, alegaciones a las que la Comisión ha dado crédito. La Comisión también toma nota con profunda preocupación de que no se han registrado progresos en relación con la reforma de la legislación nacional sobre la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.*

9. *Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Gobierno ha reiterado su solicitud de asistencia técnica para introducir las reformas necesarias en relación con el asunto de la representatividad de los sindicatos. Por tanto, la Comisión exhorta una vez más a la Oficina a que atienda debidamente esta solicitud de asistencia y espera que la correspondiente misión facilite la instauración de un marco institucional que permita resolver la cuestión de la representatividad de las organizaciones de trabajadores, y por tanto determinar de modo fiable, completo y actualizado la situación del movimiento sindical y la libertad sindical en Djibouti.*

10. *Considerando el examen de la protesta (véanse los párrafos 25 a 30), la Comisión estima que la situación justifica que se renueven las medidas de seguimiento de la situación en términos análogos a aquellos en que la Conferencia decidió en su última reunión. Por tanto, en virtud del artículo 26 quater y del párrafo 7 del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone por unanimidad que la Conferencia solicite al Gobierno de Djibouti que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:*

a) sobre las medidas concretamente adoptadas respecto a la determinación de criterios que permitan garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical, y

b) sobre el procedimiento seguido para designar al delegado y a los consejeros técnicos de los trabajadores en consulta con las organizaciones de trabajadores más representativas, con indicación de las organizaciones consultadas, de los criterios

aplicados en este empeño, de la importancia numérica de dichas organizaciones, de la fecha y el lugar de las consultas, y del nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas, y de los cargos que éstos ostentan en dichas organizaciones. Cuando más de una organización reclama para sí una denominación, convendría especificar también en el informe qué organización fue consultada y por qué razones.

Mauritania

11. En su 107.ª reunión (2018), la Conferencia decidió, en virtud del artículo 26 *quater* y del párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, asegurar el seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (*Actas Provisionales* núm. 3C, reunión 107.ª, 2018, párrafo 82). Por tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes para su delegación, un informe detallado y corroborado con documentación pertinente sobre:

a) la situación sindical imperante en el país, en particular la denominación de las organizaciones de trabajadores representativas, su radio de acción, su importancia numérica y otros criterios objetivos y verificables, y

b) el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que hayan sido consultadas al respecto y según qué criterios; el día, la hora y el lugar de las consultas; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones representativas de los trabajadores, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.

12. Según los poderes depositados en línea el día 17 de mayo de 2019, la delegada de los trabajadores que debe participar en la reunión de la Conferencia de este año es la secretaria general de la *Union des travailleurs de Mauritanie,* acompañada por un delegado suplente (el secretario general de la *Union mauritanienne du travail*) y dos consejeros técnicos (el secretario general de la *Confédération générale des travailleurs de Mauritanie* y el secretario general de la *Confédération nationale des travailleurs de Mauritanie*).

13. En su informe presentado el 28 de mayo de 2019 en respuesta a la decisión que la Conferencia adoptó en su reunión del año pasado, el Gobierno reitera que la libertad sindical se respeta en Mauritania, lo cual ha permitido crear cientos de sindicatos y 34 federaciones sindicales, y que ha iniciado un proceso encaminado a determinar la representatividad de las organizaciones sindicales. Concretamente, en 2014 se adoptó el decreto núm. 2014-156 sobre la determinación de la representatividad de las organizaciones sindicales y, después de una misión que la OIT efectuó en Mauritania en enero de 2017, todas las partes interesadas consensuaron, en marzo de 2017, una hoja de ruta sobre la determinación de la representatividad de las organizaciones sindicales. Sin embargo, como las organizaciones de trabajadores no lograron el consiguiente acuerdo, se adoptó una nueva hoja de ruta mientras se celebraba la última reunión de la Conferencia. El Gobierno indica además que se confió al Consejo Nacional de Diálogo Social, que es un órgano tripartito, el mandato de supervisar las elecciones sindicales, que debían determinar la representatividad de los sindicatos. Entretanto, el Gobierno invitó a 34 federaciones sindicales a participar en una reunión el día 7 de mayo de 2019 para designar a sus representantes en la presente reunión de la Conferencia. A falta de acuerdo entre las organizaciones de trabajadores, el Gobierno decidió designar él mismo la delegación de los trabajadores, a lo cual procedió con base en criterios objetivos, como la antigüedad de las organizaciones sindicales, su implantación en las empresas y su participación en los órganos nacionales de conciliación y mediación laboral.

14. *La Comisión toma nota de la evolución de la situación según la describe el Gobierno. Lamenta que aún no se haya completado el proceso destinado a determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores, pese a que el pasado año el Gobierno indicó que se completaría a más tardar para el primer trimestre de 2019. La Comisión también toma nota de que, como para la reunión de la Conferencia de este año las organizaciones de trabajadores no han consensuado un acuerdo sobre su participación respectiva, el Gobierno ha procedido a designar él mismo la delegación de los trabajadores, atendiendo a ciertos criterios. A este respecto, la Comisión desea reiterar que, en virtud del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT y de los precedentes de la Comisión, los criterios utilizados para determinar cuáles son las organizaciones de trabajadores más representativas a efectos de designar la delegación de los trabajadores a la Conferencia deben ser objetivos y, además, verificables. Por tanto, en vista de que el Gobierno no ha facilitado detalles adicionales ni documentos complementarios, todavía no resulta claro cómo, a falta de un sistema establecido para determinar la representatividad, se han aplicado los criterios utilizados por el Gobierno, y en particular el que se basa en presencia de los sindicatos en las empresas. La Comisión toma nota, empero, de que este año no ha recibido protestas en relación con la designación de la delegación de los trabajadores de Mauritania.*

15. *La Comisión insta al Gobierno a que cumpla su nueva hoja de ruta con miras a la determinación de la representatividad y espera que el proceso se culmine a tiempo a fin de que para la próxima reunión de la Conferencia se garantice un proceso de designación plenamente respetuoso con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

16. *En estas condiciones, la Comisión considera que la situación justifica que se renueven las medidas de seguimiento en términos análogos a aquellos que la Conferencia decidió en su última reunión. Por tanto, en virtud del artículo 26 quater y del párrafo 7 del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone por unanimidad que la Conferencia solicite al Gobierno de Mauritania que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:*

a) la situación sindical imperante en el país, en particular la denominación de las organizaciones de trabajadores representativas, su radio de acción, su importancia numérica y otros criterios objetivos y verificables;

b) el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que hayan sido consultadas al respecto y según qué criterios; el día, la hora y el lugar de las consultas; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones representativas de los trabajadores, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas, y

c) el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que han sido consultadas al respecto y según qué criterios; la fecha de las correspondientes consultas, así como los nombres y los cargos de los representantes consultados; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones representativas de los trabajadores, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.

República Bolivariana de Venezuela

17. En su 107.ª reunión (2018), la Conferencia decidió renovar, en virtud del artículo 26 *quater* y del párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia, por segundo año consecutivo y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, las medidas instituidas por primera vez en 2016 para efectuar el seguimiento de una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (*Actas Provisionales* núm. 3C, 107.ª reunión, 2018, párrafo 29). Por tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes para su delegación, un informe detallado y corroborado con la documentación pertinente sobre:

a) las pruebas objetivas de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país, incluidas copias de toda la información disponible y actualizada que obre en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) acerca de la afiliación de las diversas confederaciones sindicales, en particular el número de organizaciones afiliadas y el número de trabajadores afiliados a estas últimas, y

b) el procedimiento seguido para buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación de los trabajadores.

18. En el informe, que fue presentado el día 31 de mayo de 2019, al mismo tiempo que los poderes de la República Bolivariana de Venezuela correspondientes a la presente reunión de la Conferencia, el Gobierno detallaba la información relativa a las distintas iniciativas adoptadas para designar la delegación de los trabajadores.

19. *En vista de que los poderes del delegado de los trabajadores han vuelto a motivar, este año, una protesta ante la Comisión, y de que la respuesta del Gobierno a las cuestiones planteadas en la protesta incluye elementos contenidos en el informe de seguimiento, la Comisión ha examinado el fondo del informe de seguimiento a la luz de la protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores (párrafos 66 a 72, infra).*

20. *En vista de las conclusiones alcanzadas por la Comisión sobre la protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores y de que se ha nombrado una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT a fin de que estudie una queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), la Comisión considera necesario renovar las medidas de seguimiento hasta el desenlace del proceso. Por tanto, recomienda por unanimidad a la Conferencia que solicite al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, en virtud del artículo 26 quater y del párrafo 7 del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia, que presente para la próxima reunión de la Conferencia, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con los documentos pertinentes sobre:*

a) las pruebas objetivas de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país, y

b) el procedimiento seguido para buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación de los trabajadores.

Protestas

21. Este año la Comisión recibió 12 protestas, relativas tanto a los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos acreditados ante la Conferencia, según figuran en la *Lista provisional de delegaciones* publicada como *Suplemento de las Actas Provisionales* el 10 de junio de 2019, y la *Lista provisional revisada de delegaciones* del 14 de junio de 2019, como a las delegaciones incompletas. La Comisión ya ha examinado todas las protestas recibidas e indicadas a continuación.

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Comoras

22. La Comisión recibió una protesta, presentada por la *Confédération des travailleuses et des travailleurs des Comores* (CTTC), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores. La organización autora de la protesta indica que, por invitación del Gobierno, conformó su delegación a la presente reunión de la Conferencia el día 17 de mayo de 2019, y designó a su secretario general en calidad de delegado y a otras cuatro personas en calidad de consejeros técnicos. La CTTC alega que el Gobierno introdujo unilateralmente y sin explicación alguna una serie de modificaciones en la delegación, como retirar de la misma al secretario general.

23. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno indica que, en un principio, la CTTC debía estar representada por su tesorero, ya que su secretario general se hallaba de viaje en el extranjero. Sin embargo, éste fue posteriormente integrado en la delegación para que, a su regreso, ostentase la calidad de delegado. El Gobierno indica además que los interlocutores sociales no pueden asistir a la Conferencia por una serie de problemas que han dificultado la obtención de visados.

24. *La Comisión solicitó a la CTTC información adicional respecto a los problemas relativos a los visados, pero no recibió respuesta al respecto. Toma nota de que el secretario general de la CTTC ya está acreditado en calidad de delegado de los trabajadores. En estas condiciones, la protesta ha perdido su objeto y no requiere la adopción de medidas adicionales.*

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

25. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores, presentada por el Sr. Adan Mohamed Abdou, secretario general de la *Union djiboutienne du travail* (UDT), y por el Sr. Kamil Diraneh Hared, secretario general de la *Union générale des travailleurs djiboutiens* (UGTD). Sus autores alegan que el Gobierno volvió a designar, una vez más, para que participasen en la presente reunión de la Conferencia, a representantes de sindicatos falsos (clones) que siguen usurpando los nombres de la UDT y de la UGTD. Sostienen que esta situación evidencia que el Gobierno sigue desoyendo las reiteradas conclusiones formuladas por la Comisión. Asimismo, se refieren nuevamente a un compromiso, todavía incumplido, que el Ministerio de Empleo, Inserción y Formación Profesional ante la Comisión y la Oficina contrajo sobre el respeto de los derechos sindicales, la reintegración de sindicalistas y el abono de sueldos atrasados. Finalmente, solicitan a la Comisión que adopte una decisión eficaz y definitiva sobre la delegación de los trabajadores de Djibouti.

26. La UDT y la UGTD adjuntaron a su protesta un informe relativo a la situación sindical existente en Djibouti. En él se reitera la mayor parte de la información presentada con ocasión de la 107.ª reunión de la Conferencia (2018). Se señala, en particular, que el

Gobierno organizó una misión a Djibouti a la atención de un representante de la Confederación Sindical Internacional (CSI), pero que esa misión se anuló cuando el número de representantes invitados pasó de un representante de la CSI a varios representantes sindicales. También se indica que el Gobierno sigue prohibiendo a la UDT y a la UGTD celebrar congresos y que se oprime sin cesar a los sindicatos afiliados a ellas, muchos de los cuales se ven así obligados a cesar en sus actividades. Las organizaciones autoras de la protesta adjuntan además dos comunicaciones, de febrero y de marzo de 2019, dimanantes respectivamente de la *Confédération générale du travail – Force ouvrière* (CGT-FO) y de la *Confédération générale du travail* (CGT), en las cuales se señala a la atención del Gobierno de Francia la violación de los derechos sindicales en Djibouti.

27. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno se limita a indicar que la UDT y la UGTD son dos confederaciones sindicales que coexisten en el país, que no hay una *Intersyndical* UDT-UGTD y que los autores de la protesta no están investidos de un mandato sindical legítimo. El Gobierno reitera que, mientras se determinan con claridad y objetividad los criterios de representatividad que permitirán organizar elecciones sociales transparentes, sigue vigente el sistema de rotación consensuado entre las cuatro principales organizaciones de empleadores y de trabajadores, que permite a los interlocutores sociales estar representados en la Conferencia designando por turno un representante en calidad de delegado o bien de consejero técnico. El Gobierno se muestra preocupado por las alegaciones que se presentan cada año ante esta Comisión y que revisten la forma de un panfleto sumamente virulento. Reitera su solicitud de asistencia técnica para introducir las reformas necesarias en relación con el asunto de la representatividad de los sindicatos.

28. *La Comisión observa una vez más con profunda preocupación que, pese a las conclusiones reiteradas y sistemáticas que ha formulado, y a que la Conferencia renovó en sus reuniones anteriores las medidas de seguimiento, la UDT y la UGTD vuelven a presentar, por decimoséptimo año consecutivo, una protesta contra el Gobierno de Djibouti acerca de la designación de la delegación de los trabajadores.*

29. *La Comisión sigue extremadamente preocupada por la confusión que la situación del movimiento sindical de Djibouti sigue generando y, en particular, por el persistente fenómeno de «clonación de sindicatos». También toma nota con profunda preocupación de que las organizaciones autoras de la protesta, respaldadas por ciertas confederaciones sindicales de Francia, describen una situación sindical en constante deterioro, mientras que por su parte el Gobierno no responde de manera satisfactoria a las preguntas planteadas. Por tanto, la Comisión reitera nuevamente sus mayores dudas respecto al carácter representativo de la delegación de los trabajadores enviada a la presente reunión de la Conferencia. Al tiempo que lamenta profundamente que el Gobierno anulase la propuesta de que la CSI organizara una misión en el país en 2017, con la participación de otras confederaciones, la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera su solicitud de asistencia técnica cursada a la Oficina en relación con la cuestión de la representatividad sindical en Djibouti.*

30. *En vista de las consideraciones que anteceden, la Comisión exhorta una vez más al Gobierno a que facilite una nueva misión en el país en un futuro muy próximo. Confía en que esta iniciativa cuente con el total apoyo del Gobierno y de todas las partes interesadas, amén de desarrollarse de conformidad con las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Verificación de Poderes y de los órganos de control de la OIT. La Comisión confía en que se posibilite una evaluación del movimiento sindical, en un clima de confianza y en un marco totalmente respetuoso con la capacidad de obrar de las verdaderas organizaciones de trabajadores de Djibouti, con absoluta independencia del Gobierno.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la India

31. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Sr. Chandrasekharan, vicepresidente del *Indian National Trade Union Congress* (INTUC) y miembro del Consejo de Administración de la OIT, relativa a la designación de la delegación de los trabajadores. La organización autora de la protesta alega que el Gobierno ha excluido dicha organización de participar en la presente reunión de la Conferencia, como ya hizo en las dos reuniones anteriores. Sostiene que ésta es la mayor organización sindical del país aunque, según el Gobierno, la mayor es *Bharatiya Mazdoor Sangh* (BMS). En el contexto de la actual verificación de las afiliaciones sindicales encaminada a determinar la importancia numérica correspondiente a las diversas organizaciones de trabajadores del país para 2011, el INTUC declaró que contaba con 33,3 millones de afiliados, mientras que BMS, organización de donde procede el delegado de los trabajadores acreditado, declaró que aglutinaba 17,5 millones de afiliados solamente. Según el autor de la protesta, estas cifras explican por qué el Gobierno ha seguido demorándose en la publicación de los resultados del proceso de verificación.

32. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno reitera su respuesta a una protesta similar presentada por el INTUC en la última reunión de la Conferencia. En aquella ocasión, declaró que el delegado de los trabajadores designado procedía de BMS, organización de trabajadores más representativa, y que los consejeros técnicos designados procedían de otras organizaciones de trabajadores, en vista de su importancia numérica determinada a raíz de las dos últimas rondas de verificación encaminadas a conocer el número de afiliados de cada una. En lo que respecta al INTUC, en febrero de 2018 el Ministro de Trabajo y Empleo invitó a las tres facciones que lo integraban a dirimir su conflicto de liderazgo interno. Sin embargo, como ninguna de ellas cedió en su pretensión de representar el INTUC genuino, se decidió no reconocer la representación del INTUC en las reuniones celebradas por el Ministerio de Trabajo y Empleo. El Gobierno aclara, además, que al igual que el año pasado no se logró resolver el conflicto jurídico relativo a las disensiones existentes entre las distintas facciones del INTUC, conflicto cuyo examen está previsto para el 17 de octubre de 2019 ante el Alto Tribunal de Delhi.

33. *La Comisión observa que ésta es la tercera protesta que se le presenta contra el Gobierno en relación con la misma situación y lamenta que no se hayan resuelto ni la cuestión relativa a la representatividad de las organizaciones de trabajadores ni la del conflicto de liderazgo en el INTUC. Le preocupa especialmente que todavía no haya concluido ni arrojado resultados el proceso general de verificación de la importancia numérica de las centrales sindicales, basado en las cifras de 2011, de suerte que la única fuente de información que permite determinar esa importancia sigue estribando en los resultados del anterior proceso de verificación, realizado con cifras que databan de 2002. La Comisión exhorta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos por completar el actual proceso de verificación y a publicar rápidamente los resultados correspondientes.*

34. *En cuanto a la ausencia de representantes del INTUC en la delegación de la India enviada a la Conferencia, la Comisión toma nota de los motivos invocados por el Gobierno para excluir al INTUC de toda participación en las tribunas tripartitas de ámbito nacional e internacional. Sin embargo, la Comisión toma nota de que este año, a diferencia del pasado, el Gobierno parece no haberse esmerado más en propiciar un acuerdo entre las tres facciones del INTUC. Al ser indiscutiblemente el INTUC una de las organizaciones más representativas de los trabajadores del país, la Comisión considera que el Gobierno podría haber recabado el acuerdo expreso de sus facciones para designar un representante común que pudiese formar parte de la delegación de los trabajadores enviada a la presente reunión de la Conferencia. Recordando que los conflictos internos de los sindicatos no entran en el ámbito de su mandato, por competer a las instancias judiciales nacionales, la Comisión expresa la esperanza de que el conflicto jurídico que se sustancia ante los tribunales del*

país se dirima a tiempo para las consultas sobre la designación de la delegación de los trabajadores que haya de participar en la próxima reunión de la Conferencia. Confía en que el Gobierno vele por que la designación de la delegación de los trabajadores en las futuras reuniones de la Conferencia se efectúe en riguroso cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

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

35. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Federación General de Trabajadores de Libia, relativa a la designación del delegado de los trabajadores. La organización autora de la protesta alega que el Gobierno ha designado a una persona que no fue elegida y no se halla afiliada a sindicato alguno. También indica que no se le ha cursado la menor invitación para asistir a la reunión de la Conferencia, y alega que ello se debe a las recientes tentativas del Gobierno de injerirse en los asuntos sindicales.

36. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno indica que siempre ha colaborado con las organizaciones de trabajadores en la designación de la delegación de los trabajadores a la Conferencia. Declara que el pluralismo sindical existente en el país ha originado obstáculos en los propios sindicatos de trabajadores, que el Gobierno ha procurado unificar pero sin poder evitar interferir en sus actividades. El Gobierno observa que los distintos textos legales árabes e internacionales relativos a la representación de los trabajadores en las conferencias internacionales remiten al principio de la organización más representativa.

37. *La Comisión toma nota de las sucintas indicaciones presentadas en la respuesta del Gobierno. Recuerda que, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, el Gobierno debe designar las delegaciones no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas de sus países. En un país pueden coexistir varias organizaciones más representativas, y en tal caso el Gobierno debe intentar promover un acuerdo entre ellas.*

38. *Por tanto, cuando en un país coexisten varias organizaciones representativas, el gobierno debe tomarlas todas en consideración a la hora de designar una delegación, y lo ideal sería que se obtuviese el acuerdo de todas las que son más representativas. No obstante, aunque el gobierno y las organizaciones interesadas deberían poner todo su empeño en alcanzar ese acuerdo, cuando un acuerdo no es posible entre las organizaciones más representativas, el gobierno debe evaluar, según criterios objetivos y verificables, qué organización, o grupo de organizaciones que presentan una propuesta común, tiene mayor representatividad. El delegado y los consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores deberán ser elegidos de acuerdo con esa organización más representativa.*

39. *La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a las preguntas precisas de la Comisión sobre las consultas celebradas con las organizaciones más representativas con miras a la designación del delegado de los trabajadores a la Conferencia. Debe presumir por tanto que el Gobierno ha eludido totalmente sus obligaciones derivadas de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. Aunque estos hechos justificarían, en principio, la invalidación de los poderes del delegado de los trabajadores, la Comisión no propondrá esa invalidación este año, considerando que ésta es la primera vez que la situación se ha señalado a la atención de la Comisión en el caso de Libia, y confiando en que el Gobierno tome en cuenta las conclusiones de la Comisión y designe la delegación de los trabajadores para la próxima reunión de la Conferencia en absoluta conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Libia

40. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA) en nombre de la *Union nationale des travailleurs de Libye* (UNTL), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Libia. En ella se alega la ausencia de consultas con miras a la designación de la delegación de los trabajadores enviada a la presente reunión de la Conferencia.

41. *La Comisión de Verificación de Poderes no recibió la protesta, fechada el 11 de junio de 2019, hasta el 13 de junio de 2019, a las 12.55 horas, es decir, bastante después de expirar el plazo señalado para la presente reunión de la Conferencia (48 horas contadas a partir de las 10 horas del primer día de la reunión de la Conferencia (Actas Provisionales núm. 1, párrafo 7), esto es, el 12 de junio de 2019 a las 10 horas). La Comisión toma nota de que esta protesta habría sido tardía aunque se hubiese aplicado el plazo habitual de 72 horas, señalado en el párrafo 1, a), del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia (que habría expirado el 13 de junio a las 10 horas). La Comisión considera pues que la protesta ha sido presentada fuera de plazo y no es, por ende, admisible.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Madagascar

42. La Comisión recibió una protesta, presentada por la *Confédération générale des syndicats des travailleurs de Madagascar* (FISEMA), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores. La organización autora de la protesta alega que informó expresamente al Gobierno de que una persona llamada Florine Razanarisoa usurpaba el nombre de la FISEMA y no debía ser acreditada, pese a lo cual el Gobierno acreditó a la Sra. Razanarisoa en calidad de consejera técnica.

43. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declara que, el 19 de abril de 2019, invitó a las organizaciones más representativas de los trabajadores a designar a sus representantes. La SEKRIMA, que es una de las organizaciones más representativas, respondió el mismo día indicando que, conforme a la organización interna de su federación, es decir, de la Conferencia de Trabajadores Malagasy (CTM), correspondía a la SEKRIMA designar al delegado que el Gobierno acreditaría este año. La SEKRIMA, actuando en nombre de la CMT, comunicó verbalmente al Gobierno el nombre de los representantes de los trabajadores. Entre ellos figuraba la Sra. Razanarisoa, en calidad de representante de la FISEMA. La Ministra explica que, dada la urgencia, el Gobierno acreditó la delegación de los trabajadores conformada por la SEKRIMA. Posteriormente recibió una carta de oposición remitida por la FISEMA, pero por entonces ya se habían depositado los poderes de la delegación. Con todo, el Gobierno decidió anular el viaje de la Sra. Razanarisoa. Considera que esta persona ya no forma parte de la delegación de Malagasy y puntualiza que no asiste a la reunión de la Conferencia. La Ministra supone que este incidente guarda relación con un problema interno del sindicato FISEMA.

44. *La Comisión toma nota de las explicaciones del Gobierno. También observa que la Oficina recibió, el 14 de junio de 2019, una Nota Verbal por la que se le rogaba retirase el nombre de la Sra. Razanarisoa de la delegación de Madagascar. En vista de que la Sra. Razanarisoa ya no está acreditada, la protesta ha perdido su objeto y no requiere la adopción de medidas adicionales.*

Protesta tardía relativa a la designación de un consejero técnico de los trabajadores de Madagascar

45. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Sr. Razafindraibe Harinony Lucien, en nombre del consejo nacional del *Syndicat général martime de Madagascar* (SYGMMA). El autor de la protesta alega que el consejero técnico de los trabajadores, Sr. Basola Ful Soma Nomenjanahary, no es secretario general del SYGMMA y ha sido condenado recientemente por delito de usurpación de título y funciones. Se refiere a una comunicación previa, de fecha 19 de abril de 2019, relativa a este mismo asunto.

46. *La Comisión de Verificación de Poderes recibió esta protesta el 17 de junio de 2019 a las 19.22 horas, es decir, bastante después de expirar el plazo señalado para la presente reunión de la Conferencia (48 horas contadas a partir de las 10 horas del primer día de la reunión de la Conferencia (Actas Provisionales núm. 1, párrafo 7), o sea, el 12 de junio de 2019 a las 10 horas). La Comisión señala que la protesta hubiera sido tardía aunque se hubiera aplicado el plazo habitual de 72 horas previsto en el párrafo 1, a), del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia (plazo que habría expirado el 13 de junio, a las 10 horas).*

47. *La Comisión observa con todo que la protesta se refiere a una comunicación anterior del Sr. Razafindraibe Harinony Lucien, que la Oficina recibió el 19 de abril de 2019 y en la que se impugna de manera general y a título preventivo la designación eventual del Sr. Basola para participar en la presente reunión de la Conferencia y para realizar cualquier otra actividad en la OIT. La Comisión desea recordar a este respecto, como ya hizo en el pasado (véanse las Actas Provisionales núm. 5C, 2015, 104.ª reunión, párrafo 118), que, para ser admisible a trámite, toda observación debe impugnar la incorporación o la exclusión de una o varias personas específicas o las funciones de dicha(s) persona(s) tal como figuran en la Lista provisional de delegaciones o la Lista provisional revisada de delegaciones o, al menos, en una lista preliminar publicada por la Oficina antes de la inauguración de la reunión de la Conferencia. La Comisión no puede examinar una protesta que ha sido presentada a título preventivo antes del depósito y la publicación de los poderes, porque alguna persona puede ser o no ser designada finalmente. La Comisión considera por tanto que la comunicación de 19 de abril de 2019 no era admisible como protesta y que la presente protesta ha sido presentada fuera de plazo, por lo que tampoco es admisible a trámite.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua

48. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, relativa a la designación de la delegación de los empleadores. Los autores de la protesta alegan que el Gobierno ha designado unilateralmente a un representante de la Asociación de Promoción al Desarrollo y Sostenibilidad de Nicaragua (APRODESNI) en calidad de delegado de los empleadores, y a un representante del Consejo Nicaragüense de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CONIMIPYME) en calidad de consejero técnico, sin el acuerdo expreso del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), organización más representativa de los empleadores de Nicaragua. El Gobierno ha incumplido pues sus obligaciones en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, consistentes en designar a los delegados y a los consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores y de los trabajadores, respectivamente. El Grupo de los Empleadores alega que la decisión del Gobierno de excluir al COSEP es un acto de represión contra el sector empresarial por haber adoptado éste una posición de condena y denuncia de las graves violaciones de los derechos humanos cometidas durante las protestas sociales llevadas a cabo en Nicaragua en 2018.

49. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno indica que el 26 de abril de 2019 invitó a todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre ellas APRODESNI, CONIMIPYME y COSEP, a organizar consultas. El Gobierno presentó una copia del acuse de recibo de la invitación enviada al COSEP. El 29 de abril de 2019 se celebraron las consultas, a las que sin embargo no acudió el COSEP. El Gobierno declara que las pequeñas y medianas empresas, que son mayoritarias en el país, están afiliadas a APRODESNI y a CONIMIPYME, así como a otras organizaciones, mientras que las cámaras de empleadores afiliadas al COSEP representan otras empresas en el país, pero no son mayoría.

50. *La Comisión toma nota de que no ha recibido información clara acerca de los criterios utilizados por el Gobierno para determinar la representatividad de las organizaciones de empleadores. El Gobierno se ha limitado a declarar que el COSEP aglutina empresas que no son mayoritarias en el país. La Comisión observa que la designación del delegado de los empleadores en las reuniones anteriores de la Conferencia no aporta indicaciones adicionales. En la 107.ª reunión de la Conferencia (2018), el delegado de los empleadores designado procedía de una organización que no está representada en la actual delegación de los empleadores. De 2013 a 2016, el Gobierno no designó un delegado de los empleadores y, en los cuatro años anteriores (de 2009 a 2012), el delegado de los empleadores designado para participar en la reunión de la Conferencia procedía del COSEP.*

51. *En vista de las consideraciones que anteceden, la Comisión destaca la importancia de disponer de criterios y datos sobre la representatividad que sean lo suficientemente claros y objetivos; a este respecto desea recordar que cuando coexisten varias organizaciones más representativas en un país, el gobierno debe promover un acuerdo entre ellas, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

52. *La Comisión toma nota de que el Gobierno no niega que el COSEP sea una de las organizaciones más representativas de los empleadores en el país, aunque pueda no ser la única organización más representativa. Considera que la obligación del gobierno de promover entre las organizaciones más representativas un acuerdo sobre la designación de la delegación de los empleadores que ha de participar en la Conferencia no se limita a cursar una mera invitación a una reunión de consulta. El Gobierno debería haber puesto más empeño en velar por que la designación de la delegación de los empleadores a la Conferencia se derivase de un acuerdo cerrado entre las organizaciones de empleadores más representativas. La Comisión confía en que, en lo futuro, el Gobierno propicie activamente un acuerdo entre las organizaciones de empleadores más representativas a fin de que el proceso de designación se ajuste a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

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

53. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la designación de una delegación incompleta de los empleadores y de los trabajadores por el Gobierno de Tayikistán. La CSI alega que el Gobierno no ha cumplido sus obligaciones, dimanantes del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, de acreditar una delegación completa ante la Conferencia. Solicita a la Comisión ruegue al Gobierno que facilite explicaciones acerca de esta situación y le recomiende que cumpla sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT.

54. *La Comisión lamenta profundamente que, al igual que el año pasado, el Gobierno no haya respondido a su solicitud de información que se le ha cursado y no haya acreditado una delegación tripartita completa. La Comisión recuerda que, en las reuniones de la*

Conferencia de 2006, 2008, 2009, 2011, 2012, 2015 y 2018, Tayikistán estuvo representado exclusivamente por el Gobierno, y que en las reuniones de la Conferencia de 2010, 2013, 2014, 2016 y 2017 no estuvo representado en absoluto. En la presente reunión, Tayikistán está representado exclusivamente por dos delegados gubernamentales y un consejero técnico procedentes de la Misión Permanente en Ginebra. La Comisión recuerda a este respecto que, si bien el Gobierno puede garantizar su representación por conducto de su misión diplomática, las delegaciones de empleadores y de trabajadores no tienen esa posibilidad. Si bien la Comisión toma nota de que, en 2015, el Gobierno declaró que no había acreditado una delegación tripartita a causa de restricciones financieras (véanse las Actas Provisionales núm. 5C, 104.ª reunión, 2015, párrafo 69), no puede menos de expresar su más profunda preocupación por el hecho de que Tayikistán no haya estado representado por una delegación completa, o no se haya visto representado en absoluto, desde hace doce años consecutivos, y lamenta profundamente la ausencia de compromiso del Estado Miembro para resolver esta situación.

55. *La Comisión recuerda que los Estados Miembros tienen la obligación de designar, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, una delegación tripartita ante la Conferencia. Por ello, ruega a los Estados Miembros pongan su mayor empeño en garantizar la acreditación de delegaciones tripartitas completas en las reuniones de la Conferencia. Cuando el gobierno envía una delegación exclusivamente gubernamental, priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de este último. Sin la participación de representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos.*

56. *La Comisión deplora que el Gobierno siga sin cumplir sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT y espera que envíe una delegación tripartita completa a la reunión de la Conferencia del próximo año.*

Protesta relativa a la designación del delegado de los empleadores de Tonga

57. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, relativa a la designación del delegado de los empleadores procedente de *Eastern District Council, Inc*. Los autores de la protesta alegan que, al proceder a esta designación, el Gobierno ha hecho caso omiso de la Cámara de Comercio e Industria de Tonga (TCCI), que es la organización más representativa de los empleadores independientes en lo que respecta a los ámbitos social y laboral. Aducen que la TCCI fue constituida en 1996 y presentan una serie de documentos informativos del estatus, la estructura y el funcionamiento de la entidad. Además, sostienen que la TCCI fue incluida en la delegación de Tonga en la reunión de la Conferencia en 2016 y cumple con todos los requisitos señalados por la Organización del Sector Privado de las Islas del Pacífico (PIPSO) para ser reconocida como organización más representativa de los empleadores. Pese a varias solicitudes cursadas por la TCCI, el Gobierno ha sustituido unilateralmente a la TCCI, sin evacuar consultas previas, por una organización que sólo representa una pequeña parte de las empresas en el país. El Grupo de los Empleadores considera que el Gobierno no ha designado a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas, según se preceptúa en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

58. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno explica que, como el país pasó a ser Estado Miembro de la OIT en 2016, sólo ha asistido dos veces a una reunión de la Conferencia (en 2016 y en 2017). En la primera ocasión, su delegación tripartita incluía un delegado de los empleadores de la TCCI, considerada como organización de empleadores más visible. En la segunda, tras constituirse el primer Comité Nacional de

Consulta Tripartita de Tonga (TNTCC), se confió a este último la designación de los representantes de los empleadores y los trabajadores, y la TCCI volvió a ser designada. En 2019, en el marco de la actual reforma de la legislación del trabajo, se ha propuesto crear un nuevo órgano jurídico tripartito encargado de reforzar la integración de los interlocutores sociales, entre otras cosas ampliando el ámbito de representación a los sectores formal e informal. A raíz de esas reformas, el Gobierno designó al *Eastern District Council, Inc.*, pues éste representa y apoya a más de 200 agricultores y artesanos de 22 comunidades (aldeas) del distrito oriental de Tongatapu, amén de dar empleo a un número elevado de hombres, mujeres y jóvenes de esas comunidades. Como una cuota importante de las actividades económicas del país se desarrolla en el sector informal y las prioridades del Gobierno se centran en el desarrollo de esas actividades para facilitar su crecimiento y transición a la formalidad, la designación de este año tiene por objeto potenciar la instauración de redes y dar a conocer mejor las cuestiones laborales de ámbito internacional. Esta designación apunta asimismo a potenciar una rotación de los participantes representativos de los interlocutores sociales de los diversos sectores para facilitar la promoción de las actividades de la OIT a escala nacional.

59. *La Comisión recuerda la obligación que corresponde a todos gobiernos, en virtud del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, de designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores y de los trabajadores, según sea el caso, de sus respectivos países. La Comisión observa que, aunque en dos ocasiones el delegado de los empleadores designado procedía de la TCCI, esta organización no fue consultada este año para la designación del delegado de los empleadores. Antes bien, el Gobierno designó a un representante de otra entidad, unilateralmente y sin mantener consultas previas, aduciendo que pretendía fomentar las oportunidades de esa entidad para crear redes y aumentar su exposición a las cuestiones laborales en el plano internacional. Si bien la Comisión toma nota de estas explicaciones, desea subrayar que la designación de un delegado de los empleadores no puede ser adecuada si no se ha efectuado en consulta con las organizaciones más representativas del país. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha cuestionado el carácter representativo de la TCCI. Recuerda además que los gobiernos no pueden imponer unilateralmente un sistema de rotación a menos que así lo hayan consensuado entre sí las organizaciones más representativas del país.*

60. *La Comisión concluye que el proceso de designación que el Gobierno ha utilizado no se ajusta a sus obligaciones preceptuadas en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT y que, por tanto, la designación del delegado de los empleadores es inadecuada. Espera pues que, para las futuras reuniones de la Conferencia, la designación de la delegación de los empleadores se efectúe con absoluto apego a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT y, a este respecto, reitera que la asistencia técnica de la Oficina está a disposición del Gobierno.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Túnez

61. La Comisión recibió una protesta presentada por la *Confédération générale tunisienne du travail* (CGTT), por la que se alega su exclusión de la delegación de los trabajadores por otro año consecutivo. La organización autora de la protesta afirma que, pese a las conclusiones pronunciadas por la Comisión en la 107.ª reunión de la Conferencia (2018), no fue consultada sobre la designación de la delegación de los trabajadores, lo cual constituye una vulneración de lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la OIT. Por otra parte, no sólo indica que ha sido excluida por el Gobierno de participar en la reunión de la Conferencia, sino que además plantea una serie de problemas que existen desde antiguo, como su exclusión de la negociación colectiva y del diálogo social, en manifiesta violación de los principios de la libertad y del pluralismo sindicales. La organización autora de la

protesta indica también que, en febrero de 2019, el Tribunal de Apelación de Túnez reconoció el pluralismo sindical y otorgó a la CGTT los derechos y beneficios inherentes a su estatus de organización sindical.

62. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declara que existen ocho organizaciones de trabajadores en el país (UGTT, UTT, CGTT, OTT, LTT, FT, USTT y UTJT). Declara que, en mayo de 2019, recibió a representantes de la CGTT, así como de la *Union des travailleurs tunisiens* (UTT) y de la *Union syndicale des travailleurs tunisiens* (USTT), y que la participación en las labores de la presente reunión de la Conferencia figuraba en el orden del día de las reuniones. El Gobierno declara sin embargo que lamenta la postura adoptada por algunas organizaciones sindicales que se negaron a participar en las consultas celebradas en mayo de 2018 sobre la determinación de los criterios de representatividad sindical. A falta de consenso entre las organizaciones de trabajadores que asistieron a las reuniones preparatorias con miras a la participación en la presente reunión de la Conferencia, el Gobierno no tuvo más remedio que aplicar el principio de la organización sindical más representativa. El Gobierno indica además que las organizaciones ausentes de la delegación de los trabajadores no fueron creadas hasta recientemente y tienen escasa cobertura geográfica y sectorial. La negativa de algunas de ellas a participar en las consultas sobre la representatividad sindical se debe a que están convencidas de que los criterios objetivos que pudieran acordarse no redundarían en su beneficio, al menos de momento. Además, esas organizaciones atraviesan divisiones internas, según lo demuestra el problema del liderazgo que aqueja a la CGTT.

63. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno según la cual la ausencia de acuerdo entre las organizaciones sindicales le obligó a aplicar el criterio de la organización más representativa y a designar por tanto a representantes de la *Union générale tunisienne du travail (UGTT).* Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno no facilitó información precisa sobre la celebración de consultas ni sobre las organizaciones invitadas a participar en ellas, lo cual tendería a avalar las alegaciones de ausencia de consulta presentadas por la organización autora de la protesta. Cuando coexisten varias organizaciones representativas, el Gobierno tiene la obligación de recabar el acuerdo de todas ellas garantizando la instauración de procedimientos de consulta genuina. Sólo en el caso de que esos procedimientos no generen un acuerdo entre las organizaciones, corresponde al gobierno decidir, de buena fe y con base en criterios objetivos y verificables, qué organizaciones deberían tener la consideración de más representativas.

64. *La Comisión observa asimismo que, si bien es cierto que en mayo de 2018 se celebraron algunas consultas sobre la elaboración de criterios de representatividad sindical, no lo es menos que el proceso no se completó y que, por tanto, nada demuestra todavía que la UGTT sea la única organización de trabajadores más representativa y que las demás organizaciones tengan un radio de acción limitado y no puedan representar corrientes de opinión y sectores importantes.*

65. *En cualquier caso, y tal como lo hizo con ocasión de las dos últimas reuniones de la Conferencia, la Comisión recalca la importancia de que se aclare la situación relativa a la representatividad de las organizaciones de trabajadores en el país. A este respecto, la Comisión desea recordar la recomendación que el Comité de Libertad Sindical viene formulando desde antiguo para que el Gobierno fije criterios claros y preestablecidos sobre la representatividad sindical en consulta con los interlocutores sociales (véase OIT: 378.º informe, Comité de Libertad Sindical, caso núm. 2994, párrafos 773 y 774, b)). La Comisión espera, pues, que el Gobierno persevere en sus esfuerzos por elaborar criterios objetivos y fiables que permitan conformar un panorama fidedigno de la situación sindical existente en el país. La Comisión espera asimismo que el Gobierno promueva activamente un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores a fin de que, para la próxima reunión*

de la Conferencia, el proceso de designación sea transparente y plenamente consultivo, según se preceptúa en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela

66. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Sr. José Elías Torres, secretario general de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), relativa a la designación del delegado de los trabajadores. El autor de la protesta alega que la CTV sigue siendo la organización más representativa de los trabajadores en el país y que, al designar unilateralmente delegado de los trabajadores a un representante de una organización oficialista, como es la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y de la Pesca (CBST), el Gobierno ha vulnerado sus obligaciones en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. El autor de la protesta reitera las críticas que la Comisión viene expresando desde 2003 respecto de la designación de la delegación de los trabajadores y observa que, hasta la fecha, el Gobierno sigue sin facilitar la información solicitada por la Comisión acerca de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país y del procedimiento aplicado para promover un acuerdo entre ellas. El autor de la protesta alega que, este año, el Gobierno se ha vuelto a limitar a convocar una reunión para designar al delegado de los trabajadores según sus intereses, reunión en la que la CTV decidió no participar. El autor de la protesta recuerda que, hasta la llegada del régimen actual, la CTV siempre participó, como organización más representativa, en las reuniones de la Conferencia y del Consejo de Administración. Solicita a la Comisión que realice las gestiones necesarias y urgentes para que la Conferencia invalide los poderes del delegado de los trabajadores lo antes posible.

67. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno reitera la información contenida en su informe de seguimiento sobre las distintas iniciativas adoptadas para designar la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia. Presenta copias de sus comunicaciones de 18 de febrero de 2019 en las cuales invitaba a las centrales de trabajadores a buscar un acuerdo entre sí. El Gobierno indica que tan sólo dos organizaciones, la CBST y la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), acusaron recibo de la comunicación. El Gobierno también facilita copias de un segundo exhorto dirigido el día 22 de abril de 2019 a todas las centrales, que sin embargo sigue sin respuesta. Asimismo, facilita copias de la propuesta recibida de la CBST el 14 de mayo de 2019, propuesta que, además de dicha central, integraba a representantes de la Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente (ASI), la CTV, la CUTV, la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA) y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE). El Gobierno menciona que el Sr. Wills Rangel, presidente de la CBST, indicó en una conversación telefónica que para consensuar la propuesta se había consultado a la ASI, la CUTV y la CTV, y que si bien no fue posible contactar con los representantes de la CGT, CODESA y UNETE, las demás centrales se declararon favorables a la inclusión de estas últimas en la delegación. El Gobierno facilita asimismo copias de una comunicación posterior en la que se convocaba a una reunión, el 22 de mayo de 2019, a todas las centrales sindicales incluidas en la propuesta de postulación de la CBST para confirmar la composición de la delegación de los trabajadores. El Gobierno también facilita copias del listado de asistentes y las actas de la reunión en que participaron la CBST, la ASI y la CUTV, e indica que la propuesta de la CBST no suscitó objeción alguna. El Gobierno declara además que después intentó, en vano, reunirse con el Sr. José Elías Torres, secretario general de la CTV, así como con el consejero jurídico de la CGT y el secretario ejecutivo de CODESA. El Gobierno presenta copias de su comunicación de 28 de mayo de 2019 en la que informaba a todas las centrales sindicales de la acreditación de la delegación de los trabajadores con base en la propuesta única recibida de la CBST, dejando abierta la posibilidad de modificarla si hubiera objeciones.

68. El Gobierno insiste en que el Sr. José Elías Torres, de la CTV, quien fue acreditado en calidad de consejero técnico, no se opuso a la composición de dicha delegación y se limitó a solicitar que se le excluyese de ella una vez depositados los poderes. El Gobierno toma nota de que el Sr. Torres actuó igual que el pasado año, lo cual parece indicar que se guio por intereses políticos y actuó de mala fe. El Gobierno recuerda a este respecto que, en 2001, la CTV organizó protestas ilegales junto con la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) para derrocar el Gobierno venezolano democráticamente electo. Posteriormente, en marzo de 2019, el Sr. Torres se reunió con el Sr. Juan Guaidó para organizar huelgas masivas en el sector público. El Gobierno sugiere que si la CTV no respondió a las comunicaciones del Gobierno sobre la designación de la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia fue con objeto de manifestar desconsideración al Gobierno del Sr. Maduro.

69. En lo referente a la representatividad, el Gobierno observa que, según el RNOS, a 30 de abril de 2019 la CBST contaba con 29 federaciones afiliadas y aglutinaba un total de 1 221 987 afiliados trabajadores y trabajadoras. Le seguían la CODESA, con diez organizaciones afiliadas (federaciones y sindicatos) y 1 829 trabajadores, según la última actualización, de 19 de mayo de 2006; la CUTV, con 11 organizaciones afiliadas (federaciones y sindicatos) y 1 569 trabajadores, según la última actualización, de 21 de enero de 1987; la CTV, con 25 organizaciones afiliadas (federaciones y sindicatos) y 574 trabajadores, según la última actualización, de 31 de marzo de 2017; la CGT, con seis organizaciones afiliadas (federaciones y sindicatos) y 37 trabajadores, según la última actualización, de 29 de abril de 2005, y la UNETE, con una organización afiliada (una federación) y siete trabajadores, según la última actualización, el 5 de abril de 2003. El Gobierno observa que los datos relativos a estas organizaciones no están al día porque éstas no cumplen el artículo 388 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que las obliga a remitir al RNOS, dentro de los tres primeros meses de cada año, la nómina completa de sus afiliados y afiliadas, así como a comunicar la información relativa a su administración interna. En virtud de las conclusiones que la Comisión de Verificación de Poderes formuló en la última reunión de la Conferencia y en la 19.ª Reunión Regional Americana (Ciudad de Panamá, 2 a 5 de octubre de 2018), el Gobierno envió notificaciones a cada una de las organizaciones sobre el proceso de registro y la actualización de la información obrante en el RNOS, y prorrogó en 30 días continuos el proceso anual de registro y actualización de la información solicitada, pero de nada sirvió. El Gobierno piensa que las organizaciones sindicales y gremiales actúan de mala fe, pues por un lado se niegan a actualizar sus datos en el RNOS y, por otro, presentan protestas ante la Comisión de Verificación de Poderes. El Gobierno señala además que la CTV está experimentando problemas intrasindicales de liderazgo, que han inducido al Sr. Torres a interponer acciones legales ante el Tribunal Supremo de Justicia, y destaca que todavía no se han celebrado las elecciones internas de la CTV ordenadas por dicho tribunal a instancia de los querellantes. El Gobierno niega que la CBTS sea una organización oficialista y declara que no ha designado de manera unilateral a los miembros de la delegación de los trabajadores.

70. *La Comisión toma nota de que el Gobierno tomó medidas para promover un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores sobre la designación de la delegación de los trabajadores para la presente reunión de la Conferencia, pero de que sólo la CBST presentó una propuesta a esos efectos. La Comisión lamenta que el diálogo entre el Gobierno y varias organizaciones de trabajadores se haya quebrado por completo y que, una vez más, la composición de la delegación de los trabajadores no haya sido consensuada por todas las organizaciones de trabajadores. Pero esta realidad no puede subsanarse con la designación unilateral de un consejero técnico sin el consentimiento del mismo y de su organización. La Comisión recuerda que, a falta de acuerdo entre las organizaciones, para garantizar que la designación de la delegación de los trabajadores se realice de conformidad con el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, es fundamental que el Gobierno establezca y*

aplique criterios objetivos y verificables, y facilite los medios adecuados para determinar objetivamente cuáles de las organizaciones interesadas son las más representativas.

71. *La Comisión lamenta que este año nuevamente el Gobierno no haya facilitado información verificable y actualizada sobre la representatividad de las organizaciones consideradas. Si bien en virtud del artículo 388 de la Ley Orgánica del Trabajo cada organización de trabajadores tiene la obligación de presentar información actualizada al RNOS, la Comisión observa que la misma disposición exige además que los sindicatos faciliten la lista de sus trabajadores afiliados. A este respecto, la Comisión remite a los reiterados comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha formulado sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por la República Bolivariana de Venezuela, y recuerda que el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.*

72. *En vista de las consideraciones que anteceden y de aquéllas expuestas en el párrafo 20, la Comisión decide recomendar que se renueven las medidas de seguimiento indicadas en el mismo párrafo.*

Quejas

73. Además, la Comisión recibió y examinó cinco quejas, que figuran a continuación.

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores por el Gobierno de Afganistán

74. La Comisión recibió una queja en virtud del artículo 5 y del párrafo 1 del artículo 26 *ter* del Reglamento de la Conferencia, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), en relación con el impago de los gastos de viaje y de estancia del delegado de los trabajadores, Sr. Maroof Qaderi, del *National Union of Afghanistan Workers and Employees* (NUAWE). La organización autora de la queja alega que, en virtud de la orden presidencial publicada para la participación del Sr. Qaderi en la reunión de la Conferencia, el NUAWE debía abonar los gastos del Sr. Qaderi. El delegado de los trabajadores organizó su propio viaje a Islamabad para tramitar la expedición de su visado y no ha recibido ayuda financiera del Gobierno para ello. Además, según la organización autora de la queja, la cuenta bancaria del NUAWE sigue congelada desde el cierre forzoso de sus oficinas en abril de 2018, pese a que el pasado año el Gobierno prometió expresamente resolver los problemas existentes a este respecto. La organización autora de la queja insta a la Comisión a que exhorte al Gobierno a facilitar aclaraciones sobre estos particulares y a que de inmediato abone los gastos de viaje y estancia del delegado de los trabajadores. La CSI alega además que el Gobierno se negó a acreditar al consejero técnico del delegado de los trabajadores solicitado por el NUAWE, por lo que incumplió sus obligaciones previstas en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. Finalmente, la organización autora de la queja alega que existe un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos gubernamentales y el número de consejeros técnicos de los trabajadores, que impide a la delegación de los trabajadores cubrir los diferentes puntos del orden del día.

75. Las aclaraciones solicitadas por la Comisión fueron facilitadas oralmente por representantes de la Misión Permanente de Afganistán en Ginebra. El Gobierno declaró que, después de la reunión mantenida con la CSI, promulgó un decreto por el que autorizaba el pago de los gastos de viaje y estancia de todos los miembros de la delegación tripartita, incluido el delegado de los trabajadores. El abono de los gastos y la organización de los viajes fueron tramitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que facilitó los billetes de avión.

Sin embargo, no se facilitó información sobre la manera ni sobre las fechas el abono efectivo de los demás gastos. El Gobierno declaró que se habían pagado los gastos de viaje y estancia por importes iguales a todos los miembros de la delegación tripartita, aunque tan sólo por un período de tres días, a causa de restricciones financieras. La participación del Gobierno era por tanto limitada. El Gobierno pidió disculpas por no haber respondido por escrito a la solicitud de la Comisión, a la que aseguró que tomaba sus obligaciones constitucionales muy en serio. El Gobierno se comprometió a corroborar sus declaraciones con pruebas documentales. Además, en una comunicación escrita dirigida a la Comisión, la Misión Permanente agregó que el Gobierno estaba enterado de que algunos miembros sindicales habían acudido a las autoridades judiciales para impugnar la actual cúpula del NUAWE. Se había convenido con el Sr. Qaderi en propiciar una solución duradera que conllevase la celebración de un congreso y la consiguiente elección de nuevos dirigentes. A estos efectos se debían desbloquear las cuentas bancarias congeladas. Las dos partes convinieron asimismo en solicitar que la OIT prestase su asistencia en el proceso de transformación del NUAWE. Respecto al abono de los gastos de la delegación de los trabajadores, en la comunicación se lamentaba que una interpretación diferente del decreto presidencial pertinente hubiera podido motivar la presentación de una queja. El Gobierno estaba ultimando los trámites administrativos necesarios para cumplir su compromiso de reembolsar los gastos de la delegación en pie de igualdad entre todos los miembros de la delegación.

76. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya respondido oportunamente a su solicitud de presentar información escrita, ni cumplido su compromiso de presentar pruebas documentales en apoyo de sus declaraciones. Considera que esta falta de cooperación arroja dudas acerca de la voluntad del Gobierno de resolver los problemas que hoy suscita el pago de los gastos de su delegación de trabajadores, considerando que éste es el tercer año consecutivo que la Comisión recibe una queja relativa al incumplimiento del Gobierno de su obligación de abonar los gastos de viaje y estancia del delegado y del consejero técnico de los trabajadores.*

77. *La Comisión toma nota de que el Gobierno ha declarado que abonó los gastos de viaje y de estancia de todos los miembros de la delegación tripartita, incluido el delegado de los trabajadores, pero observa que esos gastos se abonaron solamente para un período de tres días. La Comisión recuerda que, en las dos últimas reuniones, en que examinó quejas relativas a Afganistán, aclaró que, en virtud del párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución de la OIT, los gobiernos de los Estados Miembros deben sufragar los gastos necesarios para garantizar la presencia en Ginebra de una delegación tripartita del Estado Miembro durante todo el período de la Conferencia. La Comisión toma nota de las declaraciones que el Gobierno ha formulado sobre la capacidad limitada de sus delegados para participar en las labores de la Conferencia. Recuerda sin embargo que, incluso en el caso de una participación limitada de algunos delegados procedente de la capital, el Gobierno aún puede asegurar su propia representación por conducto de una misión diplomática, posibilidad que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no tienen. En vista de que el Gobierno no ha cumplido sus obligaciones de cubrir los gastos de estancia del delegado de los trabajadores para todo el período de la presente reunión de la Conferencia, la Comisión decide dar curso a la queja y espera que el Gobierno subsane rápidamente esta situación, amén de cumplir cuando menos sus obligaciones constitucionales mínimas de sufragar los gastos de una delegación tripartita completa para toda la duración de la Conferencia.*

78. *Considerando que en la queja se alega que el Gobierno ha incumplido sus obligaciones dimanantes del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT al no haber designado al consejero técnico de los trabajadores solicitado por el NUAWE, la Comisión recuerda que, si bien esta disposición obliga al Gobierno a recabar el acuerdo de la organización o de las organizaciones más representativas para la designación de los consejeros técnicos*

de los trabajadores, el Gobierno no tiene la obligación de designar a esos consejeros técnicos, según se desprende de lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud cada delegado «podrá» estar acompañado de consejeros técnicos.

79. *Considerando que en la queja se alega un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos gubernamentales y el número de consejeros técnicos de los trabajadores, la Comisión recuerda que considera que existe un principio general, directamente derivado del principio del tripartismo que rige la composición de las delegaciones ante la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 3 de la Constitución de la OIT, según el cual los gobiernos deben enviar a la Conferencia delegaciones que no adolezcan de un desequilibrio grave y manifiesto entre las tres partes, de forma que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores tengan una capacidad comparable para participar activamente en las labores de la Conferencia. La Comisión observa que, según la Lista provisional revisada de delegaciones, de 14 de junio de 2019, el Gobierno ha acreditado a seis consejeros técnicos (incluidos tres de la Misión Permanente en Ginebra) frente a un consejero técnico para el delegado de los trabajadores. Por tanto, como el Gobierno no ha justificado en modo alguno esta composición de la delegación de Afganistán, la Comisión considera que ésta muestra un desequilibrio manifiesto entre el número de consejeros técnicos gubernamentales y el número de los trabajadores acreditados. Espera que, en las futuras reuniones de la Conferencia, el Gobierno designe mayor número de consejeros técnicos de los trabajadores para permitir a los trabajadores de Afganistán participar más activamente en las labores de la Conferencia.*

Queja relativa al abono parcial de los gastos de viaje y de estancia del delegado de los trabajadores por el Gobierno de Armenia

80. La Comisión recibió una queja presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa al pago parcial de los gastos de viaje y de estancia del delegado de los trabajadores, en menoscabo de lo dispuesto en el párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT. La CSI alega que el Gobierno abonó los gastos de estancia del delegado de los trabajadores para un período de dos días solamente. También alega que existe un desequilibrio grave y manifiesto en la composición de la delegación, toda vez que la delegación gubernamental incluye seis consejeros técnicos y delegados suplentes, mientras que el delegado de los trabajadores no está acompañado por un consejero técnico.

81. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya respondido a su solicitud de información. En ausencia de respuesta a este respecto, la Comisión puede decidir examinar la queja dando crédito a las alegaciones de la organización que la presentó.*

82. *La Comisión reitera que el abono de los gastos de estancia de los delegados no gubernamentales por un tiempo inferior a todo el período de la reunión de la Conferencia es incompatible con lo dispuesto en el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT, que preceptúa que el gobierno debe pagar los gastos de una delegación tripartita para todo el período de la Conferencia. En vista de que el Gobierno no ha cumplido sus obligaciones de sufragar los gastos del delegado de los trabajadores para todo el período de la presente reunión de la Conferencia, la Comisión decide dar curso a la queja e insta al Gobierno a que cumpla sus obligaciones para la presente y las futuras reuniones de la Conferencia.*

83. *En vista de que la organización autora de la queja alega que existe un desequilibrio grave y manifiesto en la composición de la delegación, la Comisión recuerda que en virtud de un principio general, directamente derivado del principio del tripartismo que rige la composición de las delegaciones ante la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud*

del artículo 3 de la Constitución de la OIT, los gobiernos deben enviar a la Conferencia delegaciones que no adolezcan de un desequilibrio grave y manifiesto entre las tres partes, de forma que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores tengan una capacidad comparable para participar activamente en las labores de la Conferencia. La Comisión observa que el Gobierno ha acreditado en su delegación a seis consejeros técnicos y delegados suplentes (cuatro de ellos procedentes de la Misión Permanente en Ginebra), pero ninguno para que acompañe al delegado de los trabajadores. La Comisión observa además que esta misma situación parece darse en el caso del delegado de los empleadores. A falta de justificación del Gobierno sobre esta conformación de la delegación, la Comisión considera que existe un desequilibrio grave y manifiesto en la delegación entre el número de consejeros técnicos acreditados por el Gobierno, por una parte, y el número de delegados de los trabajadores y de los empleadores, por otra parte. Espera que, en las futuras reuniones, el Gobierno designe una delegación tripartita más equilibrada para permitir a los trabajadores y a los empleadores de Armenia participar más activamente en las labores de la Conferencia.

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia del delegado de los trabajadores por el Gobierno de Kirguistán

84. La Comisión recibió una queja presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa al impago de los gastos de viaje y estancia del delegado de los trabajadores, en menoscabo de lo dispuesto en el párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT. La CSI alega que, aunque el Gobierno invitó a la Federación de Sindicatos (FTU) a designar al representante de los trabajadores, informó a ésta de que no podría abonar los gastos de viaje y estancia del delegado de los trabajadores. Por tanto, el delegado de los trabajadores costea su propia participación en la presente reunión de la Conferencia. La CSI solicita que la Comisión ruegue al Gobierno que facilite más aclaraciones y cumpla sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT.

85. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya respondido a su solicitud de información y recuerda que, a falta de respuesta, la Comisión puede decidir examinar la queja dando crédito a las alegaciones de la organización autora de la misma. La Comisión observa que el Gobierno no acreditó una delegación tripartita completa más que en una de las seis últimas reuniones de la Conferencia (en 2017), ya que en 2013 y 2014 acreditó una delegación exclusivamente gubernamental, y en 2015, 2016 y 2018 no acreditó delegación alguna. Si bien la Comisión toma nota de los actuales esfuerzos del Gobierno por acreditar una delegación plenamente tripartita, recuerda a éste su obligación, derivada del párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT y del párrafo 1, a), del artículo 26 ter del Reglamento de la Conferencia, de sufragar al menos los gastos de los delegados titulares de los empleadores y de los trabajadores. La Comisión confía en que el Gobierno cumpla nuevamente sus obligaciones constitucionales enviando delegaciones completas a las futuras reuniones de la Conferencia. También confía en que el Gobierno cumpla su obligación de sufragar los gastos de viaje y de estancia del delegado de los trabajadores para toda la duración de la presente reunión de la Conferencia y que, en el futuro, cumpla sus obligaciones constitucionales a este respecto.*

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia de la delegación de los empleadores y la delegación de los trabajadores por el Gobierno de la República Democrática del Congo

86. La Comisión recibió una queja presentada por dos consejeros técnicos de los empleadores y cuatro consejeros técnicos de los trabajadores. En ella se alega que el Gobierno no ha

sufragado los gastos de viaje y de estancia de las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores.

87. Las aclaraciones solicitadas por la Comisión fueron facilitadas oralmente por el Sr. Jean Masasu Lufufu, secretario general del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, y delegado gubernamental en la Conferencia. Le acompañaban la Sra. Thérèse Tshibola Tshia Kadiebwe, Ministra Consejera de la Misión Permanente en Ginebra, y varios consejeros técnicos gubernamentales. Aunque admitió que hubo demora en el pago, el orador indicó que el Gobierno había abonado los gastos de las personas consideradas y que presentaría a la Comisión las pruebas documentales para confirmar que cumplió sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT a ese respecto.

88. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya facilitado oportunamente información escrita sobre las alegaciones en respuesta a su comunicación inicial, especialmente dada la gravedad de dichas alegaciones y, más en particular, considerando que el Gobierno declaró en su formulario de acreditación que sufragaría los gastos de nueve empleadores y nueve trabajadores. La Comisión también lamenta la ausencia de precisión de las alegaciones de la queja, de la que no se desprende claramente si se refiere a la totalidad de las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores o tan sólo a la situación de algunos consejeros técnicos o de todos ellos. Además, la queja sólo ha sido firmada por seis consejeros técnicos que representan únicamente a unas cuantas organizaciones cuyos miembros fueron acreditados ante la Conferencia.*

89. *La Comisión observa que los dos delegados gubernamentales están acompañados por 16 consejeros técnicos, todos los cuales se han inscrito. El delegado de los empleadores y el delegado de los trabajadores van acompañados cada uno por ocho consejeros técnicos, que también se han inscrito. La Comisión toma nota de que el Gobierno confirmó oralmente que había sufragado los gastos de viaje y de estancia de toda la delegación tripartita y que presentaría las correspondientes pruebas documentales el día después de la audiencia, a más tardar a las 10 horas. La Comisión lamenta que el Gobierno no haya podido cumplir sus compromisos contraídos en la audiencia ante la Comisión y se haya limitado a indicar en una breve comunicación recibida fuera de plazo que la información se facilitaría una vez que la delegación regresase al país. Lamenta observar que, por falta de pruebas documentales, subsisten dudas acerca del pago efectivo de los gastos de las delegaciones. La Comisión espera que el Gobierno confirme rápidamente que este pago ha sido efectuado y vele por que los fondos disponibles para financiar la participación de una delegación tripartita en las futuras reuniones de la Conferencia se distribuyan oportunamente entre la delegación gubernamental, la de los empleadores y la de los trabajadores, para permitir que éstas participen en las labores de la Conferencia en las mejores condiciones posibles.*

90. *A la luz de este caso, la Comisión desea subrayar que los autores de las quejas deberían redactar sus alegaciones con claridad y precisión, y que es importante que los gobiernos pongan todo su empeño en responder a esas alegaciones, cuando así se lo solicite la Comisión, con rapidez y de manera cabal.*

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los trabajadores por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela

91. La Comisión recibió una queja en virtud de los artículos 5 y 26 *ter* del Reglamento de la Conferencia, presentada por la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), miembro de la Alternativa Sindical de las Américas (ADS). La UNETE alega que el Gobierno omitió nuevamente abonar los gastos de viaje y de estancia de los consejeros técnicos de los trabajadores, con la salvedad de aquéllos procedentes de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca

(CBST), organización oficialista, cuya representación en la delegación de los trabajadores es desproporcionada. Los autores de la queja alegan que el Gobierno limitó así la participación de los consejeros técnicos procedentes de las centrales sindicales distintas de la CBST acreditados para participar en la presente reunión de la Conferencia. Según ellos, el hecho de que el Gobierno incumpla sistemáticamente sus obligaciones dimanantes de la Constitución de la OIT y el Reglamento de la Conferencia delata una ausencia de voluntad política para rectificar.

92. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno indica que ha sufragado los gastos de viaje y de estancia del delegado de los empleadores y del delegado de los trabajadores, así como de los tres miembros de la delegación gubernamental procedentes de la capital. El Gobierno afirma que la decisión de abonar los gastos de viaje y de estancia de tan sólo una parte de la delegación tripartita obedece a las dificultades políticas y económicas que atraviesa su país. Observa que la presencia de los tres miembros de la delegación gubernamental procedentes de la capital es necesaria debido a los preparativos de la próxima visita de la comisión de encuesta, y también al hecho de que el país figura en la lista preliminar de Estados Miembros invitados a comparecer ante la Comisión de Aplicación de Normas. El Gobierno observa que, en la medida en que los demás miembros de la delegación gubernamental proceden de la Misión Permanente, su presencia no ha generado gastos de viaje y estancia. El Gobierno niega que la CBST sea una organización oficialista y recuerda que el Gobierno invitó a todas las organizaciones de trabajadores inscritas a alcanzar un acuerdo sobre la composición de la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia.

93. *La Comisión toma nota de que el Gobierno ha cumplido su obligación mínima preceptuada en el párrafo 1, a), del artículo 26 ter del Reglamento de la Conferencia de cubrir los gastos de viaje y estancia de sus delegados titulares. En lo que respecta al párrafo 1, b), del mismo artículo, la Comisión toma nota de que, según la Lista provisional revisada de delegaciones de 14 de junio de 2019, el Gobierno ha acreditado un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, ambos acompañados por siete consejeros técnicos y delegados suplentes. Sin embargo, sólo ha abonado los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores y del delegado de los trabajadores. Según el Gobierno, si no se han abonado los gastos de participación de una delegación completa es porque existen dificultades financieras. La Comisión observa sin embargo que la delegación gubernamental está integrada por dos delegados y cuatro consejeros técnicos y delegados suplentes. Si bien la Comisión toma nota de que tres miembros de la delegación gubernamental proceden de la Misión Permanente en Ginebra y, por tanto, no generan gastos de viaje y estancia, también observa que en el párrafo 1, b), del artículo 26 del Reglamento de la Conferencia se establece la comparación entre, por una parte, el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos han sido sufragados y, por otra, el número de consejeros técnicos nombrados para los delegados gubernamentales, con independencia de que su asistencia genere o no gastos de viaje y estancia. Además, las organizaciones de empleadores y de trabajadores no tienen, a diferencia de los gobiernos, la posibilidad de asegurar su representación mediante una misión diplomática. La Comisión concluye pues que en el presente caso existe un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los trabajadores cuyos gastos han sido sufragados, y el número de consejeros técnicos nombrados para los delegados gubernamentales.*

94. *La Comisión desea recordar que la capacidad de los interlocutores sociales para participar activamente en la labor de la Conferencia depende, en gran medida, del número de consejeros técnicos que acompañan a su delegado en la reunión de la Conferencia. Esperar que los consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores asistan a la reunión de la Conferencia a sus propias expensas o a las de sus organizaciones respectivas, mientras el Gobierno abona los gastos de viaje y estancia de sus consejeros técnicos, es incompatible*

con lo dispuesto en el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud los Estados Miembros tienen la obligación de abonar los gastos de viaje y de estancia de los delegados y sus consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia. La Comisión insta pues al Gobierno a que actúe en consecuencia a fin de cumplir sus obligaciones.

Comunicaciones

95. La Comisión recibió seis comunicaciones este año.

Comunicación relativa a la delegación de los trabajadores de Chile

96. La Comisión recibió una comunicación, presentada por la Central Autónoma de Trabajadores de Chile (CAT), relativa a la designación de un representante de los trabajadores de la CAT, el Sr. Cáceres, acreditado en calidad de «otra persona que asiste a la Conferencia». La CAT afirma que el Gobierno procedió a este nombramiento de forma unilateral y sin consultarla.

97. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno refuta las alegaciones de la CAT e indica que las organizaciones sindicales fueron consultadas antes de que se designase la delegación de los trabajadores. El Gobierno presentó una carta, fechada el 17 de mayo de 2019 y firmada por el presidente del CAT, según la cual el Sr. Cáceres ha sido designado representante de la CAT en la reunión de la Conferencia.

98. *La Comisión recuerda que, en virtud del párrafo 2 del artículo 5 del Reglamento de la Conferencia, es competente para examinar las protestas relativas a los poderes de los delegados y de los consejeros técnicos. La presente comunicación no entra en el ámbito de su mandato en relación con las protestas porque versa sobre la designación de un representante en calidad de «otra persona que asiste a la Conferencia». Con todo, la Comisión desea recordar que la designación de los representantes de los interlocutores sociales, e incluso de los que no ostentan una función oficial en virtud del Reglamento de la Conferencia, no debe ser nunca unilateral, ni realizarse sin consultar a los interlocutores sociales.*

Comunicación relativa la delegación de los trabajadores de Colombia

99. La Comisión recibió una comunicación, presentada por la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Confederación del Trabajo (CGT), y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en nombre de una de sus organizaciones afiliadas, la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC), relativa al estatus del Sr. Juan Manuel Giraldo Ángel en la delegación. Los autores de la comunicación solicitan que el Gobierno aclare el papel y la función que corresponden al Sr. Giraldo Ángel, quien según la *Lista provisional de delegaciones,* publicada el 10 de junio de 2019, se hallaba inscrito en la delegación tripartita del país como representante de los empleadores y también como representante de los trabajadores. En la delegación de empleadores, el Sr. Giraldo Ángel figuraba como miembro del Comité Laboral de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), y en la delegación de trabajadores como representante de SINTRAVA, ambas veces en la categoría de «otra persona que asiste a la Conferencia». Según la resolución de la Ministra de Trabajo sobre la conformación de la delegación tripartita a la presente reunión de la Conferencia, esta persona es el presidente de la Asociación de Pilotos de Avianca (ADPA) y debería haber sido incluida en la delegación de los trabajadores como «personal de apoyo». Al ser incompatible que una persona ostente a la vez la función de representante

de los empleadores y la de representante de los trabajadores, los autores de la comunicación alegan que esta designación no se efectuó ni de buena fe ni de conformidad con el Reglamento de la Conferencia. También cuestionan que el Sr. Giraldo Ángel pueda representar a los trabajadores, al no estar afiliado a SINTRAVA, ya que el ADPA no es miembro de ninguna central, federación o confederación alguna, y porque hasta fechas recientes fue representante de su empleador (Avianca).

100. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno facilita explicaciones detalladas. Declara que, con ocasión del centenario de la OIT, muchas organizaciones de empleadores y de trabajadores manifestaron interés en participar en la Conferencia, y que la delegación de Colombia está integrada por más de 270 personas, de las cuales 220 son representantes de los trabajadores. Lamentablemente, todas las organizaciones enviaron varias listas adicionando su delegación, lo cual generó una confusión que dio lugar a la acreditación múltiple de una misma persona. El Gobierno envió pues una solicitud de corrección con fecha 11 de junio de 2019. Respecto a la organización sindical ADPA, el Gobierno ha presentado el registro sindical que obra en su poder para demostrar que ADPA es una organización de trabajadores de la que el Sr. Giraldo Ángel es presidente. El Gobierno refuta las alegaciones según las cuales ha incumplido las obligaciones previstas en la Constitución de la OIT; antes bien, considera que ha sido bastante generoso con todas las organizaciones de trabajadores deseosas de participar en esta histórica reunión de la Conferencia.

101. *La Comisión observa que los poderes de la delegación de Colombia fueron revisados cuando menos diez veces desde que fueron inicialmente depositados, el día 20 de mayo de 2019, pese a la recomendación reiterada de la Comisión de limitar al mínimo ese tipo de modificaciones de última hora (véase el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, Actas Provisionales núm. 3B, párrafo 5). La Comisión también observa de que el Gobierno corrigió sus poderes, mediante una comunicación fechada el 11 de junio de 2019 y recibida por la Secretaría el 12 de junio. Por tanto, aunque el Sr. Giraldo Ángel ya no figura en la Lista provisional revisada de delegaciones, de 14 de junio de 2019, sigue estando acreditado en la delegación de los trabajadores en calidad de personal de apoyo, como presidente de la Asociación de Pilotos de Avianca (ADPA). La Comisión considera que se debería haber puesto mayor cuidado en evitar que una misma persona figurase en dos grupos diferentes y en no crear así una situación que parecería incompatible con el tripartismo e impediría el funcionamiento libre e independiente de los grupos. En vista de que el error fue subsanado y considerando que, en virtud del párrafo 2 del artículo 5 del Reglamento de la Conferencia, la competencia de la Comisión se limita al examen de las protestas relativas a los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos, entre los cuales el Sr. Giraldo Ángel nunca fue acreditado, la Comisión estima que esta comunicación no requiere la adopción de medidas adicionales de su parte.*

102. *La Comisión señala que el volumen excesivo de las delegaciones, como el que este año presenta la de Colombia, que el 19 de junio de 2019 integraba a 275 personas, puede generar confusión respecto de la acreditación de los participantes y, además, según destacó la Comisión en su primer informe (véanse las Actas Provisionales núm. 3B, párrafos 28 y 29), puede dificultar el funcionamiento eficaz de la Conferencia.*

Comunicación relativa a la delegación de los trabajadores de Iraq

103. La Comisión recibió una comunicación de la *General Federation of Iraqi Trade Unions* (GFITU) relativa a la delegación de los trabajadores. La GFITU declara que no representa a todos los sindicatos y federaciones existentes en el país y anima a otros sindicatos iraquíes activos a que participen en la Conferencia para consolidar los derechos y las libertades sindicales en el país.

104. El Gobierno no ha formulado comentarios sobre el fondo de la comunicación.

105. *La Comisión toma nota de que el delegado de los trabajadores procede de la GFITU, al igual, según parece, que otros miembros de la delegación de los trabajadores, y que no se ha presentado una protesta relativa a la delegación de los trabajadores de Iraq. La Comisión considera por tanto que la comunicación no requiere la adopción de medidas adicionales de su parte.*

Comunicaciones relativas a la delegación de los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela

106. La Comisión recibió dos comunicaciones relativas a la delegación de los empleadores, ambas presentadas por separado. La primera ha sido suscrita por el Sr. Orlando Camacho, presidente de la Federación de Artesanos, Micros, Pequeñas y Medianas Industrias y Empresas (FEDEINDUSTRIA), y la segunda por la Sra. Eloína Pérez Di Giácomo, delegada de los empleadores en la presente reunión de la Conferencia. El Sr. Camacho alega que la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) ha excluido a los representantes de FEDEINDUSTRIA de la delegación de los empleadores, alegando que dicha organización no es representativa. Recuerda que corresponde al Gobierno resolver sobre esa representatividad y que, a falta de esa determinación, sería cuando menos justo que la delegación de los empleadores estuviese integrada por representantes de ambas organizaciones. Solicita a la Comisión que proceda a acreditar a dos representantes de FEDEINDUSTRIA en la presente reunión de la Conferencia. La delegada de los empleadores, representante de FEDECAMARAS, confirma que su organización, que es la más representativa de los empleadores en el país, se ha negado en efecto a incluir a representantes de FEDEINDUSTRIA, toda vez que carece de representatividad a causa de su escasa importancia numérica y de sus vínculos con el Gobierno.

107. *La Comisión observa que, en la medida en que en ninguna de las dos comunicaciones se protesta contra los poderes de un delegado o consejero técnico de la delegación de los empleadores, ni se alega la ausencia de poderes emitidos por el Gobierno a favor de un delegado de los empleadores, y en la medida en que, por tanto, no se cuestiona que el Gobierno haya cumplido sus obligaciones constitucionales de acreditar una delegación tripartita completa o haya designado al delegado y a los consejeros técnicos de los empleadores de acuerdo con las organizaciones más representativas, la tramitación de estas comunicaciones no entra en el ámbito de su mandato, enunciado en el artículo 5 del Reglamento de la Conferencia, como tampoco entra en sus atribuciones realizar acreditaciones ante la Conferencia. En consecuencia, la Comisión considera que estas comunicaciones no requieren medidas adicionales de su parte.*

Comunicación relativa a la delegación de la República Bolivariana de Venezuela

108. La Comisión recibió el 14 de junio de 2019 una comunicación diplomática dirigida a la Secretaría de la Conferencia Internacional del Trabajo por la Misión Permanente de los Estados Unidos ante las Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales en Ginebra. En dicha comunicación, el Gobierno de los Estados Unidos declara que los Estados Unidos reconocen, como lo han hecho más de 50 otras naciones, al Presidente Interino Juan Guaidó como único presidente legítimo de Venezuela. El Gobierno afirma que los miembros de la delegación de la República Bolivariana de Venezuela acreditada ante la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019) representan el régimen ilegítimo de Nicolás Maduro y, por tanto, no se expresan en nombre del pueblo venezolano. Declara además que la participación de representantes del antiguo régimen de Maduro en la 108.ª reunión de la

Conferencia (2019) no implica el reconocimiento tácito de dicho régimen ni el de los representantes nombrados por él, y no debería considerarse como tal.

109. *La Comisión observa que en la comunicación se cuestiona la legitimidad de los representantes de la República Bolivariana de Venezuela en la Conferencia, y que no se ha presentado una protesta relativa a los poderes de los delegados o consejeros técnicos de dicha delegación en virtud del párrafo 2, a), del artículo 5 del Reglamento de la Conferencia en el plazo de 48 horas contadas a partir de las 10 horas del primer día de la Conferencia, previsto en el párrafo 1, a), del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia, en su versión enmendada por la Conferencia en su primera sesión (véanse las Actas Provisionales núm. 1, párrafo 7). Por tanto, la Comisión considera que la comunicación no requiere la adopción de medidas adicionales de su parte.*

Comunicación relativa a las delegaciones que presentan un desequilibrio, los Miembros que no están representados y las delegaciones que están incompletas

110. La Comisión recibió una comunicación presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia en relación con las delegaciones que presentan un desequilibrio, los Estados Miembros que no están representados y las delegaciones que están incompletas. El Grupo de los Empleadores observa con preocupación que varias delegaciones presentan un desequilibrio entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores, que dos Estados Miembros han acreditado una delegación exclusivamente gubernamental, y que un Estado Miembro ha acreditado una delegación que integra al delegado de los trabajadores pero no al de los empleadores. Por otra parte, el Grupo de los Empleadores apunta que 11 Estados Miembros no han acreditado una delegación. Considera que, al cumplir cien años de existencia, la OIT debería dotarse de los medios necesarios para alentar a los gobiernos a respetar plenamente el espíritu de la Constitución de la OIT y el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como el tripartismo en general. Ello podría concretarse, por ejemplo, mediante una revisión del Reglamento de la Conferencia y una restricción del derecho a voto de los gobiernos que no respeten sus obligaciones.

111. *La Comisión recuerda que las consideraciones planteadas por el Grupo de los Empleadores preocupan desde antiguo a la Comisión y, más en general, a la Conferencia, en cuanto órgano supremo tripartito de gobierno de la OIT. Estas consideraciones se han analizado en profundidad con el correr de los años, principalmente en el Consejo de Administración, y se han adoptado medidas, a menudo por iniciativa de la Comisión de Verificación de Poderes.*

112. *En lo relativo a las delegaciones que presentan un desequilibrio, la Comisión recuerda que, en la 98.ª reunión de la Conferencia (2009), examinó casos de delegaciones que integraban un número elevado de consejeros técnicos gubernamentales pero ningún consejero técnico de los trabajadores, de forma que no podían considerarse como quejas presentadas en virtud del párrafo 1, b), del artículo 26 ter del Reglamento de la Conferencia. La Comisión consideró que, en virtud del principio del tripartismo, que rige la composición de las delegaciones ante la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 3 de la Constitución de la OIT, los Miembros tienen la obligación de acreditar delegaciones que no presenten un desequilibrio grave y manifiesto entre las tres partes y, por conducto de la Conferencia, solicitó al Consejo de Administración que considerara la posibilidad de adoptar medidas para mejorar la situación a este respecto. El Consejo de Administración examinó la cuestión en sus reuniones 307.ª (marzo de 2010), 309.ª (noviembre de 2010) y 312.ª (noviembre de 2011), y consideró la posibilidad de ampliar el mandato de la Comisión para permitirle tratar alegaciones específicas basadas en presuntos desequilibrios en la composición tripartita de una delegación, posibilidad que la Comisión vio con buenos ojos.*

Finalmente no aprobó ninguna enmienda al Reglamento de la Conferencia, pero sí solicitó a la Oficina que prosiguiese sus actividades de sensibilización con los gobiernos sobre la cuestión, siguiese examinando la cuestión e informase al Consejo de Administración de toda evolución pertinente, teniendo presente, si así se justificase, la posibilidad de enmendar el Reglamento de la Conferencia a fin de ampliar el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes para permitirle examinar los alegatos de desequilibrio en la composición tripartita.

113. *En lo referente a las delegaciones incompletas, la Comisión reitera que su mandato se amplió, por iniciativa suya, en 2004, para permitirle examinar las protestas relativas a la ausencia de poderes emitidos por un gobierno a favor de un delegado de los empleadores o de los trabajadores (párrafo 2, a), del artículo 5 del Reglamento de la Conferencia). Se trataba de facilitar un seguimiento más eficaz, durante las reuniones de la Conferencia, de los motivos por los que un gobierno incumple la obligación de enviar una delegación tripartita completa a la Conferencia. La Comisión observa que, desde entonces, ha recibido protestas en virtud de esa disposición en casi todas las reuniones de la Conferencia y ha alcanzado conclusiones en que se recalca la importancia capital de acreditar delegaciones tripartitas completas en aras del buen funcionamiento de la Conferencia. Además, en virtud de las decisiones adoptadas en 1971 y 1978 para dar curso a la Resolución de la Conferencia sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la OIT, de 1971, el Consejo de Administración solicitó al Director General que llevara a cabo las investigaciones relativas a la medida y los motivos por los que no se envían delegaciones tripartitas completas a las reuniones de la Conferencia General, a las reuniones regionales, de las comisiones de industria y a otras reuniones tripartitas de la OIT y, según lo que decidiese el Consejo de Administración, informase a este último. Los resultados de la última investigación realizada en cumplimiento de este mandato se presentaron al Consejo de Administración en su 323.ª reunión (marzo de 2015), junto con un análisis concienzudo de las cuestiones planteadas y las tendencias observadas, y en la 331.ª reunión (noviembre de 2017) del Consejo de Administración se presentaron las cifras correspondientes al período comprendido entre junio de 2014 y junio 2017.*

114. *En cuanto a la propuesta del Grupo de los Empleadores de fortalecer el cumplimiento de la obligación de designar delegaciones tripartitas completas y equilibradas ante la Conferencia mediante la restricción del derecho a voto de los gobiernos que no respeten sus obligaciones, la Comisión considera que se trata de una cuestión que no entra en el ámbito de su mandato.*

115. *Pese a las diversas discusiones mantenidas y medidas adoptadas a lo largo de los años, según se recuerda más arriba, la Comisión sigue preocupada porque todavía no se ha logrado el cumplimiento universal, por parte, de los Miembros de sus obligaciones de acreditar delegaciones tripartitas completas y equilibradas ante la Conferencia. En particular, la presencia sistemática de delegaciones incompletas, que delata la negación del principio más básico de la gobernanza tripartita de la OIT, justifica que se persevere en la búsqueda de soluciones posibles. Por tanto, si bien la Comisión aprecia las medidas adoptadas y demás tentativas realizadas en el pasado para efectuar un seguimiento de la situación y mejorar esta última, también exhorta a la Oficina a seguir examinando esta cuestión a fin de propiciar una reflexión más profunda al respecto en la Comisión de Verificación de Poderes y, según lo justifique la evolución de la situación, en el Consejo de Administración.*

Otros asuntos

116. La Comisión recuerda que, en virtud del párrafo 2, *g),* ii) de la *Resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización*

Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 56.ª reunión (1971), se solicita a los Estados que, al comunicar los poderes de los miembros de sus delegaciones, confirmen que los gastos de viaje y estancia de los delegados de los empleadores y de los trabajadores y de sus consejeros técnicos son en realidad sufragados por el Estado Miembro. Según la información que los Miembros facilitaron este año, 27 gobiernos no se han comprometido a pagar ningún gasto de las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores y 30 sufragan parte de esos gastos. Además, en muchos de los casos relativos a un pago parcial, se observa evidentemente un desequilibrio importante entre, por una parte, los delegados y consejeros técnicos gubernamentales y, por otra, los delegados y consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores cuyos gastos han sido sufragados. Este desequilibrio alcanza, en ocasiones, proporciones extremas, como en un caso en que se cuentan 63 representantes gubernamentales frente a un representante de los empleadores y dos de los trabajadores.

117. La Comisión está profundamente preocupada porque, según se desprende de esta información, ciertos gobiernos incumplen su obligación de abonar los gastos de sus delegaciones con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 2, *a)* del artículo 13 de la Constitución de la OIT. Asimismo, recuerda que su mandato de examinar quejas, aún limitado, permite tratar plenamente el tipo de situaciones antes señaladas. En efecto, a tenor del párrafo 1, *a)* y *b)* del artículo 26 *ter* del Reglamento de la Conferencia, la Comisión examina los casos en que los gobiernos no sufragan los gastos de una delegación tripartita integrada por, al menos, dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, o los casos en que existe un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos se han sufragado, y el número de consejeros técnicos nombrados para los delegados gubernamentales.

118. En vista de las consideraciones que anteceden, la Comisión llama la atención al hecho de que ha recibido únicamente cinco quejas este año. Considera que, en el futuro, convendría que la información relativa a los compromisos de los gobiernos de sufragar los gastos de sus delegaciones recabada en virtud de la Resolución de la Conferencia de 1971 se compartiese, al inicio de la reunión de la Conferencia, con la secretaría del Grupo de los Empleadores y la secretaría del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia, a fin de que éstas puedan examinarla y, en los casos apropiados, actuar en conformidad con los artículos 5, 2), *b)* y 26 *ter* del Reglamento de la Conferencia sobre la base del artículo 13, 2), *a)* de la Constitución de la OIT.

* * *

119. La Comisión de Verificación de Poderes adopta el presente informe por unanimidad. Lo somete a la Conferencia para que ésta tome nota de su contenido y adopte las propuestas presentadas en los párrafos 10, 16 y 20.

Ginebra, 20 de junio de 2019

(Firmado) Sr. Isaiah Kirigua,
Presidente

Sr. Fernando Yllanes Martínez

Sra. Amanda Brown

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

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

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

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	**355**	**176**	**175**	**1287**	**585**	**755**

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

Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos

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

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	**340**	**154**	**160**	**1242**	**476**	**667**

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia

% 20.06.2019

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Afganistán	12.5	50.0	0.0	**18.2**	Chipre	85.7	14.3	14.3	**38.1**	Kirguistán	50.0	100.0	0.0	**60.0**	Rep. Democrática del Congo	44.4	22.2	0.0	**27.8**
Albania	71.4	0.0	0.0	**45.5**	Dinamarca	50.0	66.7	44.4	**50.0**	Kiribati	100.0	0.0	100.0	**83.3**	Rumania	22.2	14.3	12.5	**16.7**
Alemania	61.1	83.3	66.7	**66.7**	Djibouti	75.0	50.0	0.0	**44.4**	Kuwait	0.0	0.0	0.0	**0.0**	Federación de Rusia	44.4	11.1	22.2	**30.6**
Angola	37.5	0.0	50.0	**36.4**	República Dominicana	40.0	22.2	44.4	**36.4**	Rep. Democrática Popular Lao	33.3	50.0	0.0	**30.0**	Rwanda	0.0	0.0	14.3	**10.0**
Antigua y Barbuda	100.0	100.0	0.0	**80.0**	Ecuador	50.0	0.0	0.0	**30.0**	Lesotho	50.0	100.0	0.0	**50.0**	Saint Kitts y Nevis	50.0	0.0	0.0	**25.0**
Arabia Saudita	66.7	20.0	16.7	**40.0**	Egipto	47.1	12.5	0.0	**26.5**	Letonia	66.7	100.0	66.7	**75.0**	Samoa	100.0	0.0	100.0	**75.0**
Argelia	25.0	12.5	66.7	**33.3**	El Salvador	66.7	33.3	50.0	**50.0**	Líbano	25.0	28.6	0.0	**15.8**	San Marino	33.3	44.4	0.0	**31.3**
Argentina	41.2	25.0	22.2	**32.4**	Emiratos Árabes Unidos	33.3	40.0	0.0	**26.3**	Liberia	16.7	22.2	44.4	**29.2**	Santa Lucía	50.0	0.0	-	**33.3**
Armenia	37.5	0.0	0.0	**30.0**	Eritrea	20.0	0.0	0.0	**12.5**	Libia	11.1	0.0	0.0	**9.1**	Santo Tomé y Príncipe	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Australia	75.0	66.7	83.3	**76.2**	Eslovaquia	20.0	25.0	50.0	**30.8**	Lituania	100.0	100.0	100.0	**100.0**	Senegal	37.5	0.0	33.3	**33.3**
Austria	77.8	0.0	33.3	**50.0**	Eslovenia	100.0	100.0	100.0	**100.0**	Luxemburgo	50.0	20.0	37.5	**38.1**	Serbia	83.3	33.3	50.0	**61.5**
Azerbaiyán	33.3	28.6	37.5	**33.3**	España	55.6	44.4	66.7	**55.6**	Macedonia del Norte	40.0	50.0	0.0	**37.5**	Seychelles	75.0	100.0	0.0	**71.4**
Bahamas	33.3	100.0	66.7	**57.1**	Estados Unidos	43.8	40.0	60.0	**46.2**	Madagascar	57.1	100.0	0.0	**54.5**	Sierra Leona	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Bahrein	28.6	33.3	50.0	**37.5**	Estonia	60.0	100.0	50.0	**64.3**	Malasia	25.0	50.0	0.0	**20.7**	Singapur	41.7	14.3	44.4	**35.7**
Bangladesh	0.0	22.2	33.3	**13.9**	Eswatini	0.0	0.0	0.0	**0.0**	Malawi	22.2	0.0	50.0	**20.0**	República Árabe Siria	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Barbados	33.3	100.0	66.7	**50.0**	Etiopía	20.0	0.0	0.0	**5.0**	Maldivas	0.0	33.3	0.0	**20.0**	Somalia	40.0	0.0	0.0	**13.3**
Belarús	30.0	16.7	55.6	**36.0**	Fiji	40.0	0.0	0.0	**28.6**	Malí	22.2	0.0	14.3	**17.2**	Sri Lanka	54.5	0.0	0.0	**33.3**
Bélgica	44.4	42.9	11.1	**35.3**	Filipinas	50.0	25.0	75.0	**50.0**	Malta	55.6	16.7	0.0	**30.0**	Sudáfrica	44.4	50.0	55.6	**48.6**
Benin	44.4	50.0	0.0	**27.8**	Finlandia	87.5	33.3	100.0	**81.3**	Marruecos	28.6	20.0	22.2	**25.0**	Sudán	42.9	0.0	0.0	**23.1**
Bolivia (Estado Plurinacional de)	37.5	0.0	0.0	**25.0**	Francia	62.5	44.4	66.7	**57.7**	Mauricio	25.0	0.0	0.0	**14.3**	Sudán del Sur	27.3	0.0	0.0	**21.4**
Bosnia y Herzegovina	60.0	0.0	0.0	**42.9**	Gabón	41.2	11.1	11.1	**25.7**	Mauritania	16.7	0.0	20.0	**15.8**	Suecia	66.7	40.0	80.0	**63.2**
Botswana	55.6	0.0	0.0	**25.0**	República Islámica de Gambia	0.0	0.0	0.0	**0.0**	México	45.5	11.1	22.2	**27.6**	Suiza	44.4	0.0	55.6	**40.6**
Brasil	35.3	22.2	22.2	**28.6**	Georgia	80.0	50.0	50.0	**63.6**	República de Moldova	66.7	0.0	0.0	**50.0**	Suriname	50.0	0.0	100.0	**50.0**
Brunei Darussalam	20.0	100.0	100.0	**42.9**	Ghana	27.3	33.3	11.1	**24.1**	Mongolia	60.0	50.0	0.0	**41.7**	Tailandia	61.1	28.6	22.2	**44.1**
Bulgaria	66.7	60.0	20.0	**52.6**	Grecia	75.0	37.5	83.3	**61.1**	Montenegro	42.9	100.0	33.3	**50.0**	República Unida de Tanzanía	38.9	0.0	0.0	**24.1**
Burkina Faso	27.8	40.0	25.0	**29.0**	Guatemala	66.7	33.3	0.0	**42.1**	Mozambique	30.0	0.0	0.0	**20.0**	Tayikistán	0.0	-	-	**0.0**
Burundi	12.5	0.0	100.0	**20.0**	Guinea	11.8	11.1	44.4	**20.0**	Myanmar	60.0	100.0	55.6	**61.5**	Timor-Leste	14.3	0.0	0.0	**11.1**
Cabo Verde	80.0	0.0	50.0	**62.5**	Guinea Ecuatorial	14.3	50.0	0.0	**18.2**	Namibia	40.0	0.0	50.0	**35.7**	Togo	17.6	33.3	33.3	**25.0**
Camboya	50.0	0.0	50.0	**41.2**	Guyana	66.7	0.0	50.0	**50.0**	Nepal	15.4	44.4	37.5	**30.0**	El Reino de Tonga	100.0	0.0	0.0	**50.0**
Camerún	50.0	25.0	11.1	**28.0**	Haití	50.0	100.0	50.0	**57.1**	Nicaragua	75.0	0.0	33.3	**44.4**	Trinidad y Tabago	60.0	0.0	0.0	**42.9**
Canadá	85.7	60.0	50.0	**72.0**	Honduras	30.0	42.9	50.0	**39.1**	Níger	16.7	22.2	0.0	**13.9**	Túnez	44.4	0.0	11.1	**23.8**
República Centroafricana	14.3	25.0	20.0	**18.8**	Hungría	62.5	50.0	50.0	**55.0**	Nigeria	44.4	11.1	0.0	**25.0**	Turkmenistán	33.3	100.0	0.0	**37.5**
Colombia	50.0	37.5	25.0	**40.6**	India	33.3	33.3	11.1	**26.7**	Noruega	66.7	50.0	62.5	**60.0**	Turquía	27.8	22.2	0.0	**19.4**
Comoras	37.5	50.0	33.3	**40.0**	Indonesia	27.8	22.2	11.1	**22.2**	Nueva Zelandia	40.0	0.0	75.0	**38.5**	Ucrania	28.6	33.3	55.6	**42.1**
Congo	11.1	11.1	33.3	**16.7**	República Islámica del Irán	22.2	44.4	11.1	**25.9**	Omán	25.0	33.3	11.1	**23.1**	Uganda	16.7	44.4	44.4	**37.5**
Islas Cook	100.0	0.0	0.0	**66.7**	Iraq	14.3	0.0	0.0	**6.7**	Países Bajos	55.6	28.6	44.4	**47.1**	Uruguay	70.0	20.0	0.0	**44.4**
República de Corea	38.9	50.0	66.7	**48.5**	Irlanda	37.5	50.0	0.0	**33.3**	Pakistán	44.4	0.0	0.0	**36.4**	Uzbekistán	25.0	50.0	0.0	**28.6**
Costa Rica	88.9	33.3	75.0	**75.0**	Islandia	25.0	50.0	66.7	**44.4**	Panamá	45.5	25.0	0.0	**31.6**	Vanuatu	20.0	0.0	100.0	**28.6**
Côte d'Ivoire	33.3	0.0	22.2	**22.2**	Israel	66.7	50.0	20.0	**52.6**	Papua Nueva Guinea	75.0	66.7	0.0	**50.0**	Venezuela, Rep. Bolivariana de	33.3	25.0	44.4	**34.8**
Croacia	44.4	66.7	100.0	**57.1**	Italia	25.0	25.0	71.4	**42.1**	Paraguay	50.0	33.3	11.1	**33.3**	Viet Nam	11.1	50.0	66.7	**31.3**
Cuba	66.7	0.0	33.3	**45.5**	Jamaica	66.7	0.0	100.0	**66.7**	Perú	44.4	60.0	33.3	**43.5**	Yemen	0.0	-	-	**0.0**
Chad	22.2	14.3	0.0	**17.2**	Japón	30.8	16.7	55.6	**35.7**	Polonia	66.7	16.7	16.7	**38.1**	Zambia	20.0	55.6	0.0	**24.2**
República Checa	33.3	100.0	33.3	**44.4**	Jordania	23.5	0.0	25.0	**22.2**	Portugal	72.7	44.4	25.0	**50.0**	Zimbabwe	16.7	25.0	33.3	**24.0**
Chile	33.3	0.0	55.6	**30.0**	Kazajstán	0.0	0.0	50.0	**36.4**	Qatar	37.5	25.0	50.0	**35.7**					
China	22.2	11.1	11.1	**16.7**	Kenya	29.4	44.4	22.2	**31.4**	Reino Unido	56.3	16.7	44.4	**45.2**					

G	E	T	Tot
40.4%	***28.8%***	***30.4%***	***35.0%***

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

3D

Fecha: miércoles 10 de julio de 2019

Sesión plenaria

Informes relativos a los poderes

Índice

Página

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota 1

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota, y aprobación de las propuestas de la Comisión 2

Jueves 13 de junio de 2019 a las 10 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota

El Presidente
(original francés)

Tengo el honor de declarar abierta la séptima sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Quisiera señalar a su atención el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 3B.

En este informe se incluye el cálculo del quórum necesario para que las votaciones celebradas en sesión plenaria sean válidas y se facilita información detallada sobre la composición de la Conferencia y de las distintas delegaciones, por ejemplo, la proporción de mujeres y hombres presentes. En este sentido, quisiera señalar que se ha producido una ligera mejora con respecto al año pasado, ya que este año el porcentaje de mujeres en las delegaciones alcanza el 35 por ciento. Aun así, falta mucho para que logremos la paridad.

Se solicita a la Conferencia que tome nota de este informe.

(La Conferencia toma nota del informe.)

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Viernes 21 de junio de 2019 a las 14.45 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota, y aprobación de las propuestas de la Comisión

El Presidente
(original francés)

Tengo el honor de declarar abierta la vigésima sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Iniciamos los trabajos de esta tarde con el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 3C.

Los miembros de la Mesa de esta Comisión son el Sr. Kirigua, Presidente, el Sr. Yllanes Martínez, Vicepresidente empleador, y la Sra. Brown, Vicepresidenta trabajadora. Les ruego que ocupen su lugar en la tribuna.

Doy la palabra al Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes, el Sr. Kirigua, quien nos presentará el segundo informe de la Comisión.

Sr. Kirigua
Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes
(original inglés)

Tengo el placer de presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que pueden encontrar en las *Actas Provisionales* núm. 3C. La Comisión de Verificación de Poderes, que he tenido el honor de presidir durante las dos últimas semanas, es un órgano diferenciado compuesto por tres delegados: un delegado gubernamental, un delegado empleador y un delegado trabajador. Antes de informarles de la labor que mi Comisión ha llevado a cabo este año y con motivo de la celebración de su centenario, permítanme dedicar unas palabras a su función y mandato.

La Comisión de Verificación de Poderes fue creada como comisión con carácter permanente en el marco del primer Reglamento adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1919. Si bien una comisión de esta índole es un componente habitual en las reuniones de una conferencia internacional, esta Comisión de Verificación de Poderes posee un carácter particular en la medida en que la propia Conferencia tiene un rasgo particularmente distintivo: el tripartismo. De hecho, esta Comisión fue concebida como órgano custodio de la estructura tripartita de la Conferencia. Su mandato, que se ha mantenido fiel a sus orígenes desde su entrada en vigor en 1919, consiste en examinar toda protesta en la que se alegue que un delegado o un consejero técnico no ha sido designado de acuerdo con las organizaciones de empleadores o de trabajadores más representativas del país de que se trate, como se estipula en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

En 1919, la Comisión de Verificación de Poderes examinó cinco protestas, cuya denominación en inglés por aquel entonces era *«protests»,* en lugar de la denominación actual: *«objections».* En la presente reunión, la Comisión ha examinado 12 protestas, dos de las cuales se recibieron tardíamente. Al analizar estos casos, la Comisión aplica principios

que se han desarrollado con el paso de los años, en otras palabras, la jurisprudencia. Hasta el día de hoy, la Comisión toma regularmente como referencia la primera opinión consultiva emitida en 1922 por la Corte Permanente de Justicia Internacional, que precedió a la Corte Internacional de Justicia, en la que se ofrece una interpretación autorizada de la disposición pertinente de la Constitución.

En 1997, la Comisión de Verificación de Poderes recibió el mandato de velar por el respeto de otra obligación constitucional de los Estados Miembros, la cual constituye un requisito previo para el buen funcionamiento del tripartismo: se trata de la obligación de los Miembros de sufragar los gastos de viaje y de estancia de los miembros de sus delegaciones, incluidos los delegados y consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores, con arreglo a lo dispuesto en el apartado *a)* del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución.

Durante los últimos 21 años, la Comisión ha tenido, pues, la competencia de examinar las quejas en las que se alega que un gobierno no ha sufragado los gastos de una delegación tripartita integrada por, al menos, dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, o los casos en que existe un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos han sido sufragados en la delegación de que se trate y el número de consejeros técnicos designados para los delegados gubernamentales de dicha delegación.

Este año, la Comisión ha examinado cinco quejas de esa índole. Asimismo, ha analizado la información que los gobiernos deben aportar al presentar los poderes de los miembros de sus delegaciones, en relación con el compromiso de sufragar los gastos de éstas. A la Comisión le preocupa sobremanera que algunos gobiernos no hayan cumplido sus obligaciones en este sentido. Para asegurar el buen funcionamiento de una conferencia tripartita, no sólo es necesario que los delegados y los consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores sean designados de acuerdo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, respectivamente, sino también que dichas personas reciban los recursos financieros necesarios para asistir a la reunión.

En 2004, el mandato de la Comisión se amplió nuevamente con el fin de atender las protestas en las que se alega que no se ha designado a un delegado empleador o trabajador, lo que tiene por resultado lo que nosotros denominamos «una delegación incompleta». Este año, se ha presentado a la Comisión un solo caso de esta índole, si bien ha habido otras dos delegaciones incompletas que han asistido a la reunión de la Conferencia.

Ese mismo año se encomendó a la Comisión la función de proponer el seguimiento de situaciones que le hayan sido notificadas directamente o a través de una protesta o una queja. Si la Conferencia aprueba dicha propuesta, el gobierno de que se trate tiene la obligación de remitir a la Comisión un informe de situación en la siguiente reunión de la Conferencia, en el momento de presentar sus poderes.

Este año, la Comisión ha examinado los casos de tres Miembros, Djibouti, Mauritania y la República Bolivariana de Venezuela. Todos ellos guardan relación con la designación de los delegados trabajadores de sus respectivas delegaciones y, en los tres casos, la Comisión ha considerado necesario proponer a la Conferencia que se renueven las medidas de seguimiento.

En lo que respecta a su mandato de examinar los poderes, cabe destacar que la Comisión ejerce una función única de supervisión de la composición de la Conferencia, y que tradicionalmente ha formulado observaciones al respecto. Imagino que no les sorprenderá oír que la reunión del centenario es la que ha contado con el mayor número de asistentes de la historia de la OIT. Por primera vez han acudido a la reunión de la Conferencia 178 Estados Miembros y más de 7 600 participantes acreditados, de los cuales más de 6 300 han estado oficialmente presentes durante las dos últimas semanas. En el pasado, la

Comisión ya ha señalado las dificultades que el aumento del número de participantes en los últimos años ha generado para el funcionamiento de la Conferencia, pero supone que el récord de participación registrado este año obedece al carácter excepcional de las celebraciones del centenario y que no volverá a repetirse.

Durante más de tres decenios, la Comisión ha venido informando sobre el número de mujeres que participan en la reunión de la Conferencia. Al respecto, lamentamos que en el centenario de la OIT dicha participación haya sido, de nuevo, predominantemente masculina, pues las mujeres tan sólo han representado un 35 por ciento del total de delegados y consejeros técnicos acreditados. Y ello a pesar de que la Conferencia ha adoptado cuatro resoluciones desde 1975, en las que se ha llamado a mejorar tal situación, y de que el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas también adoptara la resolución 1990/15, en la que se instaba a lograr una representación equitativa entre mujeres y hombres para el año 2000.

Asimismo, al analizar el porcentaje de mujeres en los cargos superiores, observamos que sólo el 30,4 por ciento son delegadas titulares. Por consiguiente, no hay duda de que se necesita un mayor compromiso por parte de los gobiernos, pero también de los empleadores y de los trabajadores. Si examinamos las estadísticas por grupos de mandantes, la Comisión concluye que la proporción de delegadas y consejeras técnicas en las delegaciones gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores fue del 40,4 por ciento, el 28,8 por ciento y el 30,4 por ciento, respectivamente.

Cabe señalar, no obstante, que no todos los Estados Miembros han alcanzado los objetivos en materia de representación establecidos, como muestran las cifras desglosadas por Estados Miembros y por grupos de mandantes que figuran en los anexos al informe. A ese respecto, la Comisión insta a los mandantes de todos los Estados Miembros a velar por que la participación femenina en sus delegaciones alcance, por lo menos, el 30 por ciento, especialmente en los cargos superiores, con miras a alcanzar la meta de la paridad de género. El llamamiento que hace la Comisión a este respecto se basa en el reconocimiento universal de que la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo es un valor fundamental de la Organización Internacional del Trabajo.

Por último, desearía expresar mi más sincero agradecimiento al Vicepresidente empleador, Sr. Yllanes Martínez, de México, y a la Vicepresidenta trabajadora, Sra. Brown, del Reino Unido. Hemos trabajado muy bien como equipo tripartito, y el presente informe es el reflejo de nuestra visión unánime.

Tengo, pues, el honor y el privilegio de recomendar a la Conferencia que apruebe este informe, y me permito aprovechar también esta oportunidad para desearles a todos una fructífera conclusión de la reunión de la Conferencia y un feliz viaje de regreso a sus respectivos países.

El Presidente
(original francés)

La Comisión de Verificación de Poderes aprobó su informe por unanimidad. Se invita a la Conferencia a que tome nota de su contenido y apruebe las propuestas que figuran en los párrafos 10, 16 y 20 de las *Actas Provisionales* núm. 3C relativas a Djibouti, Mauritania y la República Bolivariana de Venezuela, respectivamente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 *bis,* párrafo 7, y en el artículo 26 *quater* del Reglamento, la Conferencia deberá pronunciarse, sin debate, sobre las propuestas.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del informe y aprueba las tres propuestas?

(La Conferencia toma nota del informe y aprueba las tres propuestas.)

Con esto concluye nuestra discusión sobre el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes. Quisiera aprovechar la oportunidad para expresar mi agradecimiento a los miembros de la Mesa y a todos los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes por la excelente calidad de su trabajo.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

8J

Fecha: jueves 25 de julio de 2019

Sesión plenaria

Clausura de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

Página

Sección de alto nivel 1

Alocución del Excmo. Sr. António Guterres, Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas 1

Firma de los instrumentos adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión 5

Discursos de clausura 5

Viernes 21 de junio de 2019 a las 10 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Sección de alto nivel

El Presidente
(original francés)

Declaro abierta la decimonovena sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia tiene el honor de recibir al Excmo. Sr. António Guterres, Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas.

Alocución del Excmo. Sr. António Guterres, Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas

Sr. Guterres
Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas
(original inglés)

Asisten ustedes a esta 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en una época de grandes turbulencias y pruebas. La globalización y la cuarta revolución industrial están abriendo enormes oportunidades, pero también plantean desafíos abrumadores. Los inmensos beneficios económicos generados a nivel mundial no se han distribuido de manera equitativa ni entre los países ni dentro de cada uno de ellos, y quienes se encuentran en los márgenes de nuestras sociedades están pagando el precio más alto, al igual que nuestro planeta.

A pesar de que hoy, más que nunca, necesitamos respuestas mundiales para abordar los desafíos mundiales, el multilateralismo está siendo cuestionado también hoy más que nunca. Mientras que nuestros problemas presentan una complejidad creciente, nuestras respuestas resultan cada vez más fragmentarias y por doquier vemos una falta de confianza y un exceso de alarmismo. Los tiempos que vivimos podrían describirse como una época de desilusión, y la forma más eficaz de restablecer la confianza es escuchar y ofrecer resultados. La Organización Internacional del Trabajo desempeña un papel fundamental por un motivo muy sencillo: su programa ocupa un lugar central entre las preocupaciones de las personas, a saber, la dignidad del trabajo decente, una globalización justa y la justicia social para todos en todas partes.

Hacer frente a desafíos de esa magnitud y dificultad es una postura que la OIT conoce bien, que forma parte de su ADN. Ese espíritu explica por qué la reunión de la Conferencia del centenario de la Organización ha contado con la presencia de decenas de Jefes de Estado y de Gobierno durante estos últimos días. De hecho, la afluencia de dirigentes mundiales a esta reunión es una de las mayores al margen de la apertura de los períodos de sesiones de la Asamblea General en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Esto no sólo es testimonio de la pertinencia de su mandato, sino que constituye además una afirmación de la fuerza del multilateralismo que la OIT representa. Como dijo la semana pasada el Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, se trata de una Conferencia caracterizada por la confianza, confianza en la capacidad de la OIT y confianza «para construir un futuro del trabajo con justicia social para todos». Les doy las gracias por todo ello. Ustedes continúan portando la

antorcha que se encendió hace cien años con el fin de ayudar a construir un mundo nuevo, un mundo basado en la justicia social y en un modelo de inclusión en el que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores se sientan juntos a la mesa en la que se toman las decisiones.

Desde el primer día, la OIT ha sido pionera, empezando por su estructura tripartita única en su género. Sólo en su primer decenio de existencia, la OIT estableció normas laborales relativas a múltiples cuestiones, entre ellas, el tiempo de trabajo, los derechos de la mujer, la seguridad y salud en el trabajo, la protección contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y la salvaguardia de los derechos de los pueblos indígenas y las personas con discapacidad. Muchos de esos temas rara vez se abordaban en los círculos del poder. Sin embargo, la OIT siguió adelante con su Constitución, recordando al mundo que «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social».

En 1944, la Declaración de Filadelfia revitalizó el mandato de la OIT de cara a los retos que se iban a plantear cuando llegara a su fin la segunda guerra mundial. En la Constitución así reformada se reflejaba el estado de ánimo de esos tiempos: se subrayaba que «el trabajo no es una mercancía» y se hacía saber al mundo con rotundidad que «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos». Esos principios representan el primer ejemplo de reconocimiento por una organización internacional del vínculo que hay entre los derechos humanos y el desarrollo, lo que allanó el camino para la aprobación en 1948 de la histórica Declaración Universal de Derechos Humanos.

Decenios más tarde, la OIT fue una de las primeras voces que advirtió de los efectos negativos de la globalización, por medio del Informe de 2004 de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. En ese llamamiento de gran repercusión en favor de una globalización justa se hizo hincapié en el principio del trabajo decente, que subrayaba la importancia de la calidad del trabajo y no sólo de la cantidad. Ese principio está ahora bien arraigado en el ámbito de la formulación de políticas, incluso en sectores ajenos al del empleo, permea la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y constituye uno de los ejes centrales del desarrollo mismo. Además, es un componente consustancial de nuestra reforma conjunta del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, que consiste fundamentalmente en cumplir la Agenda 2030 en beneficio de las personas. Para lograrlo, debemos asegurarnos de que la suma de nuestros esfuerzos sea mayor que las partes, impulsando una acción coordinada sobre el terreno y orientada a la obtención de resultados. Al hacerlo, continuaremos velando por que se sigan cumpliendo todos los mandatos, por que se informe cabalmente al Consejo de Administración de la OIT y por que se respete nuestro compromiso colectivo de promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Dicho de forma más sencilla, en lo que atañe a la OIT, la reforma en que nos hemos embarcado supone reconocer la naturaleza singular de su modelo de gobernanza tripartita y garantizar que todas las personas del mundo se beneficien plenamente de los excepcionales conocimientos especializados de la Organización. Agradezco a la OIT su apoyo. El mundo necesita que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo sea más sólido, y por su parte este sistema necesita de una OIT pujante como miembro fundamental de las Naciones Unidas.

Con esta reunión de la Conferencia, la OIT comienza a escribir un nuevo capítulo. No sólo celebra un centenario, sino que también está edificando sobre un legado de logros, guiándose por la aspiración de alcanzar la justicia social por conducto del diálogo social y la cooperación internacional. Felicito a la OIT por haber adoptado un Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y, obviamente, por la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, que adoptará hoy y que constituye una oportunidad histórica para abrir el camino hacia un futuro mejor para las personas en todo el mundo.

La Declaración del Centenario es ambiciosa y sienta las bases para cumplir el mandato de la Organización en su segundo siglo de existencia. No obstante, este instrumento es

mucho más que una declaración de aspiraciones o intenciones. En él se propone un cambio de paradigma respecto de la forma en que concebimos el desarrollo. El bienestar de las personas debe constituir el eje central de las políticas económicas y sociales y hemos de prestar una atención especial a quienes se han quedado más rezagados, entre ellos, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, las personas de edad, las mujeres y los jóvenes en situaciones de vulnerabilidad. El principio rector de toda nuestra labor es la promoción de la dignidad humana, y el trabajo decente es sinónimo de una vida digna.

En la Declaración del Centenario también se destaca el carácter interrelacionado de los desafíos a los que nos enfrentamos. No podemos tener un futuro del trabajo más equitativo sin sostenibilidad, y no podemos tener un futuro sostenible para el mundo sin una respuesta urgente y definitiva al cambio climático. Abordar la emergencia climática es, en efecto, la cuestión que define nuestra época. Las medidas relacionadas con el clima podrían crear millones de empleos sostenibles. Las empresas verdes han demostrado que son un buen negocio, pero el cambio climático avanza mucho más rápido que nosotros y ya estamos poniendo en peligro el futuro con una inestabilidad, una desigualdad y una pobreza crecientes. Por todo ello, voy a convocar una cumbre sobre el clima en Nueva York, en septiembre de este año. Es necesario que demos un nuevo impulso a la transformación de nuestros sistemas políticos y económicos y alcancemos las metas del Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Declaración del Centenario nos ayudará a lograrlo, focalizando la reflexión y contribuyendo a mantener la presión.

El mundo atraviesa un período de cambios sin precedentes, cambios que atañen al clima, la demografía, la tecnología, la sociedad y muchos otros ámbitos. El mundo del trabajo se ve profundamente afectado por esos factores. Esos cambios también nos brindan oportunidades interesantes, pero generan miedo, angustia y una sensación de inestabilidad. Acojo con satisfacción las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, que coinciden por completo con las conclusiones del Panel de Alto Nivel sobre la Cooperación Digital que he establecido. De cara al futuro, sabemos que las nuevas tecnologías y, en particular, la inteligencia artificial, conducirán inevitablemente a una destrucción a gran escala de puestos de trabajo, pero también a la creación de un gran número de nuevos empleos.

Si bien es difícil prever ahora cuáles serán todos esos efectos, es evidente que en el futuro se necesitará toda una diversidad de competencias profesionales nuevas y diferentes. En un nivel más profundo, la noción misma de trabajo está cambiando. Será necesario alcanzar un nuevo equilibrio en la relación entre el trabajo, el ocio y otras actividades, y todavía no estamos preparados para ello. Necesitamos cuantiosas inversiones en educación, pero también un tipo de educación diferente, una educación basada no sólo en la adquisición de conocimientos, sino también en el aprendizaje de cómo aprender, una educación que acompañe a las personas a lo largo de la vida, de manera que se garantice eficazmente el aprendizaje permanente. Necesitamos, asimismo, una protección social de nuevo cuño, y en esa perspectiva será necesario que movilicemos a los gobiernos y a todos los actores como nunca antes lo habíamos hecho.

A menudo, las formas tradicionales de adopción de decisiones no serán aplicables a los nuevos desafíos, que se están acercando a una velocidad vertiginosa. La formulación analógica de políticas no dará resultados en un mundo digital. El aumento del ritmo al que se suceden los cambios impone la necesidad de que reconceptualicemos los mecanismos de gobernanza de la cooperación, lo que supone hacer participar al sector privado y la sociedad civil y conseguir los aportes de otros actores que posean conocimientos especializados; en tal contexto, a los asociados de la OIT les corresponde desempeñar una función decisiva. Una vez más, incluso cuando han transcurrido cien años, la OIT nos muestra que sigue adelantándose a su tiempo, al integrar a los empleadores y los trabajadores en el proceso de adopción de decisiones.

(El orador prosigue en francés.)

El mundo ha experimentado transformaciones profundas en estos últimos cien años, pero las necesidades fundamentales de las personas, en sí, continúan siendo las mismas. La sed de justicia social es más acuciante que nunca, y nunca antes habíamos necesitado tanto a la Organización Internacional del Trabajo. Hoy, podemos imprimir un nuevo impulso al contrato social y reforzar la justicia social. Podemos vencer el desencanto por medio de la movilización y el optimismo. Un programa centrado en las personas permitirá seguir restaurando la confianza, reduciendo las desigualdades, velando por la igualdad entre hombres y mujeres, y superando buena parte de los fracasos en los que se han saldado las recientes políticas económicas y sociales.

He aquí el motivo por el que la Declaración del Centenario es tan decisiva. Y es que no marca solamente una etapa, por muy relevante que sea, en la excepcional senda recorrida por la OIT; es también una valiosísima hoja de ruta que será determinante en su nuevo siglo de existencia de la Organización. Gracias a la Declaración, estamos más cerca de alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 y avanzamos en la construcción de un futuro sostenible para todas y todos nosotros.

En efecto, se trata de un documento ambicioso, pero fijarse objetivos exigentes y alcanzarlos forma parte de la historia de la OIT. Gracias a los esfuerzos de todos ustedes, así seguirá siendo en los años por venir.

El Presidente
(original francés)

En nombre de mis colegas de la Mesa y de todos los delegados de la Conferencia, deseo expresarle mi más profunda gratitud por habernos honrado hoy con su presencia y por haber compartido con nosotros sus ideas y su visión.

Con esto llegamos al término de esta sección de alto nivel, organizada en el marco de la decimonovena sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria.)

Viernes 21 de junio de 2019 a las 18.30 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Firma de los instrumentos adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión

El Presidente
(original francés)

Esta reunión constituye un hito histórico para la Organización, con la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190), la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 206) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Invito al Director General a que me acompañe a la mesa para que firmemos juntos los instrumentos adoptados hoy.

(El Presidente y el Director General firman los tres instrumentos.)

Discursos de clausura

El Presidente
(original francés)

La Conferencia, reunida en su vigésima y última sesión plenaria, ha cumplido sus objetivos. Ha llegado el momento de celebrar la ceremonia de clausura, y para ello invito a mis colegas de la Mesa de la Conferencia a que pronuncien sus discursos de clausura ante la asamblea.

Sra. Mugo
Vicepresidenta empleadora de la Conferencia
(original inglés)

¡Qué dos semanas tan intensas acabamos de vivir! Hemos consumido miles de tazas de café y de bocadillos no siempre frescos. Hemos pasado revista a los líderes mundiales que más nos han inspirado en los últimos 100 años. Hemos recorrido el Palacio de las Naciones Unidas de punta a punta, hasta desgastar las suelas de nuestros zapatos. Y hemos demostrado la extraordinaria utilidad del diálogo social tripartito cuando éste entra en acción. Es decir, hemos combinado «lo bueno, lo malo y lo feo».

Pese a que estamos, como es comprensible, agotados, podemos sentirnos orgullosos de haber participado en un diálogo tripartito consistente y constructivo, con el fin de encontrar soluciones prácticas a temas complejos en las tres comisiones. A su vez, estas comisiones se han visto complementadas por una serie de mesas redondas temáticas, en una de las cuales, la relativa al trabajo infantil, tuve el gran honor de participar.

Debemos valorar nuestros esfuerzos conjuntos, pues el verdadero trabajo comenzará una vez terminada la reunión de la Conferencia, y después de que todos hayamos disfrutado, como cabe esperar, de unos días de descanso. Tenemos la responsabilidad colectiva de convertir los objetivos de política de esta institución y los compromisos contraídos en medidas concretas para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

¡Qué objetivos tan ambiciosos tenemos! La Declaración del Centenario de la OIT, que fue discutida en la Comisión Plenaria y cuyo texto acabamos de adoptar, no es un documento ordinario: es la brújula que guiará el rumbo de la OIT en los próximos 100 años. Como era de esperar en el caso de un documento de alto nivel, lograr un resultado satisfactorio ha requerido un gran esfuerzo, numerosas horas de trabajo e importantes concesiones por parte de todos los mandantes. Queremos, pues, dar las gracias a todas las personas que han hecho posible la finalización del texto.

Muy pronto durante la discusión, los delegados comenzaron a referirse a la Comisión Plenaria como «the COW» (la vaca, en inglés) — si bien, en estos momentos, tengo una duda, y me pregunto si la palabra no era «Donkey» (asno, en inglés). Pero no, era «COW», lo que encaja en el contexto, ya que estamos en Suiza. En cualquier caso, con tantos chefs en los fogones y un animal tan grande que dominar, no es sorprendente que las negociaciones se hayan alargado, mientras tratábamos de evitar que los ingredientes se desbarataran o que terminásemos comiendo un filete crudo. Si bien es cierto que el resultado quizá no fue un exquisito solomillo que merezca una estrella Michelin, hay que decir que tampoco nos hemos contentado con hacer un simple picadillo con nuestra «COW».

La Declaración y la resolución marcarán el rumbo a seguir no sólo en el horizonte de los próximos 100 años, sino también a corto y medio plazo. Nos sentimos muy satisfechos de que se haya reconocido el papel que desempeña el sector privado como generador de empleo y de trabajo decente. Aguardamos con entusiasmo que la OIT preste mayor atención a los objetivos de aumentar la productividad, fortalecer las directrices de políticas y las competencias, y luchar contra la informalidad. Los empleadores vamos a continuar apoyando las tareas que lleva a cabo la OIT y participando en ellas.

En lo que concierne a la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, estamos extremadamente satisfechos de que la OIT haya adoptado un Convenio al respecto. Siempre hemos tenido la meta de buscar un instrumento adecuado para erradicar este tipo de comportamiento inaceptable. Durante los dos últimos años mantuvimos un intenso debate, a veces incluso emotivo, acerca del modo de formular un convenio que fuera equilibrado y que pudiera ser ampliamente ratificado y aplicado.

Nos complace que el texto del Convenio dé respuesta a la mayoría de las principales inquietudes de los empleadores. Esto significa que hemos sentado las bases para el desarrollo de políticas y para la acción mundial por parte de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, con miras a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sin embargo, en nuestra opinión, la Recomendación que complementa al Convenio no ha conseguido verdaderamente el mismo resultado positivo, debido a las dificultades que entraña su alcance, al carácter excesivamente prescriptivo de sus disposiciones y al hecho de no mencionar de forma explícita a las personas LGTBI. Ahora bien, reconocemos que era necesario hacer concesiones con el fin de alcanzar un acuerdo respecto del texto. Como mi colega y nuestro portavoz, el Sr. Mdwaba, dice siempre, y, de hecho, recalcó de forma muy apasionada durante las labores de la Comisión, «discriminación es discriminación».

El Convenio abarca adecuadamente a todos los trabajadores, y la Recomendación hace referencia de forma general a los grupos vulnerables, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y relativas a los derechos humanos. Sin embargo, los dos años de negociaciones con respecto al contenido de este Convenio han puesto también de relieve que varios delegados continuaban atrapados en las redes de la homofobia y la transfobia. No es algo que sea una total sorpresa para nosotros, pero este proceso normativo nos ha recordado cuál es el desafío: garantizar que todos los trabajadores y todos los empleadores disfruten, de verdad, de protección frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permítanme volver la vista ahora a la labor de la Comisión de Aplicación de Normas. Esta Comisión es una piedra angular de la Conferencia Internacional del Trabajo y, una vez más, sus deliberaciones se llevaron adelante con un espíritu constructivo, como observamos esta tarde en nuestro equipo. Esto es esencial con miras a poder limar las diferencias que han surgido entre los mandantes tripartitos, y entre esta Comisión y la Comisión de Expertos.

A mi Grupo le complace sobremanera que este año la Comisión de Aplicación de Normas tratara una lista reducida y equilibrada de 24 casos, entre ellos uno de progreso. Concretamente, examinó 19 casos relativos a convenios fundamentales, tres a convenios prioritarios y dos a convenios técnicos, teniendo siempre en cuenta el equilibrio regional y el nivel de desarrollo de cada país.

Nos gustaría expresar nuestro reconocimiento a las numerosas personas que han trabajado de forma incansable entre bastidores para que el evento siguiera su curso estas dos últimas semanas. Entre ellas, figuran el tan entregado personal de la OIT, dirigido por su Secretario General, Guy Ryder, el enorme equipo destacado al Palacio de las Naciones Unidas, el personal de los servicios de comidas y, por supuesto, los intérpretes. Querríamos también expresar nuestro agradecimiento a todos los líderes mundiales por haber asistido a la reunión de la Conferencia y haber tomado la palabra ante todos nosotros. Ha sido un verdadero «Quién es quién» de grandes personalidades mundiales, cuya participación ha puesto en evidencia la relevancia de la OIT por ser la organización multilateral más singular que existe en el mundo actual.

Por ello, en nombre de mi Grupo, el Grupo de los Empleadores, desearía asimismo hacer extensivo mi agradecimiento al resto de mandantes y a los numerosos representantes gubernamentales de los ministerios de trabajo, de las misiones permanentes en Ginebra y de otras entidades de los gobiernos. Sin duda alguna, querríamos dirigir también nuestro más sincero agradecimiento a las organizaciones de trabajadores por su pasión, su compromiso y sus concesiones, que han sido, de hecho la clave de este mano a mano. A través de un diálogo social sincero y con la voluntad de escuchar, hemos logrado resultados que guiarán nuestro mundo laboral en el futuro. Por último, me gustaría también manifestar mi agradecimiento por el apoyo inestimable que he recibido, durante toda esta reunión del centenario de la Conferencia, de parte de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), de todo el equipo que constituía la secretaría del Grupo de los Empleadores, y del equipo de ACT/EMP.

Quiero concluir mi intervención citando al Secretario General de la OIE, Sr. Suárez Santos, quien la semana pasada, en el discurso que pronunció ante la plenaria, dijo lo siguiente: «Después de un siglo, la unión entre empleadores, trabajadores y gobiernos sigue siendo más pertinente que nunca. Avancemos juntos de la mano». Por ello, les pido que acepten mi más sincero agradecimiento y les deseo un feliz viaje de regreso a sus hogares.

Sr. Dimitrov
Vicepresidente trabajador de la Conferencia
(original inglés)

Ha sido un honor para mí desempeñar el cargo de Vicepresidente trabajador durante la reunión de la Conferencia del centenario de la Organización, en la que celebramos un movimiento — no sólo de la Organización, sino un movimiento mundial — que lleva cien años luchando por la justicia social, como dijo el Primer Ministro de Noruega al comienzo de esta reunión de la Conferencia.

Por lo que respecta al Grupo de los Trabajadores, celebramos la adopción de un instrumento normativo en forma de convenio y recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, tras un paréntesis de ocho años durante los que

no se aprobó ningún instrumento nuevo, y de la Declaración del Centenario de la OIT, que recoge el compromiso tripartito con la justicia social.

La Comisión de Aplicación de Normas ha demostrado una vez más que disponemos de un sistema de control saludable, objetivo y sólido para adentrarnos en el nuevo siglo de vida de la Organización. En los instrumentos negociados se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y los gobiernos se comprometen a adoptar y aplicar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Gracias a un enfoque orientado al futuro, en los instrumentos se reconocen los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y se sugieren las medidas que deberían adoptarse para mitigar su impacto. Ahora invitamos a todos los gobiernos a que ratifiquen este convenio histórico.

El Grupo de los Trabajadores hubiera deseado que se adoptara una Declaración del Centenario más visionaria y ambiciosa. Aun así, estamos decididos a colaborar con los gobiernos y los empleadores para configurar un futuro del trabajo que haga realidad la visión fundadora de la OIT respecto de la justicia social en el siglo XXI.

Acogemos con agrado la clara afirmación de que todos los trabajadores, con independencia de su modalidad contractual, deberían disfrutar de un nivel mínimo de protección laboral: una protección fiable y garantizada que impida que el trabajo se convierta en una mercancía.

Este nivel mínimo de protección laboral incluye el respeto de los derechos fundamentales, un salario mínimo adecuado y límites máximos al tiempo de trabajo, esto es, una organización del tiempo de trabajo que sea tan flexible como los trabajadores quieran, puesto que algunos gobiernos quieren tener flexibilidad, pero con un límite máximo de horas de trabajo. Recordemos que el 36 por ciento de la fuerza de trabajo mundial trabaja más de 48 horas por semana y, en la mayoría de los casos, no de manera voluntaria, por lo que este nivel mínimo de protección laboral que queremos realmente ver debería abarcar también la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, apoyamos firmemente y acogemos con satisfacción el compromiso tripartito de incluir condiciones de trabajo seguras y saludables como un derecho fundamental adicional.

La singularidad de la OIT reside en su naturaleza tripartita, su sistema normativo y su objetivo central de justicia social, que es una piedra angular de una paz duradera. La promoción, la defensa y la aplicación, en la legislación y en la práctica, de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva han sido y deben ser los pilares de la labor de la OIT durante los próximos cien años.

El Grupo de los Trabajadores asistió a esta reunión de la Conferencia, guiado por la Declaración de Filadelfia, con el objetivo de abordar las tareas pendientes en el contexto de un mundo del trabajo que está cambiando. Nuestro compromiso se ha traducido en una participación activa en las comisiones, en las discusiones temáticas y en las fructíferas conversaciones mantenidas durante la reunión de la Conferencia. Para cada uno de nuestros delegados es un honor estar aquí en representación de sus mandantes, que les han encomendado la defensa de los intereses de los trabajadores.

Estamos celebrando el centenario de la OIT aquí en Ginebra. Algunos han empezado a hablar de agujeros negros, vacas, osos, asnos y otros muchos animales, pero no debemos olvidar a las personas. Todos deberemos regresar a casa para hacer frente a nuestras realidades y responder a los miembros de nuestras organizaciones: personas trabajadoras que, en muchos casos, enfrentan los mismos problemas, esto es, condiciones de trabajo indignas, con salarios y horas de trabajo indecentes, y la denegación o el menoscabo de su derecho de sindicación y de negociación colectiva. Por tanto, estamos aquí para seguir

trabajando juntos en defensa de todos los trabajadores y para asegurarnos de que puedan disfrutar plenamente de sus derechos.

En estos cien años se ha hecho mucho, pero todavía queda mucho por hacer. Como han señalado numerosos jefes de Estado de forma firme y clara, las crecientes desigualdades — sobre todo de ingresos entre personas y entre naciones — son el principal desafío que pone en peligro el tejido social de las sociedades y los valores democráticos.

En su discurso de apertura hace dos semanas, el Sr. Mdwaba dijo que el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo no constituía la última palabra de la OIT sobre el futuro del trabajo. En el informe se ponen de relieve muchos otros desafíos y desigualdades que la OIT debería tratar y que, a mi parecer, el Consejo de Administración debería tener en cuenta a fin de ofrecer orientaciones adecuadas sobre la manera de abordar esta cuestión más a fondo.

La OIT es el baluarte de la justicia social y, para proseguir la excelente labor que lleva realizando desde hace un siglo, esta Organización debe tomarse muy en serio la lucha contra las desigualdades como trasfondo de los desafíos que el futuro del trabajo tiene ante sí. Hemos de abordar conjuntamente el problema de las desigualdades de ingresos, si queremos una paz duradera. Hemos de apoyar a la OIT en sus esfuerzos por liderar la iniciativa de promover la coherencia de las políticas en el sistema multilateral y de situar el trabajo decente en el centro de la agenda mundial, si queremos frenar el auge del populismo y del proteccionismo. Hemos de lograr que la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva sean las principales herramientas para abordar las desigualdades.

No resolveremos las desigualdades con caridad, sino con una verdadera redistribución de la riqueza. Ésta es la verdadera solución. No resolveremos las desigualdades con una súplica colectiva, sino con la negociación colectiva que, en el informe de la Comisión Mundial, se define acertadamente como un bien público. Estimados amigos, ¡el bien público es la negociación colectiva! Tenemos que abordar la desigualdad, y no la resolveremos si no contamos con una garantía laboral universal que incluya un salario vital adecuado, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y una protección social universal. Sólo podremos compartir los frutos de la prosperidad y allanar el camino hacia un desarrollo sostenible si hacemos realidad el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

Los motores del cambio en el mundo del trabajo no nos arredran. Somos optimistas por naturaleza; de lo contrario, no estaríamos aquí luchando por un futuro mejor. Hemos planteado aquí el concepto de una transición justa. Ahora queremos que se convierta en una realidad y una práctica, para avanzar gradualmente en este proceso de gran transformación que debemos recorrer, para hacer frente al cambio climático y a la digitalización y, como ha dicho alguien antes que yo, para ser dueños de nuestros propios destinos. Insistimos en que todos los trabajadores deben tener los mismos derechos como punto de partida de cualquier conversación sobre la forma de abordar los cambios demográficos.

Para concluir, quiero dar las gracias a todos los trabajadores que han participado en la preparación, la organización y el desarrollo de esta reunión del centenario, en particular a la Confederación Sindical Internacional (CSI) y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Nuestro compromiso está claro. Queremos una OIT más fuerte en el próximo siglo.

Como hemos dicho en innumerables ocasiones durante esta reunión de la Conferencia y en las calles de Ginebra el lunes pasado, ya es hora de establecer para el próximo siglo un nuevo contrato social que incluya de forma definitiva el derecho internacionalmente reconocido a la huelga. Este nuevo contrato social es indispensable para restablecer la confianza y el respeto mutuo en el mundo.

Sra. Izata
Vicepresidenta gubernamental de la Conferencia
(original inglés)

Hace dos semanas que se inauguró la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y cien años que dio comienzo el largo viaje de la OIT. Un viaje en que gobiernos, empleadores y trabajadores han trabajado incansablemente y mano a mano por los resultados que hoy disfrutamos. Permítanme rendir homenaje a todos los jefes de Estado y de Gobierno, primeros ministros, vicepresidentes, ministros del trabajo de los Estados Miembros, y representantes de los trabajadores y de los empleadores que hicieron un hueco en sus apretadas agendas para celebrar con nosotros el centenario de uno de los organismos multilaterales más importantes y exitosos de todos, que sigue siendo una organización singular, máxime en la difícil coyuntura socioeconómica que atraviesa el mundo de hoy.

De entrada recordaré algunas declaraciones que se han pronunciado en este pleno y que, desde luego, deberían guiarnos en el próximo decenio. Citaré en particular a la Primera Ministra de Barbados, Sra. Mottley, según la cual los principios que nos aconsejan respetar, por encima de todo, la dignidad del trabajo y el trabajo decente, y compartir de manera justa y equitativa no sólo las cargas sino también los beneficios del trabajo, son las únicas constantes que realmente podemos garantizarnos en los diez, veinte, treinta, cincuenta o cien próximos años. También citaré al Secretario General de las Naciones Unidas, quien esta misma mañana aseguró que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo necesita una OIT pujante como pieza fundamental del sistema de las Naciones Unidas.

En este mismo sentido, y recordando las discusiones mantenidas a los largo de las reuniones, me referiré primero a la Comisión de Aplicación de Normas, espina dorsal de la OIT. Reafirmamos el examen de sus métodos de trabajo y la discusión de los aspectos generales de la aplicación de los convenios, lo cual ha permitido adoptar recomendaciones importantes e insistir en que los Estados Miembros deben cumplir sus obligaciones de conformidad con la Constitución de la OIT. Como sabemos, la Comisión ha examinado unos 24 casos sobre la aplicación de convenios ratificados, con base en las observaciones incluidas en el informe de la Comisión. Los gobiernos invitados a presentar información sobre sus casos individuales lo hicieron a la luz de sus circunstancias particulares, tras lo cual se formularon recomendaciones y se hicieron ofrecimientos de asistencia técnica. La adopción de un convenio sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que motivó fructuosos debates en la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo contribuirá a subsanar la ausencia de normativa internacional sobre el particular; muchos Estados Miembros tendrán sin duda la posibilidad de transponer el instrumento en su legislación nacional. Esperamos que los mandantes tendrán así mayor capacidad para aplicar las buenas prácticas derivadas del Convenio.

Finalmente, estamos convencidos de que la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT permitirá a la Organización seguir contribuyendo a la justicia social, a la paz y a la promoción de la igualdad entre Estados, y ayudar a los Estados Miembros a lidiar con los cambios registrados en el mundo y los nuevos retos sociales que éstos generan. Sin embargo, esos principios sólo podrán cumplirse cabalmente si todas las regiones se hallan representadas en pie de igualdad en los órganos de decisión y si ningún Estado Miembro queda rezagado en este proceso de democratización y gobernanza de la OIT.

El mundo del trabajo afronta hoy cambios sin precedentes y tecnologías nuevas que obligarán a muchos de nosotros a repensar y crear alternativas novedosas. Con esta perspectiva, la OIT ha definido y propuesto, por conducto de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, instituida en 2017, medidas para reducir y aprovechar las transformaciones que el mundo del trabajo experimenta en la actualidad. Aguardamos con sumo interés futuros intercambios de opiniones, ideas y experiencias a este respecto.

Ahora les ruego me concedan un minuto para agradecer a la Embajadora del Perú, Sra. Alfaro Espinosa, Presidenta del Consejo de Administración, el exhaustivo informe que presentó sobre el período 2018-2019, durante el cual logró suscitar un consenso tripartito sobre algunos asuntos penosamente complejos.

Éstas son mis modestas impresiones acerca de la Conferencia, a la que estoy orgullosa de haber servido.

En conclusión, deseo felicitar a cuantos participaron en la reunión de la Conferencia del centenario por los resultados cosechados.

Sr. Ryder
Director General de la Organización Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

En este año del centenario, varias veces me pregunté qué podría decirles desde esta tribuna, al término de esta señalada reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Seguro que ustedes comprenderán por qué: las metas que nos fijamos para esta reunión de la Conferencia eran sumamente ambiciosas. Creo que todos sabemos cuán importante era que esta reunión de la Conferencia fuera todo un éxito; importante para nuestra Organización, y también para aquellos a quienes servimos. ¿Por qué digo esto? Porque en este año del centenario somos centro de atención, por primera vez desde hacía mucho tiempo. La gente se fija en nosotros, nos escucha y se hace varias preguntas. Desea saber si esta Organización es verdaderamente capaz de aportarle las respuestas creíbles que necesita y exige sobre su vida laboral presente y futura. ¿Puede la gente esperar de la OIT que construya el futuro laboral realmente deseado, teniendo en cuenta todas las preocupaciones y oportunidades que existen allí afuera?

Y, más allá de estas consideraciones, ¿seremos capaces de expresar nuestras posturas respectivas y nuestros intereses diversos en busca de un consenso entre todos, y de demostrar así, una vez más, que el diálogo social es y sigue siendo indispensable para adoptar las decisiones acertadas sobre el mundo del trabajo? ¿Seremos lo bastante fuertes y rigurosos para seguir velando por la aplicación del imperio del derecho internacional del trabajo mediante nuestros mecanismos de control? ¿Seremos también capaces de seguir desarrollando nuestro corpus normativo cuando tan obviamente necesario resulta hacerlo? ¿Lograremos ser también, en este año del centenario y en estos tiempos que el Secretario General calificó esta misma mañana de «era del desencanto», un ejemplo de cómo el sistema multilateral, nacido en la OIT y construido a partir de ella, es capaz de dar respuestas a los desafíos mundiales que afrontamos todos juntos? ¿Qué hemos hecho para contestar estos interrogantes? ¿Qué ha oído y visto realmente el mundo de cuanto hemos realizado durante estas dos semanas pasadas en Ginebra?

En primer lugar, y como ya se ha dicho, la reunión de la Conferencia de este año ha tenido el honor de recibir a nada menos que 34 jefes de Estado y de Gobierno, lo cual me parece harto revelador del respeto que nuestra Organización inspira y de lo mucho que los líderes mundiales esperan de todos nosotros. Ahora bien, más significativos aún que el número de dirigentes presentes en esta reunión me han parecido los mensajes que éstos nos han transmitido: unos mensajes de apoyo, de confianza, de expectación y, desde luego, de inmensa esperanza en la Organización Internacional del Trabajo. Si otras personas depositan su confianza y sus expectativas en esta Organización, nosotros y los mandantes de la OIT no podemos sino compartir esa fe y esa ambición, y seguir avanzando para alcanzar los objetivos esperados.

El Secretario General de las Naciones Unidas declaró esta misma mañana, y es importante destacarlo, que la OIT es, gracias a su estructura tripartita, una organización que

se adelantó a su tiempo. También nos manifestó su confianza dejando bien sentado que, como organización pionera en reunir a gobiernos, trabajadores y empleadores, en virtud de su centenario contrato social, la OIT está llamada a desempeñar un papel primordial en la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Con la extraordinaria presencia de personalidades tan ilustres como el Director General del Fondo Monetario Internacional, el Director General de la Organización Mundial del Comercio, el Alto Comisario de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Alto Comisario de las Naciones Unidas para los Refugiados, nosotros, parlamento mundial del trabajo, hemos acudido en masa este año. Han venido un poco más de 6 300 participantes, 178 Estados Miembros de los 187 que integran la Organización, y 162 ministros. Todas estas cifras, que para nosotros constituyen ciertamente un récord histórico, son ante todo reflejo de la energía y la confianza que animan a la OIT, una organización dinámica que goza de la adhesión y de la determinación entusiasta de sus Miembros. Soy sin embargo consciente de que, en una reunión de la Conferencia en que se han mencionado consideraciones de productividad, lo verdaderamente importante no es el número de personas que intervienen para realizar una labor, sino los resultados de la misma.

¿Qué hemos logrado? Bueno, esta mañana vimos cómo, en una atmósfera de comprensible euforia, se adoptaban un convenio y una recomendación sumamente importantes sobre una cuestión de extremada trascendencia: el atentado contra la integridad de la persona que constituyen la violencia y el acoso en el trabajo. No se adoptaba un convenio desde 2011. Considero importante que se mantengan las funciones normativas de la OIT y que en esta reunión del centenario demostremos nuestra disposición, nuestra capacidad y nuestra voluntad para continuar en esa línea. Esta tarde adoptamos la Declaración del Centenario, sobre la que me extenderé algo más dentro de un momento. Al comienzo de esta semana se aprobó, con relativa serenidad, el proyecto de Programa y Presupuesto para 2020, que supone un leve aumento de nuestros recursos reales. Un aumento ciertamente «leve», pero que significa un esfuerzo importante de nuestros Estados Miembros, el cual aprecio y agradezco en su justo valor. Y, en efecto, tal como anuncié en la sesión inaugural, realizamos nuestra labor de control que, sin ser la parte más fácil del trabajo de la OIT, representa sin duda una de sus dimensiones más importantes.

Después de cuanto se ha dicho esta tarde, permítaseme formular un par de comentarios breves. En primer lugar, siempre que es preciso reorganizar, modificar o mejorar las actividades normativas de la OIT, no dudamos en hacerlo. Una de las iniciativas adoptadas para el centenario, y realizada con gran asiduidad, es la que consiste en revisar nuestras normas y la manera de controlarlas, así como en introducir las mejoras necesarias.

En segundo lugar, y con independencia de las críticas que en su momento pudiera suscitar la OIT al controlar sus normas, nunca olvidemos que las mayores hazañas de esta Organización son fruto de la perseverancia y el rigor, ambos derivados de nuestro sistema de control. No me parece pues concebible que la OIT sea diferente en el futuro.

En cuanto a la recién adoptada Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, es verdad que ha motivado varios comentarios. A mi juicio, contamos con una Declaración sumamente potente que puede hacernos avanzar, pues nuestra labor sobre el futuro del trabajo no termina con esta reunión histórica. Como ya se ha dicho, lo que adoptamos hoy es una hoja de ruta, una brújula que orientará la acción futura de la OIT, porque el futuro del trabajo es también el de nuestra Organización. Durante la negociación de esta Declaración he aprendido que lo que para una persona puede ser una visión de futuro, una ambición y una necesidad, para otra puede representar un imposible, una utopía, una quimera. Tal es la naturaleza del diálogo social y por ello hemos llegado a la Declaración que ahora tenemos. Con todo, avanzaremos sobre la base de su texto y de la resolución que la acompaña, primero para elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto en noviembre, y después para guiar a la Organización en la dirección que ustedes nos han señalado.

Según sigamos avanzando, deberemos tener presente una enseñanza de esta reunión y, a decir verdad, de todas las reuniones anteriores: que los progresos, los logros y a veces los fracasos dependen enteramente de nuestra capacidad de participar de manera constructiva en el diálogo social, de escuchar y de hablar, de contrastar nuestras opiniones con las de los demás, y de ser fieles al contrato social del tripartismo en favor de la justicia social.

Esta es la fórmula que nos ha permitido avanzar en esta reunión de la Conferencia, pese a los altibajos. Unos altibajos algo parecidos a los del tiempo que hizo en Ginebra estos días, con intervalos soleados y tormentas un tanto violentas que, sin embargo, no nos han impedido llegar a buen puerto.

Y con este talante seguiremos avanzando. Todos, el personal y los mandantes, hemos tenido la suerte de participar en esta reunión histórica del centenario. Creo que hemos sido muy afortunados, por más de un concepto. Todos podemos decir que, además de estar presentes, asumimos nuestra responsabilidad de convertir esta reunión de la Conferencia en un éxito, a la medida de la misión que se nos había confiado. Por todo ello, les doy las gracias y les felicito.

El Presidente
(original francés)

Quisiera agradecerles por haberme concedido el gran honor de presidir la reunión de la Conferencia del centenario de la Organización.

La Conferencia de la OIT es el parlamento mundial del trabajo. Su reunión ofrece una ocasión única para que los gobiernos y los interlocutores sociales discutan sobre cuestiones sociales y de trabajo decente, contexto en el que las normas internacionales del trabajo desempeñan un papel fundamental. Cien años después de la creación de la OIT, en las circunstancias actuales de la globalización y la digitalización de la economía, esos intercambios tripartitos son más importantes que nunca. Es por ello que me gustaría comenzar expresando mis agradecimientos y reconocimiento a todos los delegados y consejeros técnicos tripartitos, pues, sin su valiosa labor, la reunión de la Conferencia no suscitaría los efectos que tiene. En realidad, el buen funcionamiento de la Conferencia es también el resultado de una preparación perfecta, una organización meticulosa y la colaboración entre todos los equipos.

El sistema de control de las normas internacionales del trabajo funcionó correctamente, en un espíritu de diálogo social tripartito y de acuerdo con su finalidad de promover y hacer respetar los convenios ratificados.

Hemos adoptado un Programa y Presupuesto sólido y operativo que permitirá a la OIT seguir cumpliendo su mandato de promoción de la justicia social a favor de la paz.

En los foros temáticos se debatieron cuestiones esenciales para el futuro de nuestras sociedades, del trabajo y de nuestras economías respectivas.

Las deliberaciones sobre la Memoria del Director General, el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y el Informe de la Presidenta del Consejo de Administración fueron enriquecedoras.

El 14 de junio de 2019, la Conferencia expresó su solidaridad con la causa de las mujeres en Suiza y en el mundo. Acojo con satisfacción ese compromiso y esa toma de conciencia, que demuestran que el multilateralismo y la solidaridad no son sólo palabras, sino también hechos.

Asimismo, deseo destacar el buen desarrollo de estas dos semanas de trabajo intenso y manifestar al respecto mis sinceros agradecimientos y profunda gratitud a los Vicepresidentes de la Conferencia, la Embajadora Izata, la Sra. Mugo y el Sr. Dimitrov. Me gustaría también dar las gracias al Secretario General de la Conferencia, Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, y a los miembros de la dirección general. También agradezco cordialmente a todos los funcionarios de la Oficina, en especial a todo el equipo de asistentes que la Secretaría puso a mi disposición, así como a los encargados del protocolo que me acompañaron a lo largo de esta maravillosa aventura.

No me alcanzan las palabras para expresar toda mi gratitud al equipo de protocolo de la OIT. Organizar las visitas de alto nivel que hemos tenido el honor de recibir, y acoger a las personalidades y altos dignatarios son tareas que exigen un arduo trabajo. Todavía esta mañana pensaba en ello, mientras recordaba una conversación que sostuve hace algún tiempo en este mismo lugar con la Sra. Juvet-Mir, a quien saludo. En esa oportunidad, llegamos a la conclusión de que el cronograma de visitas y la programación de las actividades de un día dado sólo son definitivos cuando esas visitas o actividades han llegado a su fin. Antes, cualquier cosa puede suceder. Pero creo que en este caso podemos afirmar, con absoluta certeza, que todo ha funcionado como un reloj. Esto es bueno para la Organización, es bueno para nosotros, pero también es bueno para realzar la imagen de la institución.

Agradezco afectuosamente a los traductores e intérpretes por su labor, así como a los servicios de seguridad del Palacio de las Naciones Unidas y de la OIT y a los equipos de servicio técnico y de distribución. Me gustaría ahora dirigirme a la delegación de mi país: Suiza. Agradezco particularmente al jefe de la delegación tripartita suiza, Sr. Zürcher, de la SECO, y a los demás delegados por haberme apoyado y acompañado con entusiasmo y dedicación. Doy también las gracias a los representantes de la Misión Permanente de Suiza ante las Naciones Unidas en Ginebra, así como a mis colegas de Présence Suisse, que contribuyeron a que la recepción que organizamos fuera un éxito, como ustedes pudieron apreciar.

Por último, quisiera agradecer al Consejo Federal de Suiza por haber depositado en mí toda su confianza y porque dos de sus miembros nos honraron con su presencia durante la reunión de la Conferencia.

Probablemente, no he mencionado a muchas personas que participaron en esta reunión de la Conferencia y a las que debería haber dado las gracias también. Les pido disculpas por esa omisión, pero tengan la certeza de mi más profundo agradecimiento.

Este año, las deliberaciones se centraron específicamente en las cuestiones del futuro del trabajo y en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las intervenciones de las eminentes personalidades que honraron la reunión de la Conferencia con su presencia permitieron tomar conciencia de los desafíos y oportunidades actuales y futuros en el mundo. Me atrevo a afirmar que juntos hemos alcanzado los ambiciosos objetivos que nos habíamos fijado. Adoptamos la Declaración del Centenario a fin de fortalecer la presencia y el mandato de la OIT de cara al futuro y de hacer de la justicia social una realidad basada en los valores fundamentales de la Organización. Además, el nuevo Convenio y la nueva Recomendación reflejan la voluntad de los mandantes tripartitos de la OIT de erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Confío en que el Convenio será ampliamente ratificado.

La OIT y, singularmente, la Conferencia durante estas dos semanas de la reunión del centenario, han contribuido al fortalecimiento y el desarrollo del multilateralismo desde Ginebra. Un multilateralismo que sitúa a las mujeres y a los hombres en el centro de sus esfuerzos. Estructurada según un formato especial y portadora de un significado muy particular, esta reunión de la Conferencia, que hoy llega a su fin, ha habilitado a la OIT para

perpetuar su compromiso con la justicia social en la perspectiva de lograr la paz universal, en un mundo del trabajo cada vez más humano. Esta reunión ha mostrado además que la OIT es la única organización internacional capaz de congregar a los actores de la economía real para configurar el mundo del trabajo sin dejar a nadie de lado. No tengamos miedo de afirmarlo: esta reunión de la Conferencia hará historia, tal como la creación de la OIT marcó una nueva era de justicia social hace cien años. El multilateralismo y el tripartismo son las piedras angulares de nuestra labor. Sin ellos, la OIT no podría seguir estableciendo condiciones generales de ámbito internacional para lograr la equidad en las relaciones económicas y sociales. Sin ellos, los principios y derechos fundamentales en el trabajo no podrían influir de manera positiva y sostenible en el bienestar social de todos los países del mundo. Sin ellos, no seríamos capaces de generar la confianza, o más bien restituirla, en torno a un modelo económico, social y ecológicamente responsable.

Efectivamente, la reunión de la Conferencia ha terminado, pero nuestro trabajo no.

Las eminentes personalidades que nos honraron con su presencia nos han encomendado también la tarea de velar por el seguimiento y la aplicación de los compromisos contraídos durante esta reunión de la Conferencia y también en el curso de los últimos cien años, tanto a nivel nacional como internacional. Les deseo, pues, valor, tenacidad y éxito en el cumplimiento de esta tarea en el futuro. Les deseo asimismo un feliz viaje de regreso a sus países, y a todos les digo simplemente: muchas gracias.

Sr. Ryder
Director General de la Organización Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Como habrán podido apreciar ustedes en esta reunión de la Conferencia, la OIT es una Organización moderna, que se ajusta a los nuevos tiempos, cambia y demuestra su capacidad de adaptación. Sin embargo, también es una Organización con tradiciones, entre las cuales destaca sin duda, no me atrevo a decir que desde hace un siglo, pues no llevo tanto tiempo aquí, pero sí cuando menos desde hace varios decenios, la de obsequiar al Presidente de la Conferencia, al final de la reunión, con el símbolo de su autoridad: el mazo con el que dirigió los debates. Debo decir, estimado Jean-Jacques, que usted ha desempeñado su cargo con suma diplomacia y nos ha llevado a buen puerto con absoluta puntualidad, tras varios días de intensa actividad.

Ya señalé al principio que la decisión de encomendar al Embajador Elmiger la presidencia de esta reunión de la Conferencia es testimonio del lugar que Suiza ocupa en la OIT, de la que es Estado anfitrión, cosa que le agradecemos en grado sumo. Sin embargo, Jean-Jacques, esa decisión es también testimonio de la función que usted cumple personalmente en esta Organización desde hace muchos años. Si no me equivoco, debe de llevar usted aquí tanto tiempo como cualquiera de los aquí presentes, pues creo que está con nosotros desde principios de los años ochenta. De mi experiencia en la OIT también colijo que su presencia fue siempre permanente y harto influyente. Finalmente, también me consta, no sólo porque ya hemos hablado de ello en estos términos, sino también por haberle observado en el desempeño de su cargo, lo mucho que usted se identifica con los valores y objetivos de la OIT.

Veo que este mazo tiene exactamente el mismo tamaño que el que entregamos todos los años. Es verdad que en este año del centenario podríamos haberle obsequiado con uno más grande y ornamentado pero, en fin, lo importante es que los manuales de historia recuerden que usted, Jean-Jacques Elmiger, presidió la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo. Merci, Jean-Jacques.

El Presidente
(original francés)

Quisiera expresar mi agradecimiento al Secretario General de la Conferencia. Utilizo este mazo para declarar clausurada la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión y se clausura la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a las 19.40 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

8B

Fecha: viernes 5 de julio de 2019

Sesión plenaria

Sección de alto nivel: Visitas de jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

Índice

Página

Sección de alto nivel 1

Alocución del Excmo. Sr. Sergio Mattarella, Presidente de la República Italiana 1

Alocución del Excmo. Sr. Nana Akufo-Addo, Presidente de la República de Ghana 4

Alocución de la Excma. Sra. Erna Solberg, Primera Ministra del Reino de Noruega 8

Alocución del Excmo. Sr. Khadga Prasad Sharma Oli, Primer Ministro de la República Federal Democrática de Nepal 11

Intervención del Sr. Guy Ryder en homenaje a Nelson Mandela, ilustre invitado a la 77.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 15

Alocución del Excmo. Sr. Cyril Ramaphosa, Presidente de la República de Sudáfrica 16

Alocución del Excmo. Sr. Stefan Löfven, Primer Ministro del Reino de Suecia 19

Alocución del Excmo. Sr. Fuat Oktay, Vicepresidente de la República de Turquía 22

Alocución del Excmo. Sr. Saâd-Eddine El Othmani, Jefe de Gobierno del Reino de Marruecos 27

Alocución del Excmo. Sr. Daniel Kablan Duncan, Vicepresidente de la República de Côte d'Ivoire 31

Lunes 10 de junio de 2019, a las 15.20 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Sección de alto nivel

El Presidente
(original francés)

Declaro abierta la segunda sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia tendrá el honor de recibir a jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados que han venido a reafirmar su compromiso con la justicia social, uno de los principios en los que se fundó la OIT hace cien años, y compartir con la Conferencia sus experiencias y su visión sobre el futuro del trabajo. En el marco de esta sección de alto nivel, hoy tenemos el gran honor y el privilegio de recibir a nueve de estos invitados. Sin más dilación, cedo la palabra al primero de ellos, el Excmo. Sr. Sergio Mattarella, Presidente de la República Italiana.

Alocución del Excmo. Sr. Sergio Mattarella, Presidente de la República Italiana

Sr. Mattarella
Presidente de la República Italiana
(original italiano)

Es para mí un honor tomar la palabra en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, organización que cumple un siglo desde su fundación, la más antigua del sistema de las Naciones Unidas.

La inspiradora idea que permitió su creación en el año inmediatamente sucesivo al término de la Primera Guerra Mundial surgió de una toma de conciencia — que la guerra había puesto dramáticamente de manifiesto — de que sólo se podría lograr una paz duradera a través de la realización de los principios básicos de la justicia social y de la afirmación del derecho al trabajo y del derecho del trabajo. Resulta especialmente clarividente que se dedicara el Parte XIII del Tratado de Versalles íntegramente a la justicia social y al trabajo, y me complace recordar que Italia fue uno de los nueve países constituyentes de la comisión encargada de redactar la Carta Internacional del Trabajo en 1919.

La misión que le fue confiada sigue ocupando hoy un lugar primordial en la agenda internacional, a pesar de los grandes avances logrados en estos decenios. Se trata de una misión de gran importancia, cuyos objetivos conservan todo su valor y pueden resumirse en el lema de esta Organización: *«Si vis pacem, cole iustitiam»* (Si deseas la paz, cultiva la justicia), palabras que tienen un valor tanto prescriptivo como de antítesis a la violencia y la guerra a la que aluden.

A lo largo de su dilatada existencia, la OIT ha superado — indemne — acontecimientos trágicos, como la Segunda Guerra Mundial, y ha afrontado desafíos extraordinarios como las transformaciones inducidas por la rápida progresión de la globalización.

La credibilidad de una organización internacional se mide cada día en función de la eficacia de sus acciones frente a los cambios en la vida económica y social. Y lo que preocupa hoy a los gobiernos es justamente la capacidad de alcanzar los objetivos de la carta constitutiva ante el fenómeno de la globalización. No puede — ni debe — existir contradicción alguna entre la misión y la labor que la OIT lleva a cabo de forma tan meritoria y lo que se establece luego en normativas elaboradas por otras organizaciones u organismos internacionales.

La coherencia exige que se asegure siempre la introducción de una cláusula social internacional en los tratados relativos al futuro del planeta. De lo contrario, el fenómeno del *dumping* social no sólo estará destinado a perpetuarse, socavando las condiciones de trabajo en los países emergentes, sino que generará fenómenos recesivos en los mercados de trabajo de países con economías ya maduras.

De ello dan fe los datos de los últimos años. La remuneración del trabajo (incluidos los ingresos de los trabajadores autónomos) en los países desarrollados ha pasado de representar el 68 por ciento del producto interno bruto, a mediados de los años setenta del siglo pasado, al 58 por ciento treinta años después. Asimismo, mientras que el capital humano representa el 65 por ciento de la riqueza mundial, en los países de ingresos bajos sólo constituye el 41 por ciento. Asistimos, pues, a una evolución a la baja de la proporción que ocupan los salarios en la riqueza que se produce anualmente.

Aunque la globalización y el aumento de los intercambios comerciales han contribuido a reducir las desigualdades entre los países, eso no ha ocurrido en la misma medida dentro de los propios países.

Todo ello, unido a la amplitud de los objetivos de la Organización y a su propia «razón social», confiere una validez permanente al mandato que le fue confiado y pone de relieve las enormes dificultades que jalonan el camino que la OIT aún debe recorrer para afirmar su papel de organismo social «regulador» en el proceso de globalización económica. Su vocación universal, manifestada desde su creación, consiste en introducir el tema de la justicia social entre países, y no sólo entre grupos sociales. El desarrollo se convierte así en un objetivo de la Organización, tal y como se evidencia en el Programa Mundial del Empleo en 1969 y en el Pacto Mundial para el Empleo en el 2009, así como en otros documentos.

Oportunamente, con motivo del centenario, se ha entablado un debate sobre el futuro del trabajo. La rapidísima y frenética reorganización de los procesos productivos sobre la base de cadenas de valor a escala mundial, la profunda incidencia de las innovaciones, la creciente fragmentación de las trayectorias profesionales individuales, los movimientos migratorios, el envejecimiento de la población en algunos lugares del mundo y el persistente desempleo juvenil son — todos ellos — procesos disruptivos que, si no se gestionan bien, podrían tener consecuencias imprevisibles.

De la prevalencia de estos desafíos — que evidencian la estrecha vinculación entre las condiciones nacionales y las relaciones internacionales — se deduce el sentido de las decisiones que han caracterizado a lo largo del tiempo las orientaciones y la labor de la OIT.

Estos desafíos han quedado nítidamente patentes en un estudio reciente: la paz sólo es posible en un régimen de justicia social; la justicia social requiere un régimen de cooperación, más que de competencia económica; la universalidad de la paz se basa en el carácter internacional de la cooperación; y, por último, la cooperación entre las distintas partes interesadas en el proceso productivo resulta esencial. De este último punto también se deduce la vital importancia del tripartismo que, desde su creación, caracteriza a esta Organización, con el concurso de los gobiernos, las organizaciones de los trabajadores y las organizaciones de los empleadores.

La respuesta a los interrogantes que plantea el futuro del trabajo no puede sino basarse en los principios fundamentales consagrados en la Declaración de Filadelfia, de 1944, momento en que la Segunda Guerra Mundial parecía llegar a su fin con la derrota del nazifascismo: *a)* el trabajo no es una mercancía; *b)* la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso social; *c)* la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos, y *d)* la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación.

Muchos derechos contemporáneos tienen su origen en los esfuerzos desplegados por la OIT a fin de tutelar plenamente la dignidad de todos los seres humanos, independientemente del lugar donde ejerzan su actividad laboral y del carácter de la misma. Partiendo de esos esfuerzos, reiteramos con determinación: no al trabajo infantil; no al trabajo forzoso; sí a la igualdad de género; sí a la protección de la infancia y de la maternidad; sí a la seguridad laboral, a la protección social, al trabajo como instrumento de libertad y como medio para mejorar la calidad de vida, a la igualdad en los ámbitos educativo y profesional, y al libre ejercicio del derecho de negociación colectiva.

La revolución tecnológica actual, que va asociada a la transición de una economía tradicional a una realidad cada vez más digital, está generando perspectivas nuevas y estimulantes, así como problemas sin precedentes. Por tanto, no puede postergarse la amplia difusión de las competencias y de los conocimientos necesarios para vincular el crecimiento económico al crecimiento social y evitar así las dinámicas negativas que suelen producirse en la transición de una fase a otra.

La aspiración a un trabajo en condiciones equitativas une los destinos de las personas de todo el mundo. Más de 200 millones de personas hoy no tienen trabajo y otras tantas son trabajadores migrantes. Casi mil millones de habitantes del planeta viven bajo el umbral de la pobreza. La comunidad internacional tiene pleno conocimiento de lo que está ocurriendo y, sin embargo, los esfuerzos por remediar esta situación aún resultan ampliamente insuficientes.

En el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), por ejemplo, se destaca la necesidad de promover la transferencia de tecnologías y capitales, en lugar del desplazamiento de trabajadores; se insta a evitar los movimientos migratorios incontrolados o no asistidos, por sus consecuencias adversas en los planos social y humano; y se subraya la necesidad de la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores. Un compromiso y una lucha comunes deben unir, pues, a las autoridades gubernamentales y a los interlocutores sociales, a fin de determinar criterios y normas de valor universal, como universales son también los derechos de los seres humanos.

La experiencia de la OIT ejemplifica cómo el multilateralismo es el único motor de progreso posible para todo el género humano, para una verdadera globalización de los derechos. Hace 100 años, en febrero de 1919, unos pocos meses antes del acto fundador que aquí celebramos, se suscribió en Italia el primer contrato nacional de trabajo que limitaba las prestaciones de los trabajadores a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. En el octubre siguiente, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Washington DC, respaldaba los mismos criterios, confiriendo un marco internacional a la legislación del trabajo y oponiéndose a una competición en la producción de bienes y servicios centrada en la precarización de las condiciones del trabajo y en el recorte de los salarios, en lugar de basarse en la capacidad de innovación. Se observa, en ello, una feliz coincidencia de sensibilidades y surge entonces la capacidad de la comunidad internacional para ofrecer verdaderas respuestas a los anhelos de los ciudadanos.

El acceso al trabajo sigue siendo una condición *sine qua non* para la inclusión social y el desarrollo de las personas. La Constitución italiana, en su artículo 1, establece que el

trabajo es el fundamento mismo de la República, ya que considera que las personas, su dignidad, su participación creativa, su contribución al bienestar de todos — incluidas las generaciones futuras — son la piedra angular de toda sociedad. La Unión Europea y el Consejo de Europa definen, por su parte, los derechos de «segunda generación».

Todos debemos tener las mismas oportunidades de realización personal, independientemente del género, la edad, la procedencia social y geográfica, la orientación religiosa, política o sexual y también en la medida de lo posible — y lo es mucho — de las condiciones de salud.

Reconociendo la gran dedicación de la OIT a este empeño, deseo reiterar mis mejores deseos a fin de que usted, Director General, y todo el personal de la Organización logren alcanzar las importantes metas que tienen ante sí. A mis deseos se suma el aprecio del pueblo italiano, que se siente orgulloso de haber podido contribuir al progreso de una Organización que — sobre la base de su experiencia centenaria — se esfuerza cotidianamente en moldear nuestro futuro a partir de unos principios cardinales que, hace exactamente 50 años, con motivo de la concesión del Nobel de la paz a la OIT, fueron justamente rebautizados como *«Carta Magna»* de todos los trabajadores. Medio siglo después de aquella ceremonia, podemos afirmar legítimamente la validez perenne de la inspiradora idea que dio vida a esta Organización: el trabajo es una de las herramientas más eficaces para asegurar una paz mundial.

Alocución del Excmo. Sr. Nana Akufo-Addo, Presidente de la República de Ghana

Sr. Akufo-Addo
Presidente de la República de Ghana
(original inglés)

El pueblo de Ghana, primer pueblo africano que logró liberarse del régimen colonial, y todo un referente en el desarrollo de los principios de la responsabilidad democrática, el respeto de los derechos humanos y el Estado de derecho en el continente africano, agradece sinceramente y considera un gran honor que su líder y máximo servidor público haya sido invitado a participar en la celebración del centenario de la OIT con la oportunidad de pronunciar este discurso.

Con tal motivo, es obligado honrar la memoria de quienes libraron las heroicas batallas que posibilitaron ciertos logros ya asumidos como cotidianos. A más de uno le sorprendería saber cuántas personas sacrificaron la vida para que hoy disfrutemos, por ejemplo, de la jornada de ocho horas en el mundo, y cuántos años de lucha costó el derecho de descanso en sábado como parte del fin de semana.

En nuestro país, el papel de las organizaciones de trabajadores, particularmente en la etapa de lucha por la libertad y por la independencia del poder colonial británico, está escrito en letras de oro. La campaña de Acción Positiva impulsada en 1950 por nuestro insigne líder Kwame Nkrumah, el primer Presidente de Ghana, no habría triunfado sin el apoyo activo del movimiento sindical. Líderes sindicales de la talla de Alfred Pobee Biney, Vidal Quist y Anthony Woode, entre otros, han merecido entrar en el panteón de los grandes nacionalistas ghaneses que, con denodado esfuerzo y sacrificio, nos legaron un país libre e independiente. Hemos de rendir también un entusiasta homenaje a Albert Thomas, Harold Butler, John Winant, Edward Phelan, David Morse, Clarence Wilfred Jenks, Francis Blanchard, Michel Hansenne y Juan Somavia, los anteriores Directores Generales de la OIT que contribuyeron, en diversos sentidos, a conformar esta Organización tal como hoy la conocemos.

Y, por supuesto, no podemos olvidar a Guy Ryder, que sigue promoviendo los nobles ideales de la OIT. Recordamos su histórica visita a Ghana en 2015, cuando impulsó nuestra Política Nacional de Empleo, y le deseamos todo lo mejor para el resto de su mandato como Director General.

Estamos aquí no sólo para celebrar los logros de la OIT como órgano tripartito que, a lo largo de los años, se ha mantenido fiel al compromiso de promover la justicia social, el trabajo decente, los derechos de los trabajadores y el fortalecimiento del diálogo en el lugar de trabajo, sino también para reiterar nuestro apoyo a la Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo.

Este es, para mí, un aspecto crucial a la luz del informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019,* en el que se indica que unos 700 millones de trabajadores viven en condiciones de pobreza extrema o moderada, y casi un tercio de ellos se encuentran en África. El informe revela, además, que la aplicación del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, que exige promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, no avanza como se preveía. La desigualdad, la fragilidad, altos niveles de fragilidad y un elevado índice de desempleo, principalmente entre los jóvenes, dificultan la consecución de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible. Esto no es aceptable, y ha llegado el momento de encontrar soluciones duraderas y sostenibles para estos problemas en el mundo.

Cuando asumí mi mandato hace dos años y medio, descubrí que no sólo era el obrero jefe del país, sino también su principal empleador. ¿Por qué digo esto? Tenemos una nutrida población trabajadora, pero en la mayoría de los casos está subempleada, inadecuadamente empleada o desempleada. De hecho, el número de personas adscritas a lo que podríamos denominar trabajo formal es una pequeña parte de la población trabajadora de nuestro país. Las cifras indican que la dotación de trabajadores en nuestro país es de unos 13 millones de personas, de las cuales menos de 2 millones desempeñan un trabajo formal. Por desgracia, una de nuestras principales preocupaciones a lo largo de los años se ha dirigido a esta escasa proporción del sector formal.

Ghana dispone de un buen capital humano y nuestra economía ofrece grandes oportunidades de crecimiento acelerado y creación de empleo. Sin embargo, hay que reconocer que la marcha de la economía no ha sido alentadora en los últimos años y no ha logrado mejorar de manera apreciable las condiciones de vida de nuestro pueblo. Tratándose de un país con abundancia de recursos naturales valiosos, nada justifica que no seamos capaces de aprovechar las bendiciones que el Todopoderoso nos ha dado para aportar progreso y prosperidad a la ciudadanía.

Habida cuenta de la gravedad del desempleo en Ghana, al asumir la presidencia adoptamos medidas audaces, innovadoras y urgentes para mejorar la situación. Le hemos dado la espalda a la vieja economía, basada en la producción y la exportación de materias primas, y hemos tratado de construir una economía industrializada de valor añadido, sustentada por un aumento de la productividad agrícola. Esta es la manera de crear miles y miles de empleos decentes y bien remunerados para el conjunto de los ghaneses, y de ayudar a que salgan de la pobreza.

Por ello nuestra primera tarea ha consistido en poner a trabajar nuestra economía, tras varios años de estancamiento, y en crear un entorno propicio para que los empresarios creen empleo. Hemos conseguido algunos éxitos modestos en este aspecto. El Fondo Monetario Internacional proyecta que Ghana será la economía mundial con más rápido crecimiento este año. Además, somos el mayor receptor de inversión extranjera directa de toda África occidental, algunas de las mayores empresas del mundo abren establecimientos en Ghana y recientemente hemos pasado a ser el mayor productor de oro del continente.

Hemos desarrollado el programa «Planting for Food and Jobs» (Cultivo de alimentos y de empleo), que ofrece incentivos y eleva los ingresos de un millón de agricultores. Los resultados de este programa han sido espectaculares. Después de una cosecha excelente, el año pasado no importamos ni un solo grano de maíz, a diferencia de los años anteriores. Además, a fin de estimular la creación de empleo en todo el país, hemos impulsado los programas «One-District-One-Factory» (Un distrito, una fábrica) y «One-Village-One-Dam» (Un pueblo, un embalse), así como el Fondo de Desarrollo de las Comunidades Zongo y el Programa de Infraestructuras para la Erradicación de la Pobreza. Hemos empezado a corregir las graves deficiencias en materia de capacitación laboral, modernizando y fortaleciendo las instituciones de educación y formación técnica y profesional. También estamos adaptando los planes curriculares de las instituciones de desarrollo de competencias profesionales y de formación en el empleo a la demanda real de las empresas y del mercado de trabajo. A través de estas áreas de compromiso, mi Gobierno pretende subsanar la persistente inadecuación entre las competencias de la mayoría de los titulados y la demanda de trabajadores en nuestra economía.

Me complace informarles de que las organizaciones de trabajadores, a través del Congreso de Sindicatos de Ghana y otras organizaciones sindicales del país, han respaldado plenamente estas políticas y se han comprometido a prestar apoyo a fin de asegurar la consecución del objetivo de creación de empleos decentes para todos los ghaneses, un compromiso que acojo con agrado. Estamos decididos a consolidar aún más las relaciones con nuestros interlocutores sociales. El pasado 18 de abril el Gobierno, representado por los Ministerios de Finanzas y de Empleo y Relaciones Laborales firmó un acuerdo de concertación social sin precedentes entre las organizaciones de trabajadores, representadas por el Congreso de Sindicatos de Ghana, y los empleadores, representados por la Asociación de Empleadores de Ghana, con el objeto de forjar un sentimiento de cohesión, confianza y autogestión, y diálogo franco y abierto a fin de abanderar la causa del desarrollo orientada al cumplimiento de nuestra visión «Ghana Beyond Aid» (Ghana más allá de la ayuda).

Estamos comprometidos con un nuevo contrato social que promueva el diálogo social en la gestión económica y en la formulación de políticas públicas. La pretensión del Gobierno es que los trabajadores y las empresas tengan la seguridad de que son nuestros verdaderos asociados para el desarrollo, y de que sus ideas son cruciales en el modelo de gestión económica y desarrollo que propugnamos.

En África tenemos la responsabilidad de propiciar que nuestros países resulten atractivos para las generaciones más jóvenes, de manera que sientan que les aguarda un futuro prometedor si se quedan en su tierra ayudando a la construcción nacional. Nos avergüenza la desesperación que mueve a los jóvenes a intentar cruzar el Sáhara a pie y el mar Mediterráneo en pateras, con la vana esperanza de encontrar un futuro mejor fuera de África. Por ello las iniciativas impulsadas desde Ghana sirven de base a la Agenda 2063 de la Unión Africana, un marco estratégico de desarrollo inclusivo y sostenible en nuestro continente.

Pese a los problemas de seguridad que persisten en algunas partes del continente, no cabe duda de que África está mucho mejor hoy que hace 30 años. La Agenda 2063 de la Unión Africana brinda al continente la esperanza y la aspiración de transformación económica para los próximos decenios, sobre la base de la movilización total de la joven y dinámica población africana. Estamos construyendo una África más fuerte, más resiliente, unida y próspera, con una identidad cultural bien definida. Adoptamos un marco de desarrollo centrado en las personas, basado en el gran potencial del pueblo africano, e impulsado por la democracia, la buena gobernanza y el respeto de los derechos humanos.

La suerte de África está cambiando con gran celeridad. El concepto de ayuda está dando paso a un modelo basado en la inversión y la cooperación comercial. Con la inminente entrada en vigor del Acuerdo por el que se establece la Zona de Libre Comercio Continental

Africana (AfCFTA), adoptado en marzo de 2018 con el objeto de crear la mayor zona de libre comercio del mundo desde la fundación de la Organización Mundial del Comercio, África se prepara para aprovechar al máximo su potencial. Con un mercado de 1 200 millones de personas y un producto interior bruto combinado de 2,5 billones de dólares estadounidenses, la Zona de Libre Comercio Continental eliminará los aranceles elevados, generará oportunidades de empleo para una fuerza de trabajo joven en rápida expansión y armonizará la labor de nuestras comunidades económicas regionales. Según las estimaciones de la Comisión Económica para África (CEPA), el comercio intraafricano tendrá un crecimiento anual del 52,3 por ciento cuando la Zona de Libre Comercio Continental esté en pleno funcionamiento. La buena noticia es que, desde que fue ratificado por Gambia el 3 de abril de 2019, el AfCFTA está preparado para su entrada en vigor. A tenor del progreso sustancial que demuestra nuestro continente en diversos frentes, me uno decididamente a quienes sostienen que ha llegado el momento de África.

A fin de cumplir nuestras ambiciones en toda su amplitud, debemos aprovechar las oportunidades que nos brindan los 17 ODS. Como Copresidente del grupo de personalidades eminentes que apoyan al Secretario General de las Naciones Unidas en la campaña para alcanzar los ODS, me complace la presencia de mi Copresidenta, la Primera Ministra, Sra. Solberg, aquí esta tarde. Creo que África, en particular, debe abrazar los ODS con gran entusiasmo. Tenemos las capacidades, la creatividad, el conocimiento, la necesidad y los recursos para dar ejemplo al mundo en la aplicación de los ODS, y lograr así el objetivo de promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Para ello debemos seguir emprendiendo una labor activa.

Antes de concluir, permítanme que recuerde la importancia de la Declaración de Filadelfia de 1944 y la consecución de la justicia social. Esta Organización, que ha cumplido su mandato durante el último siglo a pesar de las dificultades, en la próxima fase de su existencia debe encarar plenamente la cuestión de la representación regional igualitaria en su estructura de gobernanza.

Los mandantes tripartitos observan y esperan con impaciencia una mejora en la estructura de gobernanza de esta importante Organización. Los ministros de trabajo africanos, en su última reunión celebrada hace dos meses, el 4 de abril, en Addis Abeba (Etiopía), se mostraron firmemente convencidos de que la mejora de la gobernanza es sinónimo de la aplicación efectiva de la responsabilidad de la OIT de velar por los intereses de sus mandantes. Reiteraron y apoyaron el llamamiento urgente a que la composición del Consejo de Administración sea más representativa, gracias a un medio de designación que tenga en cuenta los diversos intereses geográficos, económicos y sociales de los grupos que lo constituyen. Espero que el Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT ocupe un lugar destacado en próximos debates durante la celebración de este centenario.

Abrigo también la esperanza de que el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y los ulteriores debates nos aporten respuestas útiles para afrontar los desafíos del mundo del trabajo en el siglo XXI. Los países Miembros deben aprovechar las innumerables oportunidades que tienen por delante para mejorar la calidad de la vida laboral, ampliar las opciones disponibles, eliminar las disparidades por motivos de género, reparar el daño causado por las desigualdades en el mundo y el cambio climático y, ante todo, compartir la responsabilidad de avanzar hacia un futuro más sostenible que garantice que nadie se quede atrás.

Una vez más, felicito a la OIT por la celebración de su centenario y confío en que salgamos de la presente reunión de la Conferencia reafirmados en nuestra convicción de que podemos ofrecer oportunidades para que todos nuestros ciudadanos cumplan sus aspiraciones.

Alocución de la Excma. Sra. Erna Solberg, Primera Ministra del Reino de Noruega

Sra. Solberg
Primera Ministra del Reino de Noruega
(original inglés)

Noruega es miembro fundador de esta Organización. En 1919, nos comprometimos a trabajar juntos para promover el avance económico y social con miras a conseguir la justicia social. En estos cien años, las nuevas tecnologías han transformado nuestras condiciones de vida y nuestras vidas mismas. La esperanza de vida ha aumentado. Los servicios básicos de atención sanitaria y de educación son hoy ampliamente accesibles, y han aumentado los ingresos de la mayoría de las personas. Uniendo nuestras fuerzas, hemos conseguido mucho más de lo que hubiéramos podido lograr solos.

Sin embargo, las nuevas tecnologías, las tendencias demográficas, el cambio climático y la globalización están transformando el mundo de forma acelerada, y el mundo del trabajo también está experimentando un cambio rápido y profundo. Nuestra labor está lejos de haber concluido y todavía quedan muchos desafíos por afrontar. Debemos seguir promoviendo el trabajo decente en todas las regiones del mundo. Podemos y debemos lograr avances. Cuando se otorgó el Premio Nobel de la Paz a la OIT en 1969, el Comité del Premio Nobel hizo referencia al principio fundador de la OIT: «Si deseas la paz, cultiva la justicia». Hoy, cuando celebramos el centenario de la Organización, conviene recordar el origen de estas palabras y por qué siguen siendo pertinentes.

Durante cien años, la OIT ha sido un paladín de la cooperación tripartita activa, las normas internacionales vinculantes, los derechos de los trabajadores y la igualdad de condiciones en materia de competencia, y justicia social. La expresión «trabajo decente para todos» fue acuñada por la OIT. Este concepto se ha recogido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8. El trabajo decente es un objetivo primordial en sí mismo, pero también es fundamental para lograr una economía mundial socialmente sostenible.

El mercado de trabajo de Noruega está globalizado. Como la mayoría de los países europeos, nos beneficiamos enormemente de la inmigración de trabajadores calificados y de la libre circulación de personas en Europa, que han contribuido al progreso de nuestra economía. Dicho esto, hemos constatado que una gran inmigración laboral puede ejercer presiones sobre nuestro mercado de trabajo, los salarios y las prestaciones sociales. Asimismo, hemos observado un aumento de los delitos relacionados con la actividad laboral, lo que es inaceptable. Nadie quiere una carrera a la baja en lo relativo a las condiciones de trabajo o los salarios. De producirse ésta, podría llevar a un aumento del nacionalismo, el proteccionismo y el populismo; todos los países europeos estamos confrontados a este reto, y debemos tomar muy en serio estas preocupaciones. Por nuestra parte, estamos incrementando nuestra cooperación para asegurarnos de que se cumplan las normas vigentes. Mi Gobierno está participando activamente en la lucha contra los delitos en el mercado laboral europeo, en estrecha colaboración con la Unión Europea y sus Estados miembros. Los servicios de inspección del trabajo de diferentes países colaboran en torno a casos específicos. Comparten información, aprenden unos de otros y combaten juntos las prácticas desleales y a veces delictivas que se pueden registrar en el mercado de trabajo europeo.

Esto comporta una dimensión global más amplia, que se ve reforzada por los flujos migratorios globales. Los trabajadores migrantes en situación ilegal corren mayor riesgo de ser explotados. También corren el riesgo de ser absorbidos por las economías de mercado negro, donde tienen escasos derechos y oportunidades. No podemos aceptar la explotación ni la creación de economías sumergidas. Por lo tanto, necesitamos una colaboración más

estrecha para asegurar el retorno a sus lugares de origen de aquellas personas que no cumplen los criterios para obtener la residencia, el asilo u otra forma de protección.

Noruega cuenta con una larga historia de relaciones constructivas entre los interlocutores sociales. Creemos en el tripartismo, que, a nuestro juicio puede ayudar a garantizar que nuestra economía globalizada se oriente hacia un crecimiento y un desarrollo centrados en las personas, como subraya la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Además, consideramos que la colaboración estrecha entre el Gobierno y los interlocutores sociales constituye una ventaja competitiva, pues ayuda a crear condiciones estables en el mercado de trabajo y contribuye al crecimiento económico. Por consiguiente, sobre la base de nuestra experiencia, hemos dado una gran prioridad a la promoción del diálogo social en nuestra labor internacional.

El porcentaje del ingreso nacional bruto y del ingreso per cápita destinado por Noruega a la ayuda es uno de los más elevados. Un presupuesto de ayuda generoso nos permite desarrollar alianzas estratégicas y apoyar los esfuerzos que se despliegan en todo el mundo en pos de la consecución de los ODS. Existe un amplio acuerdo político entre todos los partidos en cuanto a que la financiación para el desarrollo representa un desafío muy importante. La Agenda 2030 orienta las políticas nacionales, exteriores e internacionales de Noruega en materia de desarrollo, y es muy alentador comprobar que los actores del mercado de trabajo, tanto en nuestro país como aquí, en la OIT, reconocen el valor fundamental de los ODS. La próxima reunión del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas brindará una oportunidad importante para hacer un balance de los logros registrados hasta ahora en relación con el ODS 8. Asimismo, debería ayudarnos a establecer nuestras prioridades para las actividades futuras.

Se estima que 40 millones de personas viven en la esclavitud actualmente. La esclavitud moderna es uno de los mayores atentados contra los derechos humanos en todo el mundo, y existe en todos los países y todos los segmentos de la sociedad. Todos participamos en ella, ya sea a través de la ropa que llevamos, el teléfono móvil que utilizamos o el pescado que comemos. Es responsabilidad de todos abordar y eliminar la esclavitud dondequiera que surja. La existencia de un sector privado responsable es parte de la solución. Tanto los gobiernos como el sector privado deben asumir sus responsabilidades. Al respecto, quisiera dar las gracias especialmente a la Primera Ministra Theresa May por sus esfuerzos incansables para luchar contra la esclavitud moderna. Por su parte, la OIT sigue siendo un actor normativo importante, pionero en la lucha contra la esclavitud moderna. Las normas internacionales vinculantes son cruciales en este ámbito. Debemos protegerlas y fortalecerlas. Noruega está intensificando su lucha contra la esclavitud moderna; en esta perspectiva, queremos aunar nuestras fuerzas con las de otros actores comprometidos. Por lo tanto, me complace anunciarles que Noruega desea sumarse a la Alianza 8.7.

Las mujeres representan casi de la mitad de la población mundial en edad de trabajar, pero sólo el 50 por ciento de ellas participan en la fuerza de trabajo, frente al 80 por ciento de hombres. La igualdad de género y la participación de la mujer en la vida activa son factores importantes para el crecimiento económico y el buen funcionamiento de la sociedad. Cuando las mujeres no participan en el mercado de trabajo, la sociedad pierde mano de obra, ingresos fiscales y un valioso poder adquisitivo. En cambio, la inclusión laboral de las mujeres amplía el acervo de competencias disponibles. Los esfuerzos para promover los ODS y la igualdad de género están, pues, estrechamente relacionados con las actividades de la OIT y la labor relativa al ODS 8. Debemos facilitar la participación de las mujeres. En Noruega, las inversiones públicas en infraestructura, protección social y servicios públicos de cuidados han sido determinantes a la hora de reducir la brecha de género en el mercado de trabajo. Crear condiciones para que las mujeres puedan volver a trabajar después de tener hijos permite que tanto los hombres como las mujeres puedan aportar su contribución. Las licencias de maternidad y de paternidad y la licencia parental en general son ahora la norma en mi país. Los servicios públicos de cuidado de niños también están ampliamente

disponibles, lo cual supone un enorme avance. Promover la participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha sido un factor primordial en la creación de riqueza en Noruega. ¿Sabían ustedes que la primera mujer acreditada como delegada ante la Conferencia Internacional del Trabajo fue una noruega? La Sra. Betzy Kjelsberg era inspectora de trabajo y representó al Gobierno de Noruega de 1923 a 1935. Los países nórdicos son líderes en lo relativo a la igualdad de género, pero todavía nos queda mucho por hacer para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Si bien la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden afectar a todos los trabajadores sin distinción, también tienen una significativa dimensión de género. Por lo tanto, Noruega apoya plenamente la decisión de dar prioridad a este tema en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de este año y respalda la labor que tiene por finalidad establecer un marco mundial para combatir este grave problema, contra el que tenemos que luchar tanto en el plano nacional como internacional; un nuevo convenio de la OIT contribuirá a alcanzar este objetivo.

La educación desempeña una función vital a la hora de aumentar el acceso al mercado de trabajo y de impulsar el desarrollo y el crecimiento nacionales. La educación es una de las principales prioridades en la política de desarrollo de Noruega. Es necesario incrementar las inversiones si queremos conseguir una educación de calidad y oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Debemos hacer más para responder a las necesidades educativas de todos los niños, con inclusión de aquéllos a los que es más difícil llegar. Esta ambición es la piedra angular de nuestro compromiso de no dejar a nadie atrás. La formación profesional es importante para superar las dificultades de un gran número de jóvenes. Éstos necesitan competencias laborales pertinentes para incorporarse al mercado de trabajo. La formación profesional también es importante para poder remediar la inadecuación entre la oferta y la demanda de competencias; al respecto, cunde el convencimiento de que el desarrollo de sistemas adecuados de aprendizaje es un factor esencial para hacer frente a la crisis del desempleo juvenil.

Nos comprometemos a seguir apoyando el programa de competencias laborales de la OIT. Las competencias que adquirimos cuando somos jóvenes no durarán toda nuestra vida laboral. La educación y el trabajo se tienen que coordinar mejor para garantizar un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Habrá que crear más empleos, y más personas tendrán que adquirir las competencias necesarias para desempeñarlos. Noruega apoya el enfoque centrado en las personas. A través de diálogo social, debemos identificar qué competencias necesitamos para el futuro. En Noruega, hemos establecido una comisión tripartita sobre las necesidades en materia de competencias, y el Gobierno ha puesto en marcha una reforma para promover el aprendizaje permanente. Uno de nuestros objetivos principales es establecer modelos más flexibles de educación superior y aumentar la cooperación tripartita en materia de calificaciones.

La OIT es un miembro valioso del sistema de las Naciones Unidas, y está dotada de una estructura tripartita única. También forma parte de una arquitectura multilateral más amplia. Las organizaciones multilaterales desempeñan una función importante al facilitar la cooperación entre Estados. Si queremos resolver los mayores retos de nuestra época, necesitaremos más cooperación internacional, y no menos. El sistema multilateral está sometido a presiones. El aislacionismo y el proteccionismo son tendencias que están poniendo en jaque el orden mundial basado en las normas. Se trata de una seria amenaza para nuestra prosperidad y bienestar. El sistema multilateral es necesario y debemos hacer todo lo que esté en nuestras manos para reforzar su eficacia, su eficiencia y su legitimidad. Necesitamos unas Naciones Unidas sólidas y preparadas para cumplir con su cometido, pero para lograrlo los Estados Miembros deben estar comprometidos y velar por la aplicación de las reformas acordadas.

El énfasis que el Secretario General ha puesto en el desarrollo económico reviste importancia, y nos brinda la oportunidad de fomentar el Programa de Trabajo Decente tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas. Noruega es un asociado consecuente de las Naciones Unidas y un defensor incondicional de un orden basado en normas. Este mes presentaremos un libro blanco sobre el papel de Noruega y su interés en el sistema multilateral. Además, estamos redoblando nuestros esfuerzos para fortalecer la cooperación internacional.

Es el momento de unirnos para defender todo lo que hemos construido en los últimos cien años. La OIT puede sentirse orgullosa de su largo historial de defensa de la justicia social y de promoción del bienestar de los trabajadores en todo el mundo. Pero no es momento de dormirnos en los laureles. Al emprender la OIT el camino hacia su segundo centenario, debemos asegurarnos de que sea una organización sólida, moderna y eficaz, en la que el tripartismo y el diálogo social constituyan la base de políticas que promuevan el trabajo decente para todos y el desarrollo sostenible a largo plazo. Debemos asegurar que la OIT sea capaz de orientar a los Estados sobre la manera de adaptarse a la rápida transformación de la producción y del mercado de trabajo, continúe elaborando, supervisando y haciendo cumplir las normas internacionales vinculantes en el mundo del trabajo, y siga desempeñando una función activa en el sistema multilateral, mediante la promoción de un enfoque del trabajo centrado en el ser humano, en todos los ámbitos de las políticas, en particular las políticas comerciales, financieras, económicas, sociales y ambientales. Es nuestra responsabilidad decidir la dirección que vamos a tomar de ahora en adelante. El futuro depende de las opciones que elijamos ahora. El compromiso de Noruega con la igualdad y la justicia social sigue siendo firme, y continuaremos buscando soluciones comunes a los problemas que se planteen en nuestro futuro común.

Creo que nos queda mucho por hacer también en los próximos cien años.

Alocución del Excmo. Sr. Khadga Prasad Sharma Oli, Primer Ministro de la República Federal Democrática de Nepal

Sr. Sharma Oli
Primer Ministro de la República Federal Democrática de Nepal
(original inglés)

Nos hallamos reunidos aquí hoy, en este momento histórico, para celebrar el centenario de la Organización que mostró el camino para erigir el contrato social más ambicioso de la historia de la humanidad, para conmemorar los cien años de una visión y aspiración a un mundo justo, humano y equitativo, y para sentar un pilar igualmente sólido con la vista puesta en el futuro. El centenario de la Organización Internacional del Trabajo es la ocasión de celebrar el derecho de las masas trabajadoras a acceder a la justicia social a través del diálogo social. Quiero felicitar calurosamente a la fraternidad de la OIT en este momento histórico. Es un profundo honor para mí participar en este memorable acontecimiento, y quiero dar las gracias al Director General por su amable invitación. Deseo también transmitir los saludos sinceros y los mejores deseos de la tierra de Sagarmatha, conocida también como Monte Everest, y de Lumbini, lugar de nacimiento de Buda y cuna del budismo, para que esta reunión de la Conferencia se vea coronada por el éxito.

La Constitución de la OIT vino al mundo a partir de las cenizas de la primera guerra mundial. En sus artículos se plasmaron el deseo y la voluntad de la humanidad en su conjunto de alcanzar la paz a través del diálogo social. Y se mostró claramente que las relaciones de producción podían evolucionar a través del diálogo. Los principios fundamentales postulados por la OIT, entre ellos la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la

libertad de asociación y libertad sindical, la regulación del tiempo de trabajo, el salario vital adecuado, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y la protección social, constituyen una contribución excepcional a la civilización humana. No son logros ordinarios, lo que hace de la OIT un organismo precursor.

Quisiera referirme ahora a dos iniciativas históricas que vieron la luz en el último decenio del siglo XX: la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, y el Programa de Trabajo Decente, creado en 1999. Asimismo, el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor,* brinda una base sólida para nuestras deliberaciones y, a mi juicio, seguirá orientando el debate durante los próximos 25 años.

La evolución de la tecnología, las transformaciones demográficas, la migración y los cambios en la organización del trabajo están trazando nuevas sendas hacia la prosperidad. Pero, por otra parte, estos fenómenos están también trastocando las modalidades de trabajo existentes. La tecnología ha reemplazado los empleos tradicionales, transformado la forma en que trabajamos y creado lugares de trabajo más innovadores. Por otro lado, la inteligencia artificial, la automoción, la robótica, Internet, la impresión en 3D y la tecnología de la cadena de bloques están generando cambios profundos en la forma en que concebimos la actividad laboral. La economía de trabajos esporádicos en plataformas está ofreciendo a millones de personas la posibilidad de trabajar a distancia. Sin embargo, aun cuando cada transformación acarrea nuevas oportunidades, también conlleva nuevos desafíos. Tenemos, pues, la oportunidad de asegurar que nuestro destino permanezca en manos de los hombres y no de la tecnología, la oportunidad de dejar un planeta habitable para las generaciones futuras, y la oportunidad de crear una situación beneficiosa para todos, aprovechando el dividendo demográfico con el propósito de complementar la oferta de capital humano allá donde sea necesario.

Al gestionar los cambios, debemos seguir situando al ser humano en el eje central. Para ello, es fundamental invertir en las capacidades de las personas, promover el espíritu empresarial y crear empleo decente. Debemos también garantizar la igualdad de género, reforzar la protección social, respetar el diálogo social y garantizar los derechos en el trabajo. El cambio climático está provocando un aumento de la demanda de empleos verdes; por esta razón, las acciones climáticas serán más eficaces si sitúan su punto de partida en el mundo laboral. Los empleos verdes serán los peldaños que conduzcan a una economía verde. Los salarios adecuados y el control sobre el tiempo de trabajo van de la mano, y son el signo de la prosperidad y el bienestar de los trabajadores en su conjunto. El trabajo no es una mercancía, y la OIT tiene un importantísimo papel que desempeñar al respecto: velar por que los principios fundamentales inscritos en la Declaración de Filadelfia sean respetados en todo momento. La persistencia del desempleo juvenil es una fuente de inestabilidad política y de pobreza. Por consiguiente, debemos poner término a esta situación.

Nepal es un país con enormes recursos naturales y un rico dividendo demográfico, por lo que su horizonte laboral es verdaderamente prometedor. Hemos llevado a cabo sólidas reformas jurídicas y de las políticas en respuesta al dinamismo del entorno laboral internacional. Asimismo, hemos hecho nuestras las disposiciones de los instrumentos fundamentales de la OIT en los que somos parte. Nuestras leyes no discriminan a los trabajadores sobre la base de su situación, sean éstos regulares o irregulares, subcontratados o contractuales, ni por el hecho de estar ocupados en el sector formal o el informal. Hemos redefinido la noción de empleo permanente apoyándonos en el principio de la protección social para todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su empleo, hemos establecido un equilibrio justo entre la flexibilidad y la seguridad social, y hemos puesto fin por ley a la dicotomía existente entre el sector formal y el informal. De esta manera, hemos concluido con éxito el proceso de formalización del sector informal.

La constitución democrática de Nepal se fundamenta en los ideales de igualdad, no discriminación y justicia social. Sin derechos económicos ni justicia social, la democracia sigue estando incompleta. Para nosotros, la concepción de la democracia va más allá de meras formalidades, como la creación de partidos políticos, la participación en los procesos electorales o el ejercicio del derecho a la libertad de expresión. En efecto, consideramos nuestra democracia como algo global que empodera a las personas en todos los niveles: político, económico, social y cultural. Nuestra Constitución consagra el derecho a la justicia social, el derecho a no sufrir explotación, el derecho al trabajo, la remuneración y la seguridad social, así como el derecho a la afiliación sindical y a la negociación colectiva. Los derechos a la educación, los servicios de salud, la alimentación, la vivienda y la cultura, así como en el plano lingüístico, son considerados en Nepal derechos fundamentales a los que puede aspirar todo nuestro pueblo.

Hemos promulgado una serie de normativas de aplicación con el fin de hacer respetar los derechos fundamentales, en particular en el mundo del trabajo. Los nepaleses están amparados por el sistema de seguridad social durante toda su vida. Los niños y las personas de edad están afiliados al régimen de seguridad social universal, y los trabajadores en activo, a un régimen de seguridad social basado en las cotizaciones, según lo estipulado en una disposición incorporada a la legislación en la materia. Además, en noviembre del pasado año, mi Gobierno inició el establecimiento de un régimen de seguridad social general para las personas en activo. Este proyecto, el de mayor envergadura jamás emprendido por Nepal en materia de seguridad social, se basa en un sistema en el que tanto los trabajadores como los empleadores realizan cotizaciones, y comprende prestaciones en concepto de desempleo, maternidad, enfermedad, vejez, accidente, personas a cargo y discapacidad, entre otros. En los últimos 25 años, las personas de edad han venido recibiendo una pensión de vejez, y las mujeres solas y las pertenecientes a los sectores más marginados, un subsidio mensual. Además, se ha aumentado paulatinamente la cuantía de estas aportaciones en efectivo esenciales y se han ampliado las categorías beneficiarias.

En febrero de este año, se puso en marcha un nuevo régimen de seguridad social basado en el empleo, en el marco del denominado Programa de Empleo del Primer Ministro. El objetivo de este programa emblemático es crear puestos de trabajo, garantizar un empleo a todos los ciudadanos en edad de trabajar, ofrecer prestaciones en caso de desempleo, promover la innovación y el espíritu empresarial, e impulsar la adquisición de competencias laborales, la readaptación profesional y el perfeccionamiento de las competencias. Con el fin de transformar las relaciones de producción, hemos adoptado nuevas series de leyes laborales que protegen la dignidad del trabajador y garantizan la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como la flexibilidad en el contexto laboral. La Ley de Sindicatos protege los derechos colectivos de nuestros trabajadores, de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

La inclusión sigue siendo el principio fundamental de nuestra política. Existen medidas especiales para asegurar que todas las categorías de nuestra sociedad estén representadas en los órganos estatales. En el Parlamento Federal y las asambleas provinciales, un tercio de los escaños está reservado a las mujeres. Además, tras las elecciones de 2017, las mujeres constituyen más del 41 por ciento de los representantes en los órganos electos.

Las empresas son el motor de las economías modernas en las que se ofrecen puestos de trabajo y se respetan las normas de la OIT. Deberíamos, pues, ayudarles a crecer, a crear más empleo y a apoyar la economía. Por «empleo», nos estamos refiriendo al desarrollo de la iniciativa empresarial, las empresas, las micro, pequeñas y medianas empresas (mipyme), las empresa incipientes y el empleo por cuenta propia. A fin de poner remedio a la falta de puestos de trabajo, es esencial ofrecer a nuestros jóvenes empleos decentes y ampliar la seguridad social a todos. Los trabajadores migrantes se ven a menudo confrontados al pago

de gastos de contratación elevados, a la sustitución de contratos, a condiciones de trabajo inseguras y sin garantías, y al incumplimiento de las condiciones de empleo. Como Nepal es un país tanto de origen como de destino migratorio, consideramos que el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, adoptado el pasado mes de diciembre, brinda un marco para la cooperación en este ámbito. Nuestra acción en el seno del Consejo de Administración de la OIT y en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se guía por la piedra angular de dicho Pacto: lograr que la migración sea un proceso seguro, ordenado y beneficioso para todos.

Hemos establecido un marco institucional para favorecer el diálogo social a nivel federal, provincial, local y de las empresas. A través de nuestra plataforma común del Centro Conjunto de Coordinación Sindical, Nepal hace gala, como ningún otro país, de unidad dentro de la diversidad en el contexto de los sindicatos. Este peculiar foro de trabajadores representa a todos los trabajadores del país, les permite participar en el diálogo social y defiende sus intereses en un espíritu de solidaridad y armonía en las relaciones laborales. La presencia del foro tripartito en el Centro ha contribuido a mejorar las relaciones laborales y a terminar prácticamente con los conflictos laborales. Con el propósito de asegurarse de que los empleadores respeten sus obligaciones, el Gobierno lleva a cabo auditorías del trabajo que bridan la oportunidad de reflexionar, realizar una autoevaluación y efectuar mejoras. La inspección del trabajo y la inspección de la seguridad y salud en el trabajo son componentes integrales de tales auditorías. Los actores del mundo del trabajo de Nepal han establecido voluntariamente un contrato social en la perspectiva de aplicar cuestiones relativas a los derechos y de participar en convenios colectivos con miras a proteger los intereses de los trabajadores.

En su lucha en favor de la democracia, Nepal se inspiró profundamente en la acción de la OIT. De hecho, muchos de nuestros dirigentes sindicales fueron abanderados de la resistencia contra la autocracia y pioneros del movimiento democrático. Hace cinco décadas que, en el marco de mi vida pública, lucho para que en mi país reine la igualdad y la justicia social para todos. Bajo mi dirección, el Gobierno trata de llevar a la práctica la expresión nacional que dice «si Nepal es próspero, los nepalíes son felices». Para alcanzar la prosperidad, necesitamos mano de obra calificada; ello contribuye a promover la prosperidad, lo cual debería conducir a la felicidad. Así, pues, en este contexto, podríamos reformular la expresión anterior para que diga «con trabajadores calificados, Nepal es próspero y los nepalíes son felices», y sustentar en esta idea nuestro programa para garantizar trabajo decente, salarios decentes y un lugar de trabajo decente.

Tenemos la intención de acabar con todas las formas de carencia y explotación, asegurar el desarrollo equitativo y sentar los cimientos de un Estado de orientación socialista, como está previsto en nuestra Constitución. Perseguimos la meta de poner fin a las peores formas de trabajo infantil de aquí a 2022, y a todas las formas de trabajo infantil para 2025. Nos hemos comprometido, por otra parte, a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) antes de 2030, en particular todos los aspectos del ODS 8. De esta forma, Nepal pasó a formar parte de la Alianza 8.7 como país pionero.

Tras un siglo de existencia, las palabras del preámbulo de la Constitución de la OIT, que hacen un llamamiento para la reafirmación de la justicia social y la paz duradera, siguen resonando en esta sala de reunión. Debemos cumplir con nuestras «obligaciones morales mínimas» y avanzar para dar respuesta a los problemas más urgentes de nuestra época. Ha llegado la hora de defender los ideales fundadores de la OIT y de demostrar que siguen siendo pertinentes para promover el valor de la dignidad humana, la igualdad, la justicia social y el futuro sostenible. Pensemos de qué manera la OIT puede asegurar su propio futuro y el futuro de sus mandantes tripartitos. Tengo la firme esperanza en que en el documento final de este evento del centenario se tratará debidamente tal importante aspecto de la Organización.

Intervención del Sr. Guy Ryder en homenaje a Nelson Mandela, ilustre invitado a la 77.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

(Se proyecta un breve vídeo sobre el ex Presidente Nelson Mandela y la OIT.)

Sr. Ryder
Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Hago uso de la palabra para señalar la notable circunstancia histórica de que el centenario de la Organización Internacional del Trabajo coincida casi exactamente con el centenario del nacimiento de Nelson Mandela, lo cual merece un momento de reflexión. El vídeo que acaban de ver corresponde a la 77.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1990, que constituyó una ocasión extraordinaria: acababa de caer el Muro de Berlín; el Primer Ministro de Polonia Tadeusz Mazowiecki, que había sido elegido democráticamente, acudió a la reunión de la Conferencia en compañía de un delegado trabajador llamado Lech Wałęsa, y, por supuesto, Nelson Mandela también estuvo presente, como acabamos de ver, en la que era su primera visita a Europa como dirigente en libertad.

Ya por aquel entonces, Nelson Mandela y Cyril Ramaphosa formaban, en cierto modo, un tándem: mientras Mandela encauzaba la concienciación internacional para que la libertad y la dignidad venciesen al apartheid, Cyril Ramaphosa convertía los sindicatos en una extraordinaria fuerza de promoción de la justicia social. Entre los dos, agruparon en un solo bloque a las fuerzas de la sociedad civil — empleadores y sindicatos — y, finalmente, consiguieron cambiar Sudáfrica.

Aun cuando el Gobierno sudafricano había abandonado la OIT en 1964, ulteriormente, en 1992, a petición del Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU), la OIT envió a Sudáfrica una Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical. Los sindicatos y los empleadores de Sudáfrica pudieron seguir contando con el apoyo tripartito de la OIT. Durante tres decenios, la Conferencia Internacional del Trabajo había aplicado su Declaración y su Programa de Acción contra el Apartheid.

En el discurso que pronunció desde esta tribuna en 1990, Nelson Mandela observó que: «La historia recordará, seguramente, que ha habido muy pocos otros problemas que hayan unido a la humanidad con tanta firmeza como la oposición de las naciones contra el apartheid, crimen de lesa humanidad». Como acabamos de oír, nos estaba invitando a recorrer juntos el resto del camino, y así lo hicimos.

Diecisiete años después, en 2007, una vez que ya había abandonado la Presidencia de Sudáfrica, Nelson Mandela aceptó el primer Premio a la Investigación sobre Trabajo Decente, otorgado por la OIT. En su mensaje a la Conferencia, hizo un llamamiento en pro de «un diálogo social y un proceso de consulta más eficaces en todos los ámbitos de política». Además, nos recordó que «el trabajo decente supone el derecho, no sólo a sobrevivir, sino también a prosperar y a lograr una calidad de vida digna y satisfactoria», y que «todas las personas deben poder disfrutar de este derecho».

En mi opinión, estos mensajes nos son de gran utilidad a la hora de encarar el futuro del trabajo y el futuro de la OIT.

Alocución del Excmo. Sr. Cyril Ramaphosa, Presidente de la República de Sudáfrica

Sr. Ramaphosa
Presidente de la República de Sudáfrica
(original inglés)

Es todo un honor y un privilegio para mí dirigirme a los participantes en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el año en que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebra su centenario. De hecho, es doblemente un honor porque comparezco ante este augusto órgano casi 29 años después de que lo hiciera Nelson Mandela, cuatro años antes de que se convirtiera en el Presidente elegido democráticamente de Sudáfrica. La OIT, tal y como le pidió Nelson Mandela, apoyó nuestra lucha durante los cuatro años siguientes y, con su ayuda, logramos nuestra libertad. Hoy, 25 años más tarde, me encuentro aquí, ante ustedes, para agradecer, una vez más, a la OIT que apoyara nuestra lucha. Le estamos muy agradecidos.

Es esta una ocasión para reflexionar sobre la honda repercusión que ha tenido la OIT en el mundo del trabajo y también en la vida de los trabajadores de todo el mundo en los últimos 100 años. Para los sudafricanos, la OIT ha jugado un papel especialmente importante en la configuración, en el fondo y en la forma, del mercado de trabajo que tenemos en la actualidad. Durante toda nuestra lucha en favor de la democracia, la justicia y los derechos de los trabajadores, la OIT ha sido una fuente constante de apoyo práctico. Y también ha sido fuente de estímulo y orientaciones.

A comienzos de este mes, el principio de justicia social, uno de los principios fundacionales de la OIT, se puso claramente de manifiesto en nuestros tribunales sudafricanos cuando los abogados que representaban a los mineros y a cinco empresas mineras comparecieron conjuntamente para solicitar al tribunal que refrendara un acuerdo extrajudicial multimillonario favorable a los mineros que habían contraído distintas enfermedades, como la silicosis y la tuberculosis, cuando trabajaban en las minas. Este caso tiene consecuencias decisivas y de gran alcance para la manera en que se tratan en nuestro país la dignidad, el bienestar y la seguridad y salud de los trabajadores. En muchos sentidos, representa una victoria de la justicia social y ofrece un medio de reparación para uno de los grupos de trabajadores más vulnerables no sólo de nuestro país, sino de todo el mundo en desarrollo. Como muchos sabemos, en distintas partes del mundo, los mineros trabajan en condiciones difíciles y sumamente peligrosas, y con frecuencia son explotados y se les deniegan prestaciones adecuadas. Ese acuerdo constituye una demostración real de justicia social, uno de los valores que propugna la OIT. No obstante, también es, junto con la demanda colectiva que lo precedió, un hecho sin paralelo en nuestra historia que permitirá indemnizar a los trabajadores por las situaciones laborales peligrosas a las que han estado expuestos incluso desde 1965.

Fue para proteger a trabajadores como esos mineros, para salvaguardar y promover sus derechos, por lo que un grupo de hombres y mujeres visionarios establecieron la OIT hace 100 años. Con ello se sentaron las bases de un mundo nuevo de justicia social en el que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pudieran trabajar de consuno y esforzarse juntos por alcanzar una meta común. Cuando se constituyó la OIT, el mundo era muy distinto. Empezaba a superar los estragos causados por la guerra, pero los retos que tenía ante sí se parecen a los que sigue enfrentándose en la actualidad. El mundo tiene que hacer frente ahora a la cuestión de cómo mejorar los derechos de los trabajadores ante la rápida industrialización, el cambio climático y la transformación tecnológica, y al abordar esa cuestión — que constituye lo que consideraría tanto un reto como una oportunidad —, la OIT ha sido un ejemplo a lo largo de los últimos 100 años.

La OIT estableció la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en cumplimiento de su finalidad fundacional. He tenido el honor y el privilegio excepcionales de copresidir la Comisión Mundial con el Primer Ministro de Suecia, el Sr. Stefan Löfven. Se trata de una iniciativa acertada que sitúa a la OIT en el centro de las iniciativas mundiales dirigidas a configurar el mundo del trabajo en un mañana que experimenta cambios constantes y se caracteriza por la incertidumbre. La labor emprendida, las ideas compartidas y las recomendaciones formuladas serán sumamente beneficiosas para muchos países y también para el mío, Sudáfrica, al tratar de superar los retos que plantea el cambio. También ofrece orientaciones acerca de la mejor manera de aprovechar las oportunidades que ese cambio nos brinda a todos nosotros y a todos los países, así como a todas las personas que trabajan, en todo el mundo.

La Comisión Mundial, que está compuesta por destacadas figuras internacionales de la empresa, los sindicatos, los grupos de reflexión, los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales, consideró que ese cambio rápido y sin precedentes en el mundo del trabajo exigía lo que suele describirse como una respuesta centrada en las personas: los seres humanos deben ocupar el lugar central en todas las soluciones que propongamos para dar respuesta a los retos. La Comisión Mundial reconoció que tanto la fuerza laboral como el lugar de trabajo están transformándose rápidamente como consecuencia de los avances tecnológicos fruto de la cuarta revolución industrial, en un momento en que el desarrollo de la inteligencia artificial, la automatización y la robótica ponen en peligro los puestos de trabajo.

Cientos de millones de personas de todo el mundo están atrapadas en el desempleo y la pobreza laboral. Los jóvenes y las mujeres ocupan los puestos inferiores en la mayoría, cuando no en todos, los indicadores socioeconómicos. El cambio en los procesos de trabajo conduce a un aumento de la precarización de la mano de obra en numerosos países del mundo.

El principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, especialmente entre los hombres y las mujeres, aún no se ha hecho realidad en muchas partes del mundo, lo que pone en tela de juicio nuestro compromiso colectivo con la igualdad de género y la justicia. Ya se trate de un trabajador mal remunerado en una fábrica de prendas de vestir, un taxista que ha sido despedido por el crecimiento de las plataformas en línea o incluso una jugadora de fútbol en un equipo internacional que pide una remuneración y unas prestaciones iguales a las de los jugadores varones, la experiencia es común. Sin embargo, sabemos que el cambiante mundo del trabajo también ofrece oportunidades nuevas e interesantes. Si queremos aprovechar esos cambios en beneficio propio y no dejar que sean ellos los que determinen nuestra situación, es necesario que concibamos un nuevo enfoque.

Ese es el motivo de que la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo haya afirmado que necesitamos centrarnos en tres esferas fundamentales: en primer lugar, debemos invertir en las capacidades de las personas; en segundo lugar, debemos invertir en las instituciones del mundo del trabajo; y en tercer lugar, es necesario que invirtamos en trabajo decente y sostenible. Este enfoque es fundamental si queremos alcanzar lo que denominaría un contrato social revitalizado que abarque todos los factores que son decisivos para el desarrollo humano, comprendidos los derechos, el acceso y las oportunidades.

La Comisión Mundial propone que se reconozca oficialmente no sólo el derecho al aprendizaje permanente, sino también un compromiso universal con éste, que yo consideraría el derecho que todos deberíamos tener a aprender a lo largo de la vida. Deberían brindarse a los trabajadores oportunidades adecuadas para adquirir competencias y adaptar y perfeccionar las que ya poseen. Propone también una reasignación del gasto público con el fin de alentar la protección social universal a lo largo de toda la vida, financiada mediante regímenes contributivos de protección social.

La Comisión Mundial insta a que se incremente la inversión en las instituciones del trabajo, tanto de los sistemas como de los reglamentos. Asimismo presenta una propuesta para que se establezca una garantía laboral universal en la que se reconozcan y se protejan los derechos fundamentales de las personas que trabajan, como la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y la protección contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Se pretende así brindar protección a todos los trabajadores, de manera que se establezcan instituciones del mercado de trabajo adecuadas para el mundo del trabajo en el siglo XXI. Esta garantía debería incluir disposiciones para asegurar un salario mínimo vital adecuado, límites al número de horas de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo, además de otras disposiciones que permitan que los trabajadores ejerzan un mayor control sobre su tiempo.

Es muy posible que el término «garantía» cause cierta incomodidad entre algunos grupos de empleadores. Opino que, en lugar de verse como una cuestión en la que las partes en este contrato están en desacuerdo, deberíamos considerarla una oportunidad para encontrar un punto de acomodo entre todos, pues esa es la característica distintiva de lo que ha supuesto la OIT a lo largo de un período de 100 años: un foro en el que los empleadores, los trabajadores y los gobiernos siempre han encontrado la forma de alcanzar acuerdos, incluso respecto de los problemas más complejos e inextricables.

El tercer pilar de un programa centrado en las personas es la inversión en trabajo decente y sostenible. Las inversiones específicas de los sectores público y privado, acompañadas de la tecnología adecuada, pueden crear millones de nuevos empleos decentes y sostenibles en la economía verde, la economía del cuidado, el desarrollo de infraestructuras y las zonas rurales, entre otros ámbitos. Como países de África, estamos empeñados, en especial, en garantizar que esa inversión se concentre en la creación de oportunidades económicas para los jóvenes.

Los africanos vivimos en un continente que posee un enorme dividendo de la juventud. Muchos de los jóvenes de nuestro continente están desempleados y carecen de las competencias profesionales fundamentales requeridas en los lugares de trabajo actuales y futuros. En Sudáfrica estamos movilizando a los empleadores con programas que pueden brindar oportunidades de adquirir experiencia laboral a un gran número de jóvenes. Hemos instado a nuestras principales empresas a que apliquen medidas dirigidas a salvar la distancia que media entre el mundo del aprendizaje y el mundo del trabajo. Muchos empleadores se han sumado a este proceso, lo cual les está reportando muchos beneficios ya que, mediante su participación, pueden encontrar jóvenes con talento y una buena formación a los que incorporar a sus empresas.

En la recomendación final de la Comisión Mundial se propone remodelar las estructuras de incentivos que orientan la actividad empresarial para alentar las inversiones responsables a largo plazo en la economía real. Necesitamos indicadores del progreso económico y social más amplios que el mero aumento del producto interno bruto (PIB). En esos indicadores deberían reflejarse los efectos ambientales, el trabajo no remunerado, la igualdad y otros aspectos del bienestar humano. Recomendamos, asimismo, cambios en la gobernanza y la conducta de las empresas a fin de lograr una mayor rendición de cuentas por parte de las empresas y asegurar una mayor representación de las partes interesadas. Esperamos que en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se examine y se adopte el programa centrado en las personas en que ha trabajado la Comisión Mundial durante tantos meses, no sólo para orientar nuestra interacción tripartita, sino también para confirmar nuestro renovado compromiso con nuestro contrato social.

Para que la OIT prosiga realizando su valiosa labor, es necesario que reafirmemos nuestro compromiso con el multilateralismo. Si bien la OIT conserva su singular carácter como la única Organización del sistema de las Naciones Unidas en la que los gobiernos, las empresas y los sindicatos son asociados en pie de igualdad, el marco multilateral mundial

sigue siendo muy frágil. La posibilidad de una guerra comercial inminente y otros desacuerdos parecen apuntar a una tensión y una polarización mayores a escala internacional. Si queremos seguir siendo un instrumento fiable y creíble que permita lograr la justicia social, la unidad y la cohesión institucionales, como parte del sistema multilateral, son primordiales. Debemos continuar reformando la gobernanza de la propia OIT, de manera que ésta promueva también la inclusión, la equidad y la igualdad. Al esforzarnos colectivamente por alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible antes de que concluya 2030, y en especial el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, buscamos en la OIT liderazgo y la Conferencia debería estar en condiciones de ejercer ese liderazgo.

A pesar de los retos mundiales a los que nos enfrentamos, los trabajadores disfrutan hoy de mejores condiciones de trabajo, incluidos mejores salarios, seguro de desempleo y otras prestaciones. Los progresos que se han realizado son fruto de un reconocimiento consciente y deliberado de que el empleo decente está estrechamente relacionado con la paz, la prosperidad y el progreso del mundo. De cara al futuro, debemos renovar nuestro compromiso con los derechos fundamentales de los trabajadores. Recordemos que delante, detrás, encima y debajo de nosotros, y todo a nuestro alrededor, la justicia social, que fue un pilar fundamental que hace un siglo los fundadores y fundadoras de la OIT reconocieron e hicieron suyo, sigue siendo una de las máximas aspiraciones de todos los trabajadores del mundo, que ansían un futuro mejor. Aprovechemos todas las oportunidades derivadas de los cambios en el mundo del trabajo para lograr mayor seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social.

Cuando Nelson Mandela tomó la palabra en este mismo foro hace casi 29 años, sus palabras fueron «Estamos seguros de que la OIT no nos abandonará». Hoy podemos afirmar con confianza que ese es un sentimiento compartido por miles de millones de personas en todo el mundo, que ven en la OIT ese augusto órgano que no las abandonará. Así pues, trabajemos juntos en el fortalecimiento de esta importante Organización y asegurémonos de que siga cumpliendo la finalidad para la que fue establecida hace 100 años.

Alocución del Excmo. Sr. Stefan Löfven, Primer Ministro del Reino de Suecia

Sr. Löfven
Primer Ministro del Reino de Suecia
(original inglés)

Es un verdadero honor para mí estar hoy aquí para pronunciar este discurso, no sólo por la celebración del centenario sino también por la importancia de esta Organización.

«El día satisfecho nunca es preferible. El mejor día es un día de sed.

Sí, no es el objetivo y el significado en nuestro camino, pero es el camino que vale la pena.

El mejor objetivo es un profundo descanso en la noche, donde el fuego se enciende, y el pan es cortado a toda prisa.

En los lugares donde uno duerme solo una vez, el sueño es seguro, sueños llenos de canciones.»

Estos versos los escribió la poeta sueca Karin Boye en el decenio de 1920, cuando la OIT daba sus primeros pasos. He decidido empezar con estas palabras porque lo que celebramos hoy no es una organización, un convenio o una fecha. No, lo que celebramos es un movimiento, un movimiento progresivo y ascendente desde la miseria de las trincheras de la Primera Guerra Mundial, de las fábricas y los campos, de la hambruna y la miseria. Es un movimiento que, pese a las contrariedades, pese a nuevas guerras y catástrofes, nunca se

ha detenido, siempre ha sabido renovar sus energías e idear soluciones innovadoras. Es un movimiento que se resume y simboliza con tres letras, O, I, T. Es un movimiento que ahora emprende el camino del futuro. Porque, como sabemos, «El día satisfecho nunca es preferible. El mejor día es un día de sed».

Hoy nos reunimos aquí para relatar lo que se ha logrado y lo que queda por hacer en nuestros respectivos países, y yo quisiera mencionar a dos mujeres suecas, Kerstin Hesselgren e Ingegerd Friberg. Kerstin Hesselgren nació en el seno de una familia acomodada en la segunda mitad del siglo XIX. Su padre era médico. Fue educada por una institutriz en casa y luego en un colegio aquí en Suiza. En cambio, Ingegerd Friberg nació en un entorno más adverso. Sus padres tenían dificultades. No podían permitirse comprar la granja que arrendaban, e incluso se plantearon emigrar en busca de una vida mejor. Estas dos mujeres no se conocían, y probablemente nunca se encontraron, pero Kerstin, valiéndose de sus privilegios y su educación, luchó por mejorar las condiciones de miles de trabajadores en Suecia. Fue la primera inspectora de fábricas de nuestro país en 1912 y asistió a la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1919 para cambiar el rumbo del mundo, junto con los delegados de muchos de los países aquí también representados. Por su parte, Ingegerd empezó a trabajar a los 16 años prestando asistencia en un hospital y, posteriormente, sirvió como criada, guarda nocturna y obrera en una fábrica. Y cuando tenía casi 90 años fue entrevistada por su hija y habló de los cambios que había presenciado a lo largo de su vida. Habló de la vida cada vez más digna que había podido llevar, de la pensión que ahora garantizaba su sustento, y sobre todo de sus cuatro hijos, que ahora podían llevar un tipo de vida que para ella no habría sido posible en su infancia, y que ahora le daba la mayor alegría de su vida. Como ven, también ella podía soñar, como escribió Karin Boye, «sueños llenos de canciones».

Lo que simboliza el destino de Ingegerd y Kerstin es la cooperación que para mí sustenta este movimiento. Todos tenemos distintos orígenes, distintas trayectorias. Defendemos distintos valores, distintas opiniones. Pero si nos unimos, si nos esforzamos, encontraremos objetivos y sueños comunes. Estoy firmemente convencido de ello, porque lo he vivido en primera persona. Yo no nací en una familia adinerada. Me crie como hijo adoptivo en una familia de clase obrera. Empecé trabajando como soldador. Cuando posteriormente me hice sindicalista, en la mesa de negociación había personas con diferentes niveles de educación, distintos valores, vidas diferentes. Aun así, cuando nos reuníamos, cuando hablábamos con franqueza y conveníamos respetuosamente en un acuerdo, éramos capaces de encontrar, más allá de nuestros puntos de partida divergentes, un objetivo común, un sentido común. Por eso yo también impulsé el Pacto Mundial, en cooperación con la OIT, en cooperación con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), para promover el diálogo social en todo el mundo, una iniciativa a la que les invito a unirse, si todavía no lo han hecho.

He visto lo que el diálogo social entre trabajadores, empleadores y gobiernos es capaz de lograr, no sólo en aspectos relativamente menores, con su contribución a la mejora de las condiciones de trabajo de mis compañeros y mías, sino también al nivel de la empresa en que trabajábamos y de la sociedad en que vivíamos. Además, desde una perspectiva más amplia, he visto cómo transformó el país que represento hoy aquí, que en su día fue un país pobre de la periferia de Europa, en un país rico a la vanguardia de la economía mundial, porque el diálogo social y la colaboración tripartita pueden engendrar el raro fenómeno de una solución en la que todo el mundo gana. Los trabajadores ganan al obtener mayor influencia, mejores condiciones de trabajo, salarios más altos y mejores oportunidades de educación y bienestar social. Las empresas ganan a través de un entorno de trabajo constructivo, la apertura al cambio, el respeto a su derecho de dirigir la marcha del negocio, mayor productividad y una demanda de consumo más sólida. La sociedad gana a través del crecimiento inclusivo y la estabilidad social. Así se genera una situación propicia para todos: «es el camino que vale la pena». Se trata de una fuerza formidable que ha impulsado la labor de la OIT durante un siglo.

¿Hacia dónde debemos encauzar esta fuerza hoy? ¿Qué dirección debe seguir nuestro movimiento? Por mi parte, he recurrido a un economista y profesor sueco, contemporáneo de Ingegerd Friberg y también de la fundación de la OIT. Este hombre era Gösta Rehn y, como Ingegerd, provenía de una pequeña localidad rural de Suecia, pero tuvo la oportunidad de trabajar en la OCDE en París y en la Universidad de California en Berkeley. Gösta veía una diferencia entre la «seguridad del cascarón», que protege de los peligros externos, y la «seguridad de las alas», que ayuda a alcanzar un lugar mejor y más seguro. Sostenía que la verdadera seguridad no surge de los vanos intentos de proteger todos los empleos en una nueva economía, sino de propiciar que los trabajadores alcancen cotas más altas y mejores. Comprendió la importancia de ser capaz de avanzar hacia algo mejor: «En los lugares donde uno duerme solo una vez, el sueño es seguro».

Recientemente he tenido el gran privilegio de cooperar con el Presidente de Sudáfrica, Cyril Ramaphosa, y juntos hemos tenido el gran privilegio de sumarnos a un grupo de expertos en el mercado de trabajo mundial, en nombre de esta Organización, para analizar el futuro del trabajo. Nuestro objetivo era describir la mejor manera de forjar el futuro del mercado de trabajo a la luz de los grandes cambios que se avecinan en el mundo. Y cuando vimos el análisis que elaboraron esos expertos a partir de los estudios, resultados e informes más recientes, imaginé que Gösta Rehn sonreiría desde los cielos. Porque el informe final contenía nada más y nada menos que una versión de la «seguridad de las alas» para el siglo XXI.

Todos ustedes conocen los cambios característicos de nuestro tiempo: el cambio climático y la revolución de la inteligencia artificial. ¿Qué tienen en común? Ambos requieren que nuestras sociedades reaccionen con fortaleza, readaptando rápidamente en su totalidad numerosas funciones profesionales que se van a automatizar casi por completo, desde los camioneros hasta los administradores de nóminas, y buscando la sostenibilidad de sectores enteros de la economía, como estamos haciendo actualmente en Suecia con nuestra industria siderúrgica, en la que aspiramos a producir acero sin utilizar carbón. Todo ello debe hacerse de una manera que no menoscabe la economía ni deje sin trabajo a grandes grupos de personas. Si no lo logramos, nunca conseguiremos mantener la cohesión de nuestras sociedades, ni construiremos economías suficientemente fuertes para hacer frente al tercer gran desafío: el envejecimiento de la población. Dispondremos de muy poco tiempo para afrontar este cambio. Será necesario contar con la confianza y la cooperación entre trabajadores, empresarios y la sociedad en general, y será necesario que todos nos atrevamos a empezar de nuevo, a probar algo nuevo en busca de nuevas capacidades desconocidas, a sentir «un día de sed», sed de algo novedoso, de algo innovador.

Por ello proponemos un programa centrado en el desarrollo de mujeres y hombres y en su capacidad para readaptar y potenciar sus competencias profesionales y para adquirir otras nuevas. Un programa que cree instituciones que ayuden a las personas a afrontar los futuros cambios laborales que surjan a lo largo de su vida. Un programa que apoye la inversión en empleos decentes, desarrollando la economía rural de modos que promuevan la prosperidad, la sostenibilidad y la igualdad. Un programa que cree redes de seguridad social, basadas en la solidaridad y la socialización de los riesgos, y establezca una garantía laboral universal que otorgue derechos fundamentales a todos los trabajadores de todo el mundo, independientemente de cuál sea su modalidad contractual o situación laboral. Porque sólo nos atrevemos a desplegar las alas cuando nos sentimos seguros.

Ahora quisiera referirme a un aspecto en particular. La historia de Kerstin Hesselgren no acaba en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. A su regreso a Suecia, fue la primera mujer elegida como diputada en la Primera Cámara del Parlamento sueco en 1921. A los oradores de la época les costó adaptarse a su presencia, y durante varios años siguieron dirigiéndose a los «caballeros» de la cámara en sus intervenciones. En una ocasión, durante un oficio religioso con motivo de la apertura de la sesión parlamentaria, un policía impidió el paso a Kerstin en el exterior de la iglesia y le dijo: «No se admite la entrada

de mujeres». Ahora esta situación resulta cómica, pero ¿en cuántos lugares de trabajo, en cuántos puestos de liderazgo, las mujeres siguen oyendo: «No se admite la entrada de mujeres»? ¿Cuántas veces en su vida laboral sufren condiciones de trabajo menos favorables que las de los hombres, peores salarios, y son objeto de desdén e infravaloración, como cuando los oradores dirigían sus discursos a los «caballeros» en presencia de Kerstin? Por ello nuestro programa también empodera a las mujeres, promueve que se comparta el trabajo de prestación de cuidados no retribuido, elimina la violencia y el acoso en el trabajo y en todos los demás lugares, garantiza la igualdad de remuneración y de oportunidades, y fortalece la voz y el liderazgo de las mujeres. Y es así porque, queridos amigos, cuando hablamos de la «seguridad de las alas» nos referimos a la «seguridad de las alas» para todos.

Por último, ¿con qué fuerza se aplicará este programa? ¿Cómo será posible? Ustedes conocen la respuesta. Se logrará con la misma fuerza que ha cimentado toda mi vida, el éxito de mi país y los cien años de progreso de la OIT. Me refiero nada más y nada menos que a la estrecha cooperación de trabajadores, empleadores y gobiernos. La cooperación entre los interlocutores sociales es como una botella de un buen vino. A primera vista parece vieja y enmohecida, pero al examinarla de cerca uno descubre que está mejor que nunca.

Así pues, amigos, encaremos el nuevo siglo que comienza. Sigamos inspirándonos en pioneras como Kerstin, en trabajadoras como Ingegerd que aspiran a tener una vida mejor, ya sea en los bosques de Suecia, en las fábricas textiles de Bangladesh, en las granjas de Mozambique o en las minas de bauxita de Suriname. Infundámonos mutuamente, todos juntos, la «seguridad de las alas» en tiempos de transformación. Nos aguarda una tarea ingente, y por ello citaré el verso final del poema de Karin Boye: «¡Estallad, estallad! El despuntar de un nuevo día. Nuestra gran aventura no tiene final a la vista».

Alocución del Excmo. Sr. Fuat Oktay, Vicepresidente de la República de Turquía

Sr. Oktay
Vicepresidente de la República de Turquía
(original inglés)

Es para mí un honor dirigirme a la Conferencia con motivo del centenario de la OIT. Deseo sinceramente que esta reunión contribuya al bienestar de las personas en todo el mundo. Felicito a la OIT, que ha mantenido su funcionalidad y eficiencia durante cien años, por sus exitosas actividades y sus esfuerzos. Turquía confiere gran importancia a los eventos que se celebran en el año del centenario de la OIT, así como a los debates temáticos sobre el futuro del trabajo. Así, hemos contribuido de forma sustantiva y activa a los debates en curso.

La décima Reunión Regional Europea se celebró en Estambul en 2017. Durante dicha reunión, debatimos ampliamente la manera de configurar un futuro para el trabajo decente en Europa y Asia Central. Hace muy poco también tuvimos la ocasión de abordar estas cuestiones clave con todas las partes interesadas en la reunión de la Asamblea del Trabajo de Turquía celebrada en Estambul, en la cual participó el Director General, Sr. Guy Ryder. Creemos firmemente que las organizaciones internacionales cuyo funcionamiento es eficaz y está orientado hacia los resultados benefician a todos a nivel mundial, ya que contribuyen a lograr y mantener la justicia social y la paz.

El año pasado, en 2018, la Asamblea General de las Naciones Unidas conmemoró el centenario del fin de la primera guerra mundial. Sin duda, se han producido muchos cambios radicales y crisis en el mundo desde la fundación de la OIT en 1919. El hecho de que la OIT haya conseguido curar las heridas de dos guerras mundiales, unir fuerzas con todas las partes interesadas para hacer frente a las tensiones sociales generadas por las dificultades económicas y sociales, y mantener mejores condiciones de trabajo gracias al principio

fundamental de crear consenso a través de la negociación son los hitos de su exitosa historia. Consideramos que la OIT ha demostrado su pertinencia no sólo en el logro de la paz social, sino también con su contribución a la paz internacional. Sustentada en esta trayectoria, la OIT es todavía más pertinente y está bien posicionada para seguir desempeñando una función importante en los próximos cien años.

Turquía y la OIT empezaron a cooperar en una fase muy temprana, en 1927, justo después del establecimiento de la República de Turquía. Dicha cooperación ha tenido repercusiones considerables en nuestras relaciones exteriores y en la construcción del mundo del trabajo y las instituciones y costumbres laborales de Turquía. Actualmente, continuamos cooperando con la OIT en todos los aspectos del trabajo: desde el empleo de los jóvenes al empleo de las mujeres, y desde la prevención del empleo no declarado a la integración de los refugiados en la vida activa.

El desempleo de los jóvenes, el envejecimiento de las sociedades y la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social nos plantean retos importantes. Los cambios tecnológicos, demográficos, económicos y sociales preocupan a las sociedades de cara al futuro. El cambio es una realidad inevitable, pero también plantea desafíos. Hoy, nuestros pueblos expresan estas preocupaciones y nos piden que encontremos soluciones efectivas. Como responsables de la toma de decisiones, tenemos que encontrar soluciones para asegurar la paz y la estabilidad en nuestros países y regiones. Nuestra responsabilidad principal es impulsar las medidas y acciones necesarias para responder a estas preocupaciones, teniendo en cuenta al mismo tiempo todos los aspectos del cambio.

En este sentido, es evidente que el cambio demográfico, en particular la circulación de las personas y la migración a nivel local, regional e internacional, conllevará dificultades considerables para la agenda mundial en el futuro, como ya ocurre actualmente. Las experiencias de los países en que se registran un envejecimiento de la población y un gran aumento del número de migrantes muestran claramente la enorme magnitud del problema.

No debemos ignorar la tragedia de la República Árabe Siria, que se inició en marzo de 2011 y finalmente se transformó en una guerra civil. El conflicto sirio se encuentra en su octavo año. Hoy nos encontramos ante el mayor flujo migratorio desde el final de la Segunda Guerra Mundial, que se eleva a 250 millones de refugiados. Turquía ha abierto sus puertas a más de cuatro millones de sirios que huían de la violencia, el terror, la guerra civil y la opresión. No hemos dudado en compartir nuestros recursos limitados con nuestros huéspedes sirios, ofreciéndoles alojamiento, alimentos, educación y oportunidades de empleo. Hasta la fecha, en términos financieros, la ayuda global que hemos brindado a las personas que se encuentran en situación de asilo temporal en Turquía asciende a más de 37 000 millones de dólares de los Estados Unidos.

Creo sinceramente que la tragedia humanitaria a la que nos vemos confrontados sólo puede aliviarse si la comunidad internacional aplica el principio de reparto de la carga y de las responsabilidades. En otras palabras, no se puede hacer recaer en un único país la responsabilidad ni la carga de esta tragedia sólo en razón de su proximidad geográfica. Turquía sigue colaborando activamente con organizaciones internacionales como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en torno a cuestiones relacionadas con la migración y los refugiados. Por otra parte, pusimos en marcha el Proceso de Budapest con otros países. Además, hemos participado de forma activa y eficaz en el proceso de elaboración del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular y el pacto mundial sobre los refugiados y nos hemos esforzado al máximo por coronar con éxito estas iniciativas. Asimismo, somos coorganizadores del Foro Mundial sobre los Refugiados que se celebrará en Ginebra este año, el cual contará con la participación del Presidente Erdogan.

Los migrantes realizan contribuciones importantes a las economías de los países que los acogen. Sin embargo, los estereotipos negativos, la xenofobia y la discriminación a la que se enfrentan los migrantes y refugiados no hacen sino deteriorar aún más las condiciones dramáticas en las que viven. Si se gestiona de manera efectiva y eficiente, la migración puede crear una situación beneficiosa tanto para los migrantes como para los países anfitriones. Los gobiernos deben encontrar medios para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, así como para combatir tendencias inaceptables, como los sentimientos contra los migrantes y la xenofobia. Doy la enhorabuena a la OIT por sus actividades, aportaciones e iniciativas en beneficio de los migrantes y los refugiados, sobre todo habida cuenta de que muchos países desarrollados los consideran amenazas existenciales y adoptan políticas populistas en su contra.

El desempleo es uno de los problemas más graves a los que nos enfrentamos actualmente. El desempleo y la imposibilidad de encontrar trabajo son motivo de enorme preocupación, generan angustia entre la población y la hacen todavía menos receptiva a los avances tecnológicos y a la migración y los refugiados. Las personas esperan vivir en un país próspero donde todo el mundo pueda encontrar un trabajo decente y donde prevalezcan la paz y la estabilidad. El enfoque principal del Gobierno de Turquía es crear nuevos empleos de alta calidad. Para conseguir este objetivo, pretendemos fortalecer nuestra economía y mantener un crecimiento económico que impulse el empleo y sea apropiado para nuestra fuerza de trabajo potencial. También nos esforzamos por reducir permanentemente el desempleo a niveles bajos, en un contexto en el que el mercado de trabajo sea más eficaz. A pesar de todas las dificultades, en 2018 creamos 1 247 000 nuevos puestos de trabajo, y hemos iniciado una campaña de empleo con el objetivo de crear 2,5 millones de nuevos empleos en 2019. En este sentido, hemos introducido nuevos incentivos en diversos campos, adoptado medidas activas del mercado de trabajo y puesto en marcha programas de formación para mejorar las calificaciones de los trabajadores.

En Turquía, conferimos gran importancia al empleo de los jóvenes, que son el futuro de nuestro país. Seguimos desplegando esfuerzos de manera activa en consonancia con el objetivo común definido bajo la presidencia turca del G-20 y con nuestra estrategia nacional de empleo. Además, valoramos y apoyamos las aportaciones realizadas por la OIT al respecto. Durante nuestra presidencia del G-20 se llevó a cabo una labor considerable, junto con la OIT y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a fin de desarrollar las competencias laborales y reforzar el vínculo entre la educación y el empleo. Encontrar la forma de mejorar las capacidades de los jóvenes es aún más importante en la actualidad. El concepto de aprendizaje a lo largo de la vida se está convirtiendo en una prioridad, porque puede requerir una nueva evaluación de nuestro sistema educativo. El Gobierno de Turquía ha adoptado medidas importantes para alcanzar este objetivo y ha creado una Dirección General para el Aprendizaje Permanente que depende del Ministerio de Educación Nacional.

Además, como venimos haciendo hasta ahora, continuaremos coordinando nuestros esfuerzos con los interlocutores sociales en lo relativo a las normas que regulan la vida laboral. Nuestros objetivos principales son prevenir todo trato injusto tanto de los trabajadores como de los empleadores y lograr que la concertación de soluciones de entendimiento sea nuestro principio rector. En este contexto, hemos permitido que los funcionarios públicos celebren acuerdos colectivos basados en la consulta, en lugar de la negociación colectiva y hemos adoptado medidas para fortalecer los sindicatos de funcionarios. En 2012 entró en vigor una nueva legislación independiente sobre la seguridad y la salud en el trabajo, la cual está en consonancia con las normas de la OIT. Hemos realizado importantes avances en cuanto a la adopción de legislación en materia de libertad sindical. Hemos facilitado la afiliación a sindicatos. En comparación con las tendencias generales observadas en el mundo, huelga decir que los avances registrados en Turquía en el ámbito de los sindicatos durante la última década han sido muy significativos y positivos. A raíz del aumento del nivel educativo de las mujeres y de la evolución de sus opciones

individuales y sociales en lo que respecta al trabajo, la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado radicalmente.

Con el fin de lograr una distribución más equitativa de los ingresos y una mejor calidad de vida, los sueldos de los trabajadores han aumentado considerablemente en los últimos años en Turquía. Mientras que la distribución de los ingresos se ha deteriorado en muchos países como consecuencia de la crisis mundial, nuestro país ha seguido aumentando el empleo y fortaleciendo las políticas sociales. Turquía es uno de los países de la OCDE que han conseguido mejorar rápidamente su distribución de los ingresos.

Asimismo, gracias a las medidas emprendidas, hemos logrado reducir considerablemente el nivel de empleo no declarado. Nuestra institución de seguridad social y otras instituciones públicas han colaborado adecuadamente en este ámbito. El número creciente de personas cubiertas por la seguridad social es un indicador significativo de los éxitos en este campo. Al proporcionar protección social a toda la población, hemos alcanzado nuestro objetivo de no dejar a nadie atrás, es decir, no dejar a nadie al margen del sistema de protección social. A día de hoy, prácticamente el 100 por ciento de nuestros ciudadanos está amparado por la protección social.

Turquía apoya sinceramente el enfoque centrado en las personas que ha adoptado la OIT respecto del futuro del trabajo. Nuestras reformas y logros se han conseguido gracias a la comprensión de dicho enfoque centrado en las personas y también a la priorización de la inversión, el empleo y la producción. También participamos en los esfuerzos por lograr una economía mundial y un orden mundial más centrados en las personas, equitativos, inclusivos y sostenibles. La inestabilidad política y los conflictos mundiales afectan de manera negativa a la producción y el empleo. Estos factores inciden finalmente en los trabajadores, ya que perjudican a todos los sectores de la sociedad. En este sentido, acogemos favorablemente el Anexo a la Memoria del Director General titulado *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*.

La ocupación de los territorios árabes, que se arrastra desde hace décadas, y el problema palestino hieren profundamente el sentido de justicia en el mundo. Como se desprende de la Memoria del Director General, la intensificación de la opresión, la violencia y las distintas restricciones empeoran aún más la vida diaria de los palestinos. Los derechos laborales y humanos se han visto afectados negativamente por la ocupación israelí. Esto constituye una barrera importante para la mejora del mercado de trabajo en los territorios ocupados. Creemos que levantar las restricciones y revitalizar el proceso de paz son una condición previa para la recuperación económica de la región y la creación de nuevas oportunidades de empleo.

Quisiera aprovechar la ocasión para señalar a la atención de la opinión pública internacional que algunas de las estructuras vinculadas a la organización terrorista FETÖ — que trató de atacar nuestras instituciones democráticas y el bienestar de nuestro país — se establecieron como organizaciones sindicales y sindicatos de funcionarios justo antes del nefasto intento de golpe de Estado en Turquía en 2016. Para luchar contra ella, es fundamental que conozcamos los métodos de trabajo de esta organización criminal, que intentó derrocar al Gobierno y al Presidente electos y acabar con el orden constitucional en Turquía. Como consecuencia, 251 ciudadanos inocentes murieron y más de 2 000 resultaron heridos.

No se debería permitir que el cierre de dichas instituciones — que estaban organizadas bajo la apariencia de sindicatos y se componían de apenas mil personas — tras el intento de golpe de Estado terrorista se utilice en contra de Turquía en plataformas internacionales. Además, se debería adoptar un enfoque imparcial respecto de la terminación de los contratos de trabajo de los terroristas de FETÖ que habían penetrado en las instituciones públicas. La percepción de la victimización y la imagen que los terroristas de FETÖ tratan de crear son

sumamente engañosas. Todos los Estados y todas las instituciones públicas y privadas tienen el derecho natural de poner fin al contrato de trabajo de aquellas personas que anteponen los intereses de sus propias organizaciones a los intereses de sus instituciones empleadoras y que tratan de perjudicarlas. Hay procesos judiciales en curso en un tribunal independiente e imparcial, y las instituciones internacionales deberían respetar las decisiones de los tribunales turcos. De hecho, los sindicatos nunca se han cerrado ni prohibido en Turquía, salvo durante golpes e intervenciones militares. Nuestro historial lo demuestra. En los últimos años, la afiliación a sindicatos ha aumentado en un 60 por ciento.

Las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales deben actuar en favor de la cooperación y reconciliación y, si fuera necesario, volver a adaptarse a las necesidades de nuestro tiempo. Por consiguiente, quisiera destacar una vez más el lema que hemos adoptado bajo el liderazgo de nuestro Presidente Erdogan: «El mundo es más grande que cinco». Hay diez miembros permanentes de la OIT, que constituyen un grupo más favorecido. Consideramos que los órganos de la OIT deberían contar con estructuras más justas a fin de velar por una representación equitativa de los países. Los interlocutores sociales deben colaborar con una perspectiva a más largo plazo y en beneficio de todo el mundo, en lugar de defender intereses limitados y con poca visión de futuro. La OIT tiene la experiencia y los conocimientos especializados necesarios que emanan de su centenario de historia. Es hora de dotar a la OIT de los instrumentos necesarios para poder adaptarse a la evolución de las condiciones. Turquía está preparada para formar parte de este proceso. Exhortamos a todos los Miembros a que aúnen sus fuerzas. La declaración que se va a preparar brinda una oportunidad única para concebir una organización internacional que sea compatible con los componentes y los objetivos de la OIT. En este marco, y para que la OIT tenga un mejor poder representativo, quisiera recalcar que esperamos que todas las partes se empleen más a fondo para lograr la ratificación y la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT.

Quiero reiterar que Turquía atribuye una enorme importancia a las normas de la OIT. Dichas normas desempeñan una función central en la preparación de nuestra legislación sobre el empleo. Sin embargo, los aspectos humanitarios como el trabajo infantil, la seguridad y la salud en el trabajo y los salarios no deben considerarse elementos de competencia ni convertirse en un instrumento comercial. Además, no podemos ignorar que algunos de los esfuerzos realizados por algunos en estos ámbitos sólo estaban destinados a encubrir prácticas proteccionistas. No deberíamos permitir que la labor de la OIT y las normas existentes respecto de estas actividades fracasen o sean explotadas para otros fines. Los conflictos, el proteccionismo, las barreras aduaneras y los muros físicos deben dejar lugar a la reconciliación, la cooperación y la inversión en el futuro de nuestros pueblos.

Aprovecho esta oportunidad para trasladar mis mejores deseos a los delegados y desearles mucho éxito en sus deliberaciones, así como en la preparación de la declaración del centenario. Espero sinceramente que el espíritu del Preámbulo de la Constitución de 1919 y de la Declaración de Filadelfia de 1944 guíe esta Conferencia. Felicito a la estructura tripartita de la OIT y a los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como al personal de la OIT. Les deseo una vez más mucho éxito en el futuro.

Alocución del Excmo. Sr. Saâd-Eddine El Othmani, Jefe de Gobierno del Reino de Marruecos

Sr. El Othmani
Jefe de Gobierno del Reino de Marruecos
(original árabe)

Es para mí un honor y un privilegio participar con todos ustedes en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), que coincide con la celebración del centenario de esta augusta Organización. Quisiera aprovechar esta ocasión para saludar atentamente a la presidencia suiza de esta reunión de la Conferencia y para agradecer a las autoridades suizas su cálida acogida en Ginebra, ciudad de la diplomacia, de la neutralidad y de la paz. Asimismo, quisiera agradecer al Director General su invitación y los esfuerzos personales que ha desplegado para alcanzar los nobles objetivos para los cuales la OIT fue fundada hace 100 años. Además, aprovecho esta ocasión para destacar el papel precursor de la Organización en la promoción de la justicia social y del trabajo decente. Quisiera recordar que el Reino de Marruecos está convencido de la importancia de las organizaciones multilaterales y de su contribución decisiva para que se tomen en cuenta problemas que afectan a un gran número de hombres y de mujeres en todo el mundo. Por su alcance y complejidad, estos problemas no se pueden abordar en un marco bilateral, y sólo pueden solventarse mediante la cooperación multilateral. Por consiguiente, quisiera reafirmar el compromiso de Marruecos con la diplomacia multilateral, más necesaria que nunca en los últimos tiempos, para tratar cuestiones fundamentales como la gestión de las migraciones a nivel internacional y la lucha contra el cambio climático, que tienen repercusiones nefastas en diversos ámbitos, en particular en el ámbito social.

En los últimos 100 años se han alcanzado numerosos logros colectivos notables. Cabe destacar, en particular, la adopción de un enfoque tripartito para que gobiernos e interlocutores sociales puedan colaborar más eficazmente. Los desafíos y los cambios a los que nuestro mundo se enfrenta en la actualidad son de tal magnitud que debemos examinarlos con atención y honestidad, a fin de que la Organización y sus Estados Miembros puedan encontrar soluciones eficaces y enérgicas a los desafíos que plantean el futuro del trabajo y el trabajo del futuro.

En este sentido, me gustaría felicitar a la OIT por su reciente informe sobre el futuro del trabajo, elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, y por el vínculo que ese Informe establece entre el equilibrio del mercado de trabajo y la necesidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores. Estoy convencido de que esta 108.ª reunión de la CIT nos brindará la ocasión de hacer balance de la situación actual y seguir mejorando las condiciones de trabajo de los trabajadores de todo el mundo, garantizar un trabajo decente a todos, promover la libertad sindical y el diálogo social, ampliar y reforzar la protección social universal, luchar contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, mejorar las condiciones de trabajo, elaborar reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo, combatir la discriminación contra las mujeres en el trabajo, proteger los derechos de los migrantes y reforzar la responsabilidad de las empresas y, sobre la base de estos principios y valores, asegurar la justicia social y una vida digna para todos. Además, aprovecho la ocasión para reiterar que Marruecos está firmemente decidido a aplicar los programas de la Organización, así como sus convenios y resoluciones, a cooperar y a compartir sus competencias y experiencias con sus Estados Miembros en beneficio de todos.

Los desafíos económicos y medioambientales a los que se enfrenta el mundo, los cambios tecnológicos, el crecimiento demográfico y la profunda transformación de los modelos de producción conllevarán la pérdida de miles de empleos y la desaparición de determinadas profesiones, lo que ampliará la brecha entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo y exacerbará las disparidades sociales y sectoriales, tanto dentro de los

países como entre los países del Norte y el Sur. Por lo tanto, es más importante que nunca adoptar políticas basadas en la justicia social, reducir las desigualdades sociales y sectoriales, distribuir la riqueza equitativamente y ofrecer a todos un trabajo decente, así como adoptar un enfoque del desarrollo centrado en el ser humano que promueva un crecimiento económico equilibrado, integrado y sostenible y que redunde, en última instancia, en beneficio de la humanidad.

Estas profundas transformaciones mundiales obligan a los recién llegados al mercado de trabajo, en particular los jóvenes, a adquirir las competencias que precisarán para integrarse en la vida profesional y social. Por nuestra parte, debemos garantizar que se establezcan nuevas relaciones de trabajo que tengan en cuenta el creciente impacto de la revolución digital y tecnológica y de los cambios que se producirán en el medioambiente. Es importante que convirtamos todos estos desafíos en oportunidades para promover el trabajo decente y la creación de empleo.

Al igual que a otros países, a Marruecos le preocupan estas transformaciones, sus consecuencias en el mercado de trabajo y la aparición de estas nuevas modalidades. Por lo tanto, agradecemos que la OIT haya prestado un interés particular a esta cuestión y la haya elegido como uno de los temas centrales de la presente reunión de la Conferencia. En definitiva, todos compartimos sus preocupaciones. Será necesario llevar a cabo un proceso de reflexión y de preparación para encontrar maneras innovadoras y adecuadas de mantenernos al día de las problemáticas originadas por los progresos tecnológicos y el cambio climático, así como de las consecuencias, tanto positivas como negativas, que estos fenómenos puedan tener en las relaciones de trabajo y las condiciones de trabajo actuales.

Los nuevos empleos y profesiones a los que dará origen este rápido cambio tecnológico requerirán competencias particulares, así como una formación y conocimientos especializados, además de cualidades personales como la perseverancia, la capacidad de cooperación, el espíritu de iniciativa y la capacidad de adaptarse rápidamente al cambio e integrarse rápidamente en el mercado de trabajo. Por lo tanto, es indispensable que los países inviertan mucho más en el capital humano y la formación a fin de dotar a la nueva generación de los medios necesarios para hacer frente a la naturaleza cambiante del trabajo y a las perspectivas y los desafíos conexos. Este aspecto tiene una importancia crucial. Por esa razón, el Reino de Marruecos ha formulado, previa celebración de consultas con los distintos actores de la sociedad, su visión estratégica para la reforma del sistema educativo y de formación para 2030 bajo la égida del Consejo Superior de Educación y Formación, que tiene una función consultiva.

Las profundas transformaciones que se están produciendo en la actualidad requieren no sólo que reforcemos la cooperación Norte-Sur, sino también la cooperación Sur-Sur. Cabe destacar la notable contribución de Marruecos en esta esfera, ya que el país concede una gran importancia a la cooperación entre los países africanos que están experimentando cambios demográficos, fuertes presiones sobre sus mercados de trabajo, un desarrollo rápido y profundos cambios medioambientales.

El Reino de Marruecos, sobre la base de su Constitución, ha tomado una decisión inequívoca: colaborar de forma constructiva con el sistema normativo relativo al trabajo y el empleo que la Organización ha ido desarrollando en función de sus avances y a lo largo de su dilatada labor en la materia. Como ha dicho, señor Presidente, Marruecos se incorporó a la OIT en 1956, inmediatamente después de su independencia. Además, Marruecos acaba de depositar los documentos de ratificación de tres importantes convenios de la OIT: el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Estos esfuerzos demuestran nuestra voluntad de reforzar la estructura democrática y el sistema de derechos humanos. Desde hace ya muchos años, Marruecos ha trabajado constantemente para ampliar

el alcance de las libertades fundamentales, velar por el respeto y la promoción de los derechos humanos, y cooperar de manera constructiva con los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Asimismo, hemos emprendido diversas reformas de envergadura en las esferas política, económica, social y cultural con el objeto de establecer cimientos sólidos sobre los que se pueda asentar una sociedad abierta, moderna, democrática y solidaria, y de ese modo contribuir a consolidar la democracia y el Estado de derecho.

En lo que respecta a la ratificación del Convenio núm. 97, esta iniciativa está en consonancia con las decisiones adoptadas en el marco de la nueva política nacional en materia de migración, impulsada por el Rey Mohammed VI. Además, es plenamente conforme con el Pacto Mundial para la Migración, ratificado en Marrakech, puesto que nuestro país tuvo el honor de acoger el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo durante el cual se adoptó el Pacto. Así pues, esta iniciativa refleja la política de Marruecos en materia de migración y asilo, basada en un enfoque humanitario y responsable, cuyo objetivo es regularizar la situación de los migrantes y los refugiados, garantizar los derechos de éstos y velar por que se integren mejor en el país y en la sociedad marroquí, de acuerdo con los instrumentos internacionales que ha suscrito Marruecos. Para recompensar estos esfuerzos, la Unión Africana decidió, con ocasión de su cumbre celebrada hace dos años, designar al Rey de Marruecos Líder de la Unión Africana sobre la Cuestión de la Migración. Además, el Rey trabaja en la actualidad en la elaboración de un plan detallado a fin de enfrentar mejor la migración en África. En este sentido, durante la última cumbre de la Unión Africana se aprobó el proyecto para establecer el Observatorio Africano de la Migración y se concertó un acuerdo de sede con el Reino de Marruecos, que fue elegido país anfitrión del Observatorio en reconocimiento a los esfuerzos desplegados por el país y el Rey Mohammed VI.

El Reino de Marruecos, firme en su empeño de establecer un régimen de seguridad social universal, también ha depositado sus instrumentos de ratificación del Convenio núm. 102. El país se está esforzando por ampliar el régimen de protección social y aumentar el número de beneficiarios. En particular, desde hace unos años, procura mejorar el acceso de las personas desfavorecidas y vulnerables a la asistencia sanitaria. Desde 2015, los estudiantes se benefician de una cobertura de salud. Asimismo, Marruecos ha instituido un seguro de salud obligatorio para los trabajadores independientes y las personas no asalariadas que ejercen una profesión liberal, que ahora también se benefician de un régimen de jubilación. La tasa de beneficiarios del seguro de salud ha registrado un incremento notable. Si bien en 2005 se situaba en el 16 por ciento, en la actualidad supera el 60 por ciento, y el objetivo es lograr una cobertura de en torno al 90 por ciento para 2021-2023 gracias a las reformas acometidas. Además, el Gobierno marroquí ha comenzado a ampliar y consolidar la gobernanza y la eficacia del régimen de protección social y de la asistencia social garantizando la armonización de las políticas públicas y la complementariedad de las políticas sociales públicas. Asimismo, está preparando un registro social unificado destinado a identificar a los grupos desfavorecidos y vulnerables en todo el territorio, con el fin de mejorar el acceso de estos grupos a numerosos programas sociales que existen actualmente en Marruecos. El Gobierno también se esfuerza por mejorar el acceso al programa de apoyo para las viudas, que se ha ampliado, así como al Fondo de Ayuda Familiar, que proporciona asistencia a las personas desfavorecidas y vulnerables, y a las mujeres divorciadas, en situación de vulnerabilidad o a cargo del cuidado de huérfanos.

Nuestra voluntad de ratificar el Convenio núm. 187 demuestra nuestra convicción de que no puede haber trabajo decente sin buenas condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Por esa razón, hemos colaborado con nuestros interlocutores sociales en el marco del comité tripartito sobre seguridad y salud con miras a formular una política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Estas labores coinciden con los preparativos del Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que en 2024 se celebrará en Marrakech.

Además de los ámbitos abarcados por los convenios mencionados, el Reino de Marruecos ha logrado avances notables en otras esferas, como la erradicación del trabajo infantil, el progreso económico, social y político de la mujer, la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, la penalización de la violencia contra la mujer, inclusive en el lugar de trabajo, así como la dignidad y las condiciones de seguridad de los trabajadores domésticos. En los últimos dos años el Parlamento de Marruecos ha promulgado leyes en todos estos ámbitos. En particular, se ha modificado y ampliado la Ley de prevención de la violencia contra la mujer y este año ha entrado en vigor una ley sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. A pesar de los numerosos progresos que hemos logrado, somos conscientes de la labor que nos queda por realizar para alcanzar nuestros objetivos, pero consideramos que Marruecos va por buen camino.

El empleo tiene una importancia primordial. Se precisa una movilización general para que el empleo sea una cuestión prioritaria tanto a nivel nacional como local, para que ocupe un lugar central en todas las políticas y estrategias, y para estimular la inversión en sectores tradicionales como la industria, la agricultura y los servicios, y en la economía social y los nuevos empleos. Para ello será necesario proporcionar un apoyo adecuado a los jóvenes, de forma que puedan llevar a cabo proyectos como microempresarios y autoemprendedores; adoptar nuevas políticas para incentivar a las empresas a formar, capacitar y contratar a jóvenes; proceder a un nuevo examen global de los mecanismos y programas públicos de contratación de jóvenes con el objeto de aumentar su eficacia y velar por que respondan a las aspiraciones de éstos; dar prioridad a la formación y el aprendizaje en los ámbitos que ofrezcan salidas laborales instaurando a tal fin un mecanismo eficaz de orientación temprana; examinar de nuevo en profundidad los programas de formación profesional para que respondan a las exigencias del mercado de trabajo, se adapten a los cambios que se están produciendo en los distintos sectores y profesiones, y para que se establezcan alianzas con los profesionales y los organismos de formación, a fin de ofrecer a los diplomados mejores perspectivas de integración profesional. El Reino de Marruecos ha logrado progresos en todos estos ámbitos gracias a sus políticas y programas destinados a reducir la tasa de desempleo y armonizar las diversas iniciativas sectoriales. En ese contexto, el Gobierno de Marruecos ha elaborado, con la participación efectiva del sector privado y las autoridades competentes, un plan nacional de promoción del empleo que define orientaciones estratégicas claras. Cabe señalar que la política social de Marruecos, en el marco de la cual se inscribe este proyecto, ha sido consensuada a nivel nacional y está dirigida eficazmente por el Rey Mohammed VI. A este respecto, quisiera destacar la Iniciativa nacional para el desarrollo humano y el establecimiento, en las regiones, de centros de formación profesional especializados en las profesiones del futuro, un proyecto ambicioso e innovador impulsado por el Rey Mohammed VI con la participación de actores económicos y empresas nacionales. Gracias a las numerosas políticas y logros mencionados, Marruecos ha logrado atraer la inversión industrial de todas las partes del mundo, en particular de la industria del automóvil y la aeronáutica, lo que ha permitido — y sigue permitiendo a día de hoy — crear un número considerable de puestos de trabajo. Además, el crecimiento del sector de las energías renovables demuestra el compromiso de nuestro país en favor del desarrollo sostenible y su contribución efectiva a la lucha mundial contra el cambio climático. También nos permite constituir un vivero de nuevos empleos sostenibles y respetuosos con el medio ambiente. Asimismo, Marruecos se ha dotado de una estrategia nacional de desarrollo sostenible y prosigue la aplicación de la estrategia nacional sobre energías renovables, con objetivos ambiciosos.

Guiándose por el enfoque tripartito de la OIT y consciente de la necesidad de llevar a cabo una acción colectiva basada en la colaboración entre el Gobierno, los interlocutores sociales y los interlocutores económicos, Marruecos entabló un diálogo social que culminó — gracias a los esfuerzos concertados de todas las partes — en la concertación, el pasado 25 de abril, de un acuerdo social trienal (2019-2021).

A este respecto, quisiera dar las gracias a los interlocutores sociales y económicos por el diálogo fructífero que ha posibilitado la celebración del acuerdo.

(El orador prosigue en francés.)

Quisiera, señor Presidente, saludar y dar las gracias a los interlocutores sociales y económicos que han participado activamente en el diálogo que ha desembocado en un acuerdo social.

(El orador prosigue en árabe.)

Este acuerdo, que es la culminación de un proceso de diálogo social, incluye un conjunto de compromisos recíprocos destinados en particular a: aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores, consagrar las libertades sindicales, entablar un diálogo social, reforzar la protección social, desarrollar la legislación laboral y las relaciones de trabajo, e instaurar un clima social y económico saludable, con miras a lograr la paz social y mejorar las condiciones sociales, y reforzar la economía nacional y su competitividad.

No podemos dejar pasar esta celebración mundial del trabajo sin evocar el sufrimiento del pueblo palestino, y en particular de los trabajadores palestinos frente al asedio impuesto por la ocupación israelí, que les priva del ejercicio de sus derechos en el territorio palestino ocupado, y en concreto de su derecho a una vida digna. Todos nosotros debemos condenar la privación de los derechos financieros de los trabajadores palestinos, respaldar al pueblo palestino y apoyar sus esfuerzos por establecer un Estado independiente con capital en Jerusalén.

Aprovecho esta ocasión para transmitir mi más sincero agradecimiento al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, al que agradezco profundamente su defensa de los trabajadores del territorio palestino ocupado ante las restricciones impuestas a su derecho legítimo al trabajo, a su libertad de circulación y a su derecho a unos medios de subsistencia, y el llamamiento que ha realizado a la comunidad internacional para que intensifique sus esfuerzos a fin de adoptar las medidas necesarias con miras a mitigar el sufrimiento de los palestinos y permitirles ejercer el conjunto de sus derechos, de conformidad con los instrumentos internacionales de derechos humanos. Actuando de este modo, la comunidad internacional contribuirá a promover la justicia social para los palestinos y garantizarles condiciones de trabajo y de vida decentes que garanticen su dignidad.

Espero que los trabajos de la presente reunión de la Conferencia culminen con éxito y logremos alcanzar el conjunto de los objetivos fijados, a fin de garantizar a todos un futuro del trabajo digno y decente.

Alocución del Excmo. Sr. Daniel Kablan Duncan, Vicepresidente de la República de Côte d'Ivoire

Sr. Duncan
Vicepresidente de la República de Côte d'Ivoire
(original francés)

Es un gran honor y un placer para mí participar, en nombre del Presidente de la República de Côte d'Ivoire, el Excmo. Sr. Alassane Ouattara, en la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Quisiera, ante todo, aprovechar la ocasión que me brinda esta distinguida tribuna para transmitirles su afectuoso saludo y su felicitación por la celebración de este importante evento, que marca un hito en el devenir de nuestra Organización común, el primer organismo especializado del sistema

de las Naciones Unidas, fundado en abril de 1919. A continuación, permítanme transmitir a los mandantes tripartitos, así como al Sr. Ryder, Director General de la OIT, y al conjunto del personal de la Organización, la felicitación del Presidente de la República y el Gobierno de Côte d'Ivoire por los notables progresos efectuados en el mundo del trabajo durante su primer siglo de existencia. Entre estos avances figuran el reconocimiento del valor del trabajo, la lucha contra el trabajo forzoso, la afirmación de la libertad sindical, los derechos laborales como las vacaciones pagadas, la determinación de las horas de trabajo diarias, la protección social, etc.

En este año 2019, celebramos con mucho orgullo y llenos de esperanza, el centenario de la OIT. Esta Organización, única en el mundo por su estructura tripartita, acompaña a los Estados Miembros para garantizar un entorno de trabajo decente y unas condiciones de vida mejores. En efecto, hemos recorrido un largo camino junto a la OIT: hemos luchado para construir un mundo del trabajo del que poder sentirnos orgullosos hoy en día, y se han definido principios fundamentales que nos sirven de marco para crear un mundo que queremos más justo, más seguro, más proclive a la preservación de la dignidad humana y en el que se garantice la realización personal de todo el mundo. Aunque haya infinidad de motivos para la satisfacción, logros que nos han permitido humanizar el mundo del trabajo, está claro que, como en toda actividad humana, no todo es perfecto y debemos permanecer atentos a fin de conservar ciertas conquistas. Por consiguiente, animamos a la Organización a perseverar en sus esfuerzos y a acelerarlos para reforzar el contrato social y promover el trabajo decente y sostenible en un contexto de rápida y continua evolución de nuestras economías.

Como usted bien ha recordado, señor Presidente, Côte d'Ivoire ingresó en la OIT en 1960 y, desde entonces, ha dedicado todos los esfuerzos posibles a abrazar sus ideales, sus valores y sus luchas con miras a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de su población. En este marco y en la búsqueda de ese mismo ideal, el Presidente de la República, el Excmo. Sr. Ouattara, ha hecho de la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de sus conciudadanos una de las grandes prioridades de su acción de Gobierno desde el momento en que asumió el cargo más alto del país, en mayo de 2011. A tal efecto, ha aplicado dos ambiciosos planes nacionales de desarrollo que han permitido estabilizar la situación macroeconómica y reactivar de forma sostenible la economía del país, con una tasa media de crecimiento anual del 8 por ciento entre 2012 y 2018, lo que convierte a Côte d'Ivoire en uno de los cuatro países con mayor tasa de crecimiento del mundo. Este fuerte crecimiento resulta cada vez más inclusivo, con el objetivo de garantizar el reparto de la prosperidad. Para lograrlo, mi país ha contado con el apoyo inestimable de varios socios técnicos y financieros, como la OIT, en lo referente a la aplicación de muchas políticas y programas. En este sentido, Côte d'Ivoire se congratula de mantener con tan ilustre institución una excelente cooperación activa, que ha permitido registrar importantes progresos en distintos ámbitos, como por ejemplo: el establecimiento de mecanismos específicos para tratar la cuestión de la accesibilidad de los jóvenes al empleo y la iniciativa empresarial; la virtual duplicación del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG); la aplicación de programas de empoderamiento de las mujeres a través de actividades generadoras de ingresos; la revisión del Código del Trabajo, que ha permitido abordar cuestiones fundamentales como el acoso laboral, la lucha contra la precarización del empleo, el fortalecimiento de la seguridad y la salud en el trabajo, así como la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, y, por último, la elaboración de una Estrategia Nacional Integral de Transición de la Economía Informal a la Economía Formal para la transformación cualitativa de los empleos.

Sin duda alguna, uno de los avances más emblemáticos ha sido el retorno efectivo a Abiyán de la Oficina Regional de la OIT para África, que se ocupa de 54 países y cuyo proceso se dio por concluido en 2016. Éste es el marco ideal para reiterar nuestro más sincero agradecimiento a todos aquellos que han contribuido al retorno de la Oficina, que permitirá, con total seguridad, reforzar la cooperación con la OIT de Côte d'Ivoire y de todo el

continente africano. En el momento en que celebramos este gran acontecimiento para nuestra Organización, Côte d'Ivoire mantiene un compromiso firme con la promoción del tripartismo, el diálogo social, el trabajo decente, el empleo de los jóvenes y las mujeres, y la lucha a toda costa contra las peores formas de trabajo infantil. Estos esfuerzos, enmarcados en el ámbito de las políticas quinquenales de empleo, persiguen una reducción significativa del paro y, en especial, del paro juvenil. Se trata de un mecanismo respaldado por la adopción de decretos de aplicación del Código del Trabajo y de medidas fiscales previstas en las distintas leyes presupuestarias, en especial, mediante la concesión de créditos fiscales por ofrecer prácticas formativas o contratar personas con discapacidad. Estamos ante una política justificada particularmente por la juventud de la población de Côte d'Ivoire, conformada en un 77,7 por ciento por personas de edad igual o inferior a 35 años, que son, obviamente, el futuro de nuestro país. Asimismo, esta política ha conducido a la creación de un ministerio consagrado al empleo juvenil.

Mejorar la calidad de vida de las personas consiste, principalmente, en garantizarles protección social. Desde mayo de 2011, el Gobierno de Côte d'Ivoire ha trabajado de forma incansable para este fin y, en 2014, adoptó una Estrategia Nacional de Protección Social con el objetivo de establecer de forma progresiva un sistema de refuerzo de las capacidades de los hogares y los individuos, en especial de los más vulnerables, para permitirles gestionar los riesgos sociales. Para ello, también se ha reforzado la dimensión social, con un aumento del gasto destinado a la población pobre desde los 1 300 millones de euros de 2011 hasta los 3 800 millones de euros de 2019, es decir, tres veces más en ocho años, hasta alcanzar un total acumulado de 10 300 millones de euros en el período comprendido entre 2011 y 2018. A fin de acelerar esta dinámica e ir aún más lejos, se han tomado otras medidas importantes, entre las que se incluye un programa de redes de protección social productivas por un monto de 114 millones de euros financiados por el Banco Mundial, mediante el cual se ofrece a 125 000 hogares la percepción de una prestación regular durante el período 2015-2024 y se contribuye así a luchar de forma sostenible contra la pobreza. Otra de estas medidas será la muy esperada cobertura sanitaria universal, que entrará plenamente en vigor a lo largo de este año 2019. En efecto, después de un período transitorio, Côte d'Ivoire se dispone a introducir a gran escala esta medida que permitirá el acceso de todos a una atención de calidad y a un menor costo. El nuevo programa social multisectorial para el período 2019-2020, cuyo costo se eleva a 1 100 millones de euros, complementará las acciones gubernamentales mencionadas anteriormente.

Asimismo, entre nuestros esfuerzos para extender y mejorar la protección social también se incluye la implantación de un proyecto de planes de pensiones complementarios por capitalización, en particular para los funcionarios y agentes estatales, así como un proyecto de régimen social para los trabajadores autónomos. Todo lo anterior pone de manifiesto que el desarrollo del capital humano constituye una auténtica prioridad para el Gobierno de Côte d'Ivoire, puesto que no puede haber crecimiento ni progreso sin una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la población. De este modo, el año 2019, que marca el centenario de la OIT, ha sido declarado «año social» por parte del Presidente de la República de Côte d'Ivoire. Para el Gobierno, que puede congratularse de los buenos resultados económicos obtenidos, se trata de permitir que la población recoja en mayor medida los frutos de ese crecimiento.

El programa de trabajo del Gobierno también otorga un lugar preeminente a la promoción del trabajo decente y la justicia social. Entre otros aspectos, da buena fe de ello la labor de ratificación de nuevos instrumentos de la OIT que hemos emprendido. En efecto, tras la ratificación en 2015 de seis convenios, el Gobierno de Côte d'Ivoire ha decidido ratificar próximamente el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), el el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Además, Côte d'Ivoire se esfuerza, con la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), en

la lucha contra el trabajo infantil, lacra que afecta a nuestro país desde la década de 2000. En este sentido, cabe señalar que el Presidente de la República también ha incluido este fenómeno entre las prioridades de la acción gubernamental. Este enfoque ha dado lugar a una reorganización del mecanismo institucional de coordinación, a través de la creación del Comité Nacional de Supervisión de las Medidas de Lucha contra la Trata, la Explotación y el Trabajo Infantil, y del Comité Interministerial para la Lucha contra la Trata, la Explotación y el Trabajo Infantil. Estos dos comités están presididos, respectivamente, por la Sra. Dominique Ouattara, Primera Dama de Côte d'Ivoire, y por el señor Ministro de Empleo y Protección Social, aquí presente. En colaboración con el conjunto de las partes interesadas, estos dos comités han adoptado una estrategia nacional de respuesta que se concreta en planes de acción nacionales de lucha contra la trata, la explotación y el trabajo infantil. De este modo, la elaboración y la puesta en práctica de los planes de acción nacionales para los períodos 2012-2014 y 2015-2017 han permitido al país registrar progresos importantes en la reducción de los factores de vulnerabilidad de los niños y las familias. Gracias a estas medidas, se han sentado unas bases sólidas en materia política, institucional y social para la erradicación progresiva de la trata y las peores formas de trabajo infantil.

Côte d'Ivoire tiene la firme determinación de desplegar todos los esfuerzos posibles para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente las metas 8.7, 8.8 y 16.2. La elaboración del Plan de Acción Nacional 2019-2021 de lucha contra la trata, la explotación y el trabajo infantil pretende abordar las causas subyacentes de este fenómeno. Al mismo tiempo, el compromiso que ha asumido nuestro país como pionero de la Alianza 8.7 se enmarca perfectamente en esta lógica. Todos estos progresos, entre otros, han sido posibles gracias al compromiso del Gobierno de Côte d'Ivoire con el tripartismo, principio fundacional de la OIT. Efectivamente, todos los asuntos que acabo de tratar se han sometido a un fructífero diálogo social que nos ha permitido avanzar en armonía y evitar la generación de crisis sociales.

Junto con los trabajadores, es para nosotros una cuestión de honor preservar la libertad sindical y la libertad de asociación, mientras que, en lo que respecta a los empleadores, consagramos nuestros esfuerzos a la mejora continua del entorno empresarial y de la competitividad de nuestra economía. En suma, actuamos de forma concertada en pro de un objetivo común: el desarrollo de nuestro querido país y la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos. En este sentido, permítanme garantizarles el compromiso de los mandantes de Côte d'Ivoire con la adopción de todas las medidas necesarias para hacer frente a estos múltiples desafíos. Se trata, desde luego, de una labor ardua e ingente, que implica en particular acometer tareas insoslayables como la consolidación de la democracia social y la atención a los importantes cambios que tienen lugar en el mundo del trabajo. Por todo ello, en un mundo sometido a cambios cada vez más rápidos, sería conveniente que la OIT promoviese el aprendizaje permanente y el desarrollo de capacidades como la forma de garantizar la sostenibilidad del empleo, y el multilateralismo como el mejor marco de gestión de los conflictos relativos a los desafíos actuales y futuros.

En este contexto, sabemos que podemos contar con la OIT en los albores de su segundo siglo de existencia y estamos convencidos de que propiciará progresos importantes en el ámbito del trabajo decente y la justicia social. Me gustaría concluir con esta nota de esperanza y, en nombre del Presidente de la República, el Excmo. Sr. Ouattara, les emplazo a asistir a la 14.ª Reunión Regional Africana de la OIT, que se celebrará en Abiyán el próximo mes de diciembre.

El Presidente
(original francés)

En nombre de mis colegas de la Mesa y de todos los delegados de la Conferencia, deseo expresarles mi más profunda gratitud por habernos honrado hoy con su presencia y por haber compartido con nosotros sus ideas y su visión.

Con esto llegamos al término de esta sección de alto nivel, organizada en el marco de la segunda sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 19.40 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

8C

Fecha: viernes 5 de julio de 2019

Sesión plenaria

Sección de alto nivel: Visitas de jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

Índice

Página

Sección de alto nivel 1

Alocución de la Excma. Sra. Salome Zourabichvili, Presidenta de Georgia 1

Alocución del Excmo. Sr. Nicos Anastasiades, Presidente de la República de Chipre 5

Alocución de Su Majestad el Rey Mswati III, Reino de Eswatini 8

Alocución del Excmo. Sr. Dmitri Medvédev, Primer Ministro de la Federación de Rusia 10

Alocución de la Excma. Sra. Angela Merkel, Canciller de la República Federal de Alemania 14

Alocución del Excmo. Sr. Emmanuel Macron, Presidente de la República Francesa 18

Martes 11 de junio de 2019, a las 10.10 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Sección de alto nivel

El Presidente
(original francés)

Declaro abierta la tercera sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia tendrá el honor de recibir a jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados que han venido a reafirmar su compromiso con la justicia social, uno de los principios en los que se fundó la OIT hace cien años, y compartir con la Conferencia sus experiencias y su visión sobre el futuro del trabajo. En el marco de esta sección de alto nivel, hoy tenemos el gran honor y el privilegio de recibir a seis de estos invitados. Sin más dilación, cedo la palabra a la primera de ellos, la Excma. Sra. Salome Zourabichvili, Presidenta de Georgia.

Alocución de la Excma. Sra. Salome Zourabichvili, Presidenta de Georgia

Sra. Zourabichvili
Presidenta de Georgia
(original inglés)

Hace cien años, sumido en el caos, pero en los albores de un período de rápidos cambios sociales y tecnológicos, el mundo asistió a la creación de la Organización Internacional del Trabajo. Esta institución iba a ayudar al mundo a recuperarse de la destrucción y la desesperanza provocadas por la guerra y a convertir la dignidad humana y la justicia social en la fuerza motriz de la reconciliación y el desarrollo. Y lo hizo.

En 1918, hace poco más de 100 años, Georgia obtuvo su independencia. Ya en 1920, incluida en el primer paquete legislativo aprobado por el Parlamento de la joven República Democrática de Georgia, se promulgó la ley sobre los contratos de trabajo, que definía todas las normas fundamentales en materia de empleo, protegía los derechos de los trabajadores y regulaba los convenios colectivos, los tribunales laborales y la inspección del trabajo. De hecho, la Constitución de 1921 fue una de las primeras constituciones que consagró los derechos laborales de manera integral. En particular, estableció el derecho de reunión y el derecho de huelga, así como la obligación del Estado de crear agencias de empleo y un sistema de asistencia a los desempleados. No es de extrañar, por tanto, que Georgia solicitara su ingreso en la OIT ese mismo año.

No puedo resistirme a leer aquí la carta enviada en aquel entonces por el Gobierno georgiano:

(La oradora continúa en francés.)

«El 17 de diciembre de 1920, la Asamblea de Ginebra decidió otorgar al Gobierno de Georgia el derecho a participar, al mismo nivel que los demás miembros gubernamentales de la Sociedad de Naciones, en las organizaciones técnicas de esta Sociedad. Dada la

posición particular que ocupa la Oficina Internacional del Trabajo que usted preside, tengo el honor de solicitar a Su Excelencia, en nombre del Gobierno georgiano, la inclusión urgente de Georgia entre los Estados representados en dicha Oficina», firmada por el Ministro georgiano de Asuntos Exteriores de la época, Sr. Gegechkori.

(La oradora continúa en inglés.)

Trágicamente, los acontecimientos históricos que ya conocemos — la ocupación soviética — postergaron nuestros planes durante setenta años y sustituyeron los derechos en el trabajo por campos de trabajo. Sin embargo, la historia nos dio una segunda oportunidad y en 1993, justo después de recobrada la independencia (1991), Georgia presentó su solicitud de ingreso y se incorporó a la Organización Internacional del Trabajo.

En los últimos 100 años, la OIT ha cambiado las reglas del juego del mercado laboral, y el mundo ha sido testigo de los resultados de la protección universal de los derechos de los trabajadores y el avance de la justicia social por medio del diálogo social. En virtud de los principios rectores que todos suscribimos, cada uno de nosotros está obligado a asegurar que todas las personas tengan la posibilidad de disfrutar de condiciones de trabajo humanas, conformes con los principios de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades.

En la mayoría de países, estos principios siguen siendo metas pendientes más que objetivos cumplidos. Todos tenemos presente que el crecimiento económico y la prosperidad dependen de los esfuerzos, la creatividad y la dedicación de nuestros ciudadanos, así como de la inclusión y la igualdad. Todos conocemos los esfuerzos que han desplegado la OIT y cada uno de los Estados Miembros para promover entornos de trabajo adecuados y condiciones dignas para la fuerza de trabajo. Sin embargo, aún nos queda un largo camino por recorrer. Juntos acordamos las normas y adoptamos convenios. Luego, incorporamos estos principios a las respectivas legislaciones nacionales y nos esforzamos por aplicarlos. Esa es la parte más difícil. Georgia no es una excepción.

Soy la primera Presidenta (o Presidente) de Georgia que hace uso de la palabra ante esta Conferencia, por lo que aprovecharé la oportunidad que se me brinda para alardear un poco de nuestros logros, aunque también para reconocer las dificultades que deberemos enfrentar en el futuro. Desde que nos adherimos a la OIT, hemos ratificado 18 convenios, incluidos todos los convenios fundamentales. En 2018, Georgia ratificó el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). La nueva Constitución de Georgia, adoptada el año pasado, garantiza los derechos económicos y laborales de nuestros ciudadanos. Su artículo 26 consagra la libertad de elección del trabajo y la seguridad ocupacional, entre otros derechos laborales, así como el derecho a crear sindicatos y afiliarse a ellos, el derecho a la huelga y el derecho a la iniciativa empresarial. Continuamente, se introducen mejoras en el Código del Trabajo para armonizarlo con los principios de la OIT y las normativas y mejores prácticas de la Unión Europea.

Entre nuestros logros más recientes figura la adopción de la nueva Ley sobre la Seguridad en el Trabajo, que establece altos niveles de protección y sanciones efectivas, refuerza el mandato de la inspección del trabajo y plantea el objetivo de cambiar la cultura de trabajo. Esta ley recoge las recomendaciones de la OIT y las directivas correspondientes de la UE. El Gobierno trabaja actualmente en la mejora de la inspección del trabajo con vistas a garantizar la aplicación adecuada de las normas. El Parlamento y el Gobierno de Georgia están preparando nuevas enmiendas al Código del Trabajo y a las leyes sobre los sindicatos, la mediación laboral y el salario mínimo. La Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, aprobada en 2014, también ha supuesto un paso importante para garantizar los derechos de nuestros ciudadanos a la igualdad de trato, incluso en el ámbito de las relaciones laborales. Por último, nos enorgullece que Georgia, que figura entre los pocos países que ha avanzado en esa dirección, haya dado un paso importante hacia la

igualdad en las relaciones laborales y precontractuales, en el empleo y en la ocupación, tipificando y prohibiendo el acoso sexual hace un mes. La igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres son principios que requieren una constante atención. Como primera mujer que ejerce la Presidencia de Georgia, me siento especialmente responsable de la aplicación de estos principios. Es preciso perfeccionar la legislación, particularmente en relación con las diferencias salariales, los despidos colectivos, la duración determinada de las relaciones laborales temporales y ciertos aspectos de la organización del tiempo de trabajo.

En Georgia, la cooperación tripartita se encuentra en fase de desarrollo. En 2013 se creó la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales. El Gobierno está adoptando medidas para reforzar el papel de esta nueva Comisión en el proceso de elaboración y ejecución de nuevas iniciativas, también a nivel regional. La consecución de un crecimiento económico rápido, sostenible e inclusivo, basado en la creación de nuevos puestos de trabajo y la promoción y el incremento de las oportunidades de empleo pleno y productivo, ha figurado en un lugar destacado de nuestro programa y ha sido una de las grandes prioridades de la política económica de Georgia, tal como se enuncia en su Estrategia de Desarrollo Socioeconómico para 2020.

A pesar de estos logros, de los avances legislativos y de la clara voluntad política de las autoridades, seguimos tropezando con dificultades: una elevada tasa de desempleo, la falta de trabajadores calificados y las insuficiencias en materia de seguridad en el trabajo — que aún debemos lograr — y de inclusión — que sigue siendo un objetivo. La colaboración con la OIT, el intercambio de experiencias y la aplicación de nuevas normas nos ayudarán a avanzar en estos ámbitos. Una posible respuesta es centrar nuestra atención en la formación profesional y la capacitación con el fin de asegurar que todos los solicitantes de empleo mejoren sus calificaciones en las profesiones demandadas en el mercado laboral. El Gobierno de Georgia ha decidido hacer de la educación, en particular de la formación profesional y la capacitación, su máxima prioridad presupuestaria para los próximos años.

La migración circular es otra de nuestras grandes prioridades, en cuanto instrumento destinado a frenar la migración ilegal y promover el empleo legal temporal en el extranjero. La migración circular beneficia a los migrantes tanto en el país de origen como en el de destino. Georgia la ha usado como mecanismo para transformar y reducir la migración irregular, lo que contribuye a proteger los derechos de los trabajadores migrantes y a promover la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la capacidad humana. En los últimos años, el Gobierno de Georgia ha trabajado activamente en la elaboración de acuerdos bilaterales en este ámbito. En diciembre de 2018 firmó un acuerdo de este tipo con Francia. Se han probado con éxito los programas piloto de migración circular con Polonia, y otros países, como Bulgaria, Estonia, Hungría y Portugal, ya han expresado su disposición a cooperar en este sentido. Seguiremos identificando oportunidades de cooperación en el ámbito del empleo legal temporal conjuntamente con todos nuestros países asociados.

Nada de esto puede lograrse ni se logrará sin la asistencia técnica y el apoyo financiero continuos de la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea y nuestros asociados bilaterales, en el marco de proyectos de cooperación para el desarrollo. Georgia entiende que el cumplimiento de los principios de la OIT y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aproximarán a nuestro país a los niveles de la Unión Europea y facilitará así nuestras perspectivas de integración. Por otro lado, la plena aplicación de las prácticas de la OIT en Georgia brindará a nuestra población estándares de protección laboral y social de nivel europeo, lo que reducirá el atractivo de la emigración y nos acercará a Europa. Nuestros objetivos son objetivos comunes.

Lamentablemente, nuestros logros y avances y todos estos nuevos derechos no abarcan todo nuestro territorio ni llegan a toda nuestra población. Como saben, el 20 por ciento de Georgia está ocupado por Rusia. En las regiones de Abjasia y Tskhinvali hay una grave situación humanitaria, de seguridad y de derechos humanos, y los derechos laborales no son una excepción. Se mantienen la concentración creciente de tropas, el cierre de los denominados cruces fronterizos, las detenciones ilegales y secuestros a lo largo de la línea de ocupación, la violación cada vez más intensa de los derechos humanos por motivos étnicos, la privación del derecho a la vida, la prohibición de la enseñanza en el idioma autóctono georgiano, así como en los idiomas abjasio y osetio, en el marco de una política activa de rusificación, y las restricciones a la libertad de circulación, de residencia y de propiedad. Hoy, es casi imposible ejercer una vigilancia internacional de la situación, pues la Federación de Rusia no permite que entre en las regiones ocupadas la Misión de Observación de la Unión Europea, cuyo mandato es operar en todo el territorio georgiano. En su esfuerzo por avanzar hacia el fin de la ocupación, Georgia depende y necesita del firme apoyo de la comunidad internacional, las organizaciones multilaterales y sus asociados de confianza.

En su 108.ª reunión, la Conferencia adoptará la declaración del centenario de la OIT, basada en la labor y el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: *Trabajar para un futuro más prometedor*. Georgia apoya plenamente estas recomendaciones. La Comisión, copresidida por el Excmo. Sr. Cyril Ramaphosa y el Excmo. Sr. Stefan Löfven, ha elaborado, con el apoyo de la Secretaría de la OIT, un importante informe en el que enuncia los principales desafíos: la naturaleza cambiante del trabajo en el contexto de las innovaciones tecnológicas, el cambio climático, las migraciones y la globalización. En cierto modo, la OIT se encuentra hoy ante los mismos retos radicales que tuvo que enfrentar en la época de su creación, hace 100 años. Está surgiendo un nuevo mundo que determinará la nueva naturaleza del trabajo en los años y décadas venideros. Más que nunca, ante estos cambios, el desafío para la OIT y para todos nosotros será preservar la dignidad humana y la justicia social. Georgia suscribe todos y cada uno de los desafíos y todos y cada uno de los objetivos señalados en el informe.

A veces — de hecho, a menudo — intentamos sortear por nuestra cuenta estos obstáculos, que impiden el desarrollo de nuestros países y la prosperidad de nuestros ciudadanos. La verdad es que este nuevo reto es de tal alcance que sólo es posible afrontarlo mediante la cooperación y el apoyo mutuo. Por eso, el mundo creó hace 100 años la Organización Internacional del Trabajo. Cuando venimos aquí nos damos cuenta de que no estamos solos en nuestra lucha. Aquí intercambiamos conocimientos y mejores prácticas. Aquí pensamos juntos y encontramos soluciones comunes. La propuesta de un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo es el único enfoque apto para encarar no sólo las próximas décadas sino también el próximo siglo. Georgia comparte el espíritu de la Declaración y apoya plenamente el llamamiento a los Estados Miembros. Nuestro pueblo y nuestro Gobierno tienen la determinación de promover un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.

Por último, felicito una vez más a la Organización Internacional del Trabajo y a todos los Miembros por su centenario. Hemos llegado juntos hasta aquí y deseo que todos tengamos grandes éxitos en los muchos años que tenemos por delante.

Alocución del Excmo. Sr. Nicos Anastasiades, Presidente de la República de Chipre

Sr. Anastasiades
Presidente de la República de Chipre
(original inglés)

En primer lugar, quisiera felicitar al Sr. Jean-Jacques Elmiger por su elección como Presidente de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y expresarle el pleno apoyo de mi delegación en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, quisiera agradecer sinceramente al Director General de la Organización Internacional del Trabajo, el Sr. Guy Ryder, su invitación y, ante todo, trasladarle mi sincero agradecimiento y el de mi Gobierno por su labor incansable y su inestimable contribución para avanzar en la consecución de los objetivos de la Organización.

Durante más de un siglo, la OIT ha establecido normas de trabajo que sirven de marco regulatorio para el mundo del trabajo. Éstas constituyen un medio para crear oportunidades de trabajo decente para todos y lograr la justicia social, por ejemplo, a través de normas relativas a la protección social, la abolición del trabajo forzoso y obligatorio, la erradicación del trabajo infantil, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el fortalecimiento del diálogo social, y la salvaguarda de la igualdad de trato entre los trabajadores.

No obstante, debemos reconocer que los desafíos a los que se enfrenta la OIT en la actualidad son mucho más diversos y complejos que los que debía encarar hace 100, 50 o incluso 10 años. Desafíos como la creciente interdependencia de un mundo globalizado, el surgimiento de una nueva era digital, los rápidos avances en los ámbitos de la investigación y la innovación, el desarrollo de nuevos modelos empresariales y los cambios económicos y medioambientales, especialmente el cambio climático, inciden en el futuro del trabajo y en las condiciones de empleo; y requieren, a su vez, una evolución y actualización constantes de las actividades y políticas de la Organización, en consonancia con nuestro objetivo común de que todos y cada uno de los trabajadores gocen de protección laboral y de condiciones de trabajo decente.

Por consiguiente, el mundo del trabajo está experimentando una profunda transformación y, por ello, apoyamos firmemente los objetivos del programa centrado en las personas que propone la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en su emblemático informe. A ese respecto, respaldamos plenamente el alcance propuesto para la declaración del centenario, sobre la base de dicho informe y con la finalidad de integrar las actividades futuras de la Organización en su mandato de justicia social. También estamos plenamente de acuerdo con la intención de la Organización de adoptar un convenio y una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo, reconocemos plenamente la necesidad de que todos los Estados Miembros apliquen el Programa de Trabajo Decente de la OIT, como ya ha hecho Chipre. Esto es crucial para lograr nuestros objetivos comunes, en consonancia con el tema elegido este año, a saber, impulsar la justicia social y promover el trabajo decente.

Asimismo, el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, titulado *Trabajar para un futuro más prometedor,* complementa la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el programa del Secretario General de las Naciones Unidas para la consolidación y el sostenimiento de la paz, y les aporta un valor añadido. Estas tres iniciativas convergentes, y su aplicación interactiva, constituyen una piedra angular para alcanzar, al mismo tiempo, la justicia social, un desarrollo sostenible y una paz duradera.

La Organización brinda sugerencias a los Estados Miembros con respecto a la manera de avanzar para asegurar un empleo pleno y productivo y proporcionar trabajo decente para todos a nivel mundial, regional, nacional y local. El objetivo de los Estados Miembros sigue

siendo lograr de forma conjunta la aplicación del programa de la OIT. Esto requiere solidaridad, reciprocidad, un diálogo con los interlocutores sociales y el compromiso de actuar con determinación, tanto por parte de la OIT como de cada uno de los Estados Miembros a título individual.

En el Preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919, se enuncia que «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social». Precisamente por ese motivo, Chipre y la OIT comparten una relación profundamente arraigada y de larga data, basada en el respeto y la promoción de los valores y principios fundacionales de la Organización. A este respecto, Chipre ha adoptado la estructura tripartita de la Organización, gracias a la cual los representantes del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores intercambian opiniones y formulan de forma conjunta políticas normativas en materia laboral. También cabe recordar que hemos ratificado 57 convenios y cuatro protocolos de la Organización. Al mismo tiempo, la cooperación — que ya era excelente — entre Chipre y la OIT se reforzó considerablemente tras la crisis económica de 2013, cuando esta Organización prestó una valiosa asistencia técnica a nuestro país, en particular mediante la valoración actuarial de nuestro régimen de seguridad social y con respecto a la cuestión del salario mínimo nacional.

Es un hecho que la grave crisis económica en Chipre, que se inició en 2011, y la consiguiente necesidad de establecer un programa de ajuste económico para evitar la quiebra desordenada del país, tuvieron consecuencias económicas y sociales adversas para la población. Por aquel entonces, Chipre experimentaba un crecimiento negativo de aproximadamente el 6 por ciento; la tasa de desempleo había aumentado hasta situarse en torno al 16 por ciento; y el Gobierno registraba déficits presupuestarios de 1 000 millones de euros al año. La calificación de la deuda chipriota se rebajó a la categoría de bono basura y quedó excluida de los mercados internacionales. Por consiguiente, se hizo evidente para todos los partidos políticos, nuestros interlocutores sociales y la población en general que era urgente adoptar medidas inmediatas y reorientar nuestra gobernanza económica.

A tal fin, nuestras políticas tuvieron como objetivos principales: adoptar una política fiscal prudente con políticas de gasto público bien definidas; mantener un régimen fiscal y jurídico estable y competitivo a fin de salvaguardar nuestra competitividad o ventaja comparativa como lugar de inversión atractivo para las empresas internacionales; promover, al mismo tiempo, medidas e incentivos que facilitaran las oportunidades económicas y de inversión; apoyar activamente a las clases medias y bajas, no sólo aplazando la imposición de una nueva tributación, sino reduciendo — o eliminando incluso — algunos niveles de imposición fiscal; emprender importantes reformas estructurales, por ejemplo, del sistema de pensiones, del sistema de protección social, del sistema de salud y de la administración fiscal; y mejorar el sistema del mercado de trabajo.

La combinación de nuestras nuevas políticas económicas y sociales, los cimientos sólidos y resistentes de nuestra economía, así como los sacrificios de la población, y — quisiera recalcar este aspecto — sobre todo la constructiva actitud de nuestros interlocutores sociales nos permitió mantener la paz laboral y lograr una notable recuperación. En la actualidad, nuestra tasa de crecimiento se sitúa en torno al 4 por ciento y los presupuestos gubernamentales registran superávits primarios, mientras que la situación de nuestra economía ha sido clasificada a nivel internacional en la categoría de «grado de inversión». La tasa de desempleo ha descendido drásticamente hasta situarse por debajo del 7 por ciento y sigue experimentando una tendencia a la baja. Al mismo tiempo, el producto interno bruto real per cápita ha aumentado y los datos sobre las desigualdades de ingresos, medidas según el coeficiente de Gini, y sobre el riesgo de pobreza y de exclusión social han registrado mejoras considerables.

Gracias a este crecimiento económico, fue posible aplicar diversas medidas que redundaron en beneficio de todos los trabajadores y los grupos vulnerables, reforzando así la red de protección social. Entre esas medidas cabe destacar: la introducción de un sistema de ingresos mínimos garantizados, cuyo número de beneficiarios también hemos ampliado; el establecimiento, por primera vez, de un sistema nacional de salud, que entró en vigor el 1.º de junio de este año y que proporciona un acceso universal a servicios de atención médica de calidad; el aumento, en dos ocasiones, de la asignación que perciben los pensionistas de bajos ingresos, incluidas las pagas extraordinarias de Pascua y Navidad; la instauración, por primera vez, de una licencia de paternidad remunerada de 15 días; el incremento de la ayuda financiera a las organizaciones no gubernamentales que ofrecen programas de asistencia social, incluidos los centros de día; el incremento de las prestaciones para las personas con discapacidad; la reintroducción de una prestación especial de maternidad que se concede a las familias con un mínimo de cuatro hijos; el aumento del subsidio de alquiler que reciben todas las personas que cumplen los requisitos establecidos; la introducción de una nueva política de vivienda para las personas necesitadas; la eliminación de la contribución especial impuesta sobre los ingresos mensuales brutos de los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado; y el restablecimiento de un sistema de indexación anual de los salarios. Tras la entrada en vigor en el sector público de un código de conducta para luchar contra el acoso, basado en las mejores prácticas internacionales, los interlocutores sociales también adoptaron un código similar para el sector privado y decidieron establecer por primera vez un Hogar para la Mujer, a fin de ofrecer a las víctimas de violencia, en un único espacio, protección, atención psicológica y todos los demás servicios de asistencia que prestan las autoridades competentes del país.

No obstante, a pesar de los progresos que hemos logrado, reconocemos que, para mantener la justicia social, reducir aún más la tasa de desempleo y asegurar condiciones de trabajo decente y de calidad, es necesario prestar una atención permanente a la adaptación de nuestras políticas a un entorno del mercado de trabajo en constante evolución. A tal fin, trabajamos constantemente en el desarrollo y aplicación de planes nacionales destinados a hacer frente a los desafíos que plantea el futuro del trabajo, abordando el problema del déficit de competencias mediante programas de formación en el empleo, de readaptación y de perfeccionamiento de las competencias y fomentando la iniciativa empresarial. Gracias a la valiosa asistencia técnica de la OIT y la contribución de nuestros interlocutores sociales, también tenemos previsto entablar un diálogo para establecer un salario mínimo nacional una vez que se instauren las condiciones de pleno empleo.

Quisiera aplaudir y encomiar efusivamente la iniciativa destinada a establecer una Autoridad Laboral Europea. Sobre la base de nuestro firme apoyo a esta iniciativa y de nuestro compromiso con la promoción de condiciones de trabajo justas, la cohesión social y la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, nos hemos ofrecido a acoger la sede de la Autoridad Laboral Europea en Nicosia. La decisión sobre el lugar donde se establecerá su sede se tomará el 13 de junio. Esperamos que Chipre sea elegido como país anfitrión de este organismo.

Es para mí un privilegio poder participar en estas celebraciones históricas con motivo del centenario de la OIT; y no puedo sino expresar, una vez más, mi pleno apoyo a los principios del programa centrado en las personas, presentado en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, esto es, invertir más en las capacidades de las personas; invertir más en las instituciones del trabajo; e invertir más en el trabajo decente y sostenible. Estoy firmemente convencido de que sólo si apoyamos de manera colectiva estos principios lograremos el crecimiento, la justicia social y la prosperidad para las generaciones presentes y futuras.

Alocución de Su Majestad el Rey Mswati III, Reino de Eswatini

S. M. el Rey Mswati III
Reino de Eswatini
(original inglés)

Es un gran placer para mí tener esta maravillosa oportunidad de unirme a la familia de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra en el año de la celebración de su centenario.

Al observar el nacimiento histórico de la OIT, surge la evidencia de que la humanidad ya estaba entonces preocupada por el bienestar de los empleadores y los trabajadores, y por la creación de empleos mediante el desarrollo de diversas industrias, mucho antes de la fundación de las Naciones Unidas, en 1945. La creación de industrias capaces de generar empleos ha permanecido entre las máximas prioridades del desarrollo en todo el mundo, porque sin esas industrias no habría ningún tipo de oportunidades. El Reino de Eswatini observa con beneplácito que la OIT, desde su creación en 1919, ha podido dar cumplimiento a su mandato con diligencia y fidelidad para beneficio de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos.

La OIT ha logrado crear un entorno propicio mediante la promoción de la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, que garantizan una paz universal y duradera y que sólo pueden realizarse si reposan sobre una base sólida de justicia social. Como Miembros de esta organización universal, reconocemos que el viaje realizado en los 100 años pasados no ha estado exento de obstáculos en su recorrido ni, por cierto, de turbulencias. Sin embargo, a pesar de todos los desafíos que ha debido afrontar, la OIT ha conservado su rumbo y preservado sus objetivos centrales.

El Reino de Eswatini agradece el apoyo que ha recibido y continúa recibiendo para asegurar que el Gobierno, los trabajadores y los empleadores de nuestro país colaboren entre sí en un entorno bien regulado. Sin una fuerza laboral dedicada, es imposible lograr un desarrollo económico sostenible.

El marco de la OIT, que fomenta el diálogo, no es nuevo para nosotros. Desde tiempos inmemoriales, nuestra cultura ha promovido el compromiso constructivo como un medio para resolver conflictos y facilitar el progreso. Nuestra unidad como nación nos ha permitido disfrutar de paz y estabilidad en momentos en que éstas eran bienes escasos en África y otras partes del mundo. El foro tripartito que hemos impulsado con la ayuda de la OIT promueve un ambiente de trabajo saludable y una relación fructífera entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores en el Reino de Eswatini, lo que para nosotros es una situación en la que todos ganan. Tenemos que esforzarnos por avanzar hacia el objetivo común del desarrollo económico y la construcción de la nación, como asociados en una empresa que busca el beneficio de toda la nación y de las generaciones futuras.

La OIT tiene sus raíces en la concertación y el diálogo social. Para que estos principios prosperen, deben asentarse en la confianza, la apertura y el respeto. Es importante que los interlocutores sociales encuentren un equilibrio entre estos valores. Hay que proporcionar una formación continua a todos los participantes en el mercado laboral y convencerlos de que adopten estos valores esenciales para mantener una relación tripartita fuerte y efectiva. Este año, nuestra nación se ha encauzado en un proceso de reactivación del mecanismo de diálogo social nacional al objeto de reajustar su estructura actual y hacerla más eficaz. Para demostrar nuestro compromiso, el Reino de Eswatini ha emprendido un ejercicio de autoevaluación voluntaria conducido por un grupo de trabajo tripartito especial que ya ha iniciado sus labores. El resultado de la evaluación ayudará al país a desarrollar políticas y

programas más sólidos con el fin de abordar cuestiones delicadas en lo que atañe a las relaciones entre las partes del mundo laboral.

Desde que fue admitido como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, en mayo de 1975, el Reino de Eswatini ha alcanzado varias metas que, por supuesto, han modelado positivamente el panorama de las relaciones laborales del país. Con asistencia técnica de la OIT, Eswatini ha desarrollado y puesto en práctica diversos programas de empleo, ha establecido un sistema de administración laboral y ha promulgado la legislación laboral del país y los marcos reglamentarios pertinentes, entre otras cosas.

En el continente africano siempre damos prioridad al trabajo y la creación de empleo, porque el África que queremos, como se establece en la Visión 2063 de la Unión Africana, necesita de entornos de trabajo decente e igualdad de oportunidades con independencia del género, para todos nuestros pueblos. Si queremos materializar esta visión de África, debemos asegurarnos de que disponemos de todos los elementos esenciales que se necesitan para la creación de un entorno laboral saludable y de que nadie se quede atrás. Asimismo, debemos asegurarnos de que todos los miembros de la comunidad mundial podamos cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible universales, que buscan crear un mejor ambiente en el que toda la humanidad pueda vivir. No hay duda de que la armonía entre todos los sectores de todos los países y la sociedad será realmente beneficiosa para las personas en un contexto de paz y prosperidad. Consideramos que la OIT puede ayudarnos a lograr la armonía necesaria para lograr esa paz y esa prosperidad.

Al celebrar este centenario, estamos atentos a los desafíos y realidades de la naturaleza rápidamente cambiante del trabajo como resultado de los avances tecnológicos, incluidos, en particular, la robótica y la inteligencia artificial en lo que se ha denominado «cuarta revolución industrial». Deseamos agradecer a la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y, en particular, a sus copresidentes, el Primer Ministro Stefan Löfven del Reino de Suecia y el Presidente Cyril Ramaphosa de la República de Sudáfrica. También damos las gracias a la Comisión en su conjunto, que ha enriquecido el informe *Trabajar para un futuro más prometedor* con propuestas claras que guiarán a los Estados Miembros en sus esfuerzos por solventar las complejas cuestiones que presenta el mundo del trabajo en evolución. Estamos especialmente impresionados por el énfasis que se da en el informe al desarrollo centrado en el ser humano. El Reino de Eswatini se asocia a las pautas presentadas en el informe sobre el futuro del trabajo, a la declaración del centenario que adoptará la Conferencia Internacional del Trabajo, a los Programas de Trabajo Decente por País y a otros programas de desarrollo estratégico.

Deseo llamar su atención sobre la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT, que ha estado pendiente durante tanto tiempo. Cuando se creó la OIT, la mayoría de sus Miembros eran países industrializados. Con el tiempo, su composición se ha ampliado al incorporarse economías pequeñas y medianas. La adopción del citado Instrumento de Enmienda posicionaría a la Organización entre otras instituciones de importancia similar, particularmente a la luz de sus virtudes y su respeto por la igualdad, la equidad y la justicia social. Sin embargo, la composición de las estructuras de gobierno de la Organización no ha cambiado con el tiempo, pese a que ello hubiera permitido reflejar mejor la distribución geográfica y garantizar oportunidades justas para que todos los Estados Miembros puedan ser elegidos para integrar el Consejo de Administración y ejerzan su poder de voto. Por ello, hacemos un llamado a los Estados Miembros que aún no han ratificado esta Enmienda para que lo hagan.

En este día, deseamos felicitar a las administraciones actuales y pasadas, incluidos los representantes de los Estados Miembros, los empleadores, los trabajadores, la Oficina Internacional del Trabajo y el personal, por su labor de orientación y su dedicación a las actividades de la Organización. Al celebrar este centenario, alentamos a la OIT a que brinde su respaldo y aliento a nuestra Visión Continental para 2063 y a las iniciativas de cada país,

como la Visión 2022 del Reino de Eswatini, que tienen por objeto alcanzar un nivel de desarrollo adecuado para nuestros pueblos. Contamos con la ayuda de la Organización a la realización de este sueño, que está en consonancia con los propios objetivos de la OIT de lograr la igualdad de oportunidades y la justicia social para todos. A la OIT también le corresponde aportar su contribución a la creación de capacidades entre los trabajadores y los empleadores y colaborar con los países en desarrollo, apoyando sus esfuerzos por alcanzar el nivel de los países del primer mundo.

Como Estado Miembro cuya identidad se basa en sólidas prácticas culturales, Eswatini hace suyas las mejores prácticas laborales, al tiempo que combina sus tradiciones con la modernidad a fin de velar por que nuestros valores sigan beneficiando a las generaciones futuras. Es importante felicitar a nuestros empleadores y trabajadores, que se enorgullecen de ofrecer su trabajo y sus servicios como voluntarios en las actividades culturales nacionales y, por lo tanto, desempeñan una función esencial en la construcción de la nación.

Por último, deseamos felicitar a la OIT cuando cumple sus 100 años y apoyar la inminente declaración del centenario.

Alocución del Excmo. Sr. Dmitri Medvédev, Primer Ministro de la Federación de Rusia

Sr. Medvédev
Primer Ministro de la Federación de Rusia
(original ruso)

En nombre de la Federación de Rusia, permítanme saludar a todos los participantes en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que coincide con el centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es uno de los organismos mundiales más antiguos y, sin duda, uno de los más influyentes. Desde sus orígenes en 1919, la OIT ha defendido siempre los intereses de los trabajadores y su derecho a disfrutar de condiciones de trabajo decentes, de seguridad en el trabajo y de protección social. Los convenios elaborados por la OIT constituyen el fundamento de la legislación laboral nacional en numerosos países, incluida la Federación de Rusia. Ahora que se dispone a iniciar su segundo siglo de existencia, la OIT vuelve a plantear las cuestiones más destacadas y pertinentes relativas al futuro de las relaciones laborales, y propone que entre todos busquemos respuestas basadas en el caudal de experiencias adquiridas gracias a una exitosa cooperación no politizada y a la arraigada práctica que consiste en el reconocimiento mutuo de intereses.

El activo más valioso de la Organización es su formato único. Aquí, los países no se enzarzan en controversias, como ocurre en muchos otros foros, sino que establecen una cooperación mutua tripartita entre sindicatos, empleadores y gobiernos. El tripartismo nació y demostró su eficacia a lo largo del siglo XX como sistema equitativo de reglamentación, y contribuyó a resolver los problemas sociales y económicos más acuciantes de los Estados Miembros de la OIT. Por lo que respecta a mi país, el establecimiento de la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales fue una de las primeras decisiones legislativas adoptadas en la nueva Rusia. Este mecanismo nos ha ayudado a sobrellevar el complicado período de los años noventa y las crisis económicas que ya han ocurrido en el siglo XXI.

Sin embargo, en el mundo moderno el sistema tripartito requiere también ciertos ajustes y la formulación de un nuevo equilibrio bien calculado, a cuyo fin se dedican los esfuerzos de la OIT.

El programa actual de la Organización presta más atención a los derechos e intereses de los trabajadores que a las demandas de las empresas o los Estados. Dicho de otro modo, da prioridad a las expectativas profesionales de las personas. El reconocimiento de las personas, de su vida y su bienestar como el objetivo y el valor supremos del desarrollo moderno establece parámetros totalmente novedosos para las políticas corporativas y gubernamentales. Se trata de un proceso histórico importante y un desafío al que hemos de responder juntos y de manera apropiada.

Se requieren nuevos enfoques con respecto al tiempo de trabajo y las modalidades de estudio. Para empezar, las personas deben tener la oportunidad de estudiar a lo largo de toda su trayectoria profesional. Esta idea se subraya también en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo titulado «Trabajar para un futuro más prometedor», cuyas principales conclusiones se incorporarán al documento final de esta reunión, es decir, la declaración del centenario.

Gracias a la formación, la readaptación profesional y la adquisición de conocimientos y competencias laborales interdisciplinares completamente nuevos, una misma persona puede vivir hoy varias vidas profesionales — posibilidad impensable hasta hace poco — convirtiéndose en un experto reconocido en diversos ámbitos y, sobre todo, manteniendo perfiles ocupacionales que los empleadores buscan. En realidad, la tecnología ya está transformando muchos empleos: viejas profesiones quedan obsoletas y surgen otras nuevas. Por ejemplo, como es sabido, los expertos predicen que dentro de varios años se venderán casi 2 millones de vehículos sin conductor al año y que, un lustro después, las ventas superarán los 10 millones de unidades. Uno de los factores de este auge será la reducción del costo de esos vehículos; si la tendencia continúa, tendremos que evaluar cuáles serán las alternativas para los taxistas y camioneros. Procesos como éste, nada sencillos, afectarán a casi todos los países. Es improbable que los nuevos trabajadores que se incorporen al mercado laboral encuentren empleo en las nuevas plantas de producción masiva. Por grandes que éstas sean, seguramente ocuparán a muy pocos trabajadores. Estos son los cambios tecnológicos que debemos tener absolutamente en cuenta al formular recomendaciones.

En segundo lugar, el cambio no sólo atañe a la naturaleza del trabajo sino también a sus formas. Ayer realicé una visita fascinante a la Organización Europea de Investigación Nuclear (CERN). El CERN es una ciudad autosuficiente en la que se puede trabajar y vivir sin necesidad de ir a ningún otro lugar.

Estos centros de investigación no son los únicos lugares donde se desdibujan los límites entre la vida profesional y la vida privada.

Como consecuencia de la evolución de la tecnología moderna, el hogar ha pasado a ser el lugar de trabajo para muchas personas. Me refiero a las prácticas cada vez más populares del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial. Se trata de un fenómeno masivo que ahora afecta a todo un grupo social, los trabajadores independientes. Este tipo de empleo trasciende todas las fronteras y los mercados de trabajo nacionales. La tecnología digital ofrece posibilidades casi ilimitadas de trabajo y realización personal con independencia del género, la edad, la condición social y el lugar de residencia. Este es el nuevo paradigma laboral, que constituye un incentivo muy alentador para las personas con talento, y sobre todo para aquellas que viven en los países en desarrollo.

En este contexto, los empleadores tendrán que sopesar más detenidamente los intereses de sus trabajadores. El progreso tecnológico reduce no sólo el número de empleos, sino también el volumen de horas de trabajo, ampliando así el tiempo de ocio. Es posible que, en el futuro, la semana laboral de cuatro días se generalice como norma en la contratación sociolaboral. Recordemos que hace cien años Henry Ford apostó por reducir la jornada semanal de 48 a 40 horas, lo que supuso un impresionante aumento de la productividad.

Cabe citar otros ejemplos más recientes. Una empresa de Nueva Zelandia estableció la semana laboral de cuatro días, manteniendo el pago de cinco días. Desde entonces, la productividad por hora trabajada ha aumentado aproximadamente un 20 por ciento en esta empresa. Además, los niveles de estrés de los trabajadores han disminuido de manera significativa.

Es evidente que estas ideas, sumamente complejas y todavía no desarrolladas por completo, seguirán siendo objeto de profundos debates. En todo caso, las primeras experiencias ya ofrecen un indicador importante. En la incesante búsqueda del éxito, las personas sufren cansancio y estrés crónicos, y a menudo presentan síntomas de desgaste profesional. Ello redunda en una pérdida de la productividad, lo que a su vez afecta los indicadores económicos. Hace dos semanas, la Asamblea Mundial de la Salud, aquí en Ginebra, reconoció oficialmente el síndrome de *burnout* (desgaste profesional crónico) como enfermedad.

Necesitamos nuevos enfoques respecto de conceptos básicos como la jornada y el lugar de trabajo. El tiempo laborable puede organizarse de manera más permisiva, con horarios flexibles y teletrabajo, de forma que los empleados sólo tengan que estar en el lugar de trabajo cuando sea necesario.

Además, así como las nuevas tecnologías facilitan la vida, lo mismo debería ocurrir con la gestión de los recursos humanos y del entorno de trabajo. Es necesario desburocratizar las relaciones laborales, y la OIT ya está dedicando esfuerzos a esta cuestión.

Al respecto, las pequeñas y medianas empresas son esenciales para aportar una respuesta fundamental a la demanda social masiva. A fin de evitar el descontento (y hubo muchos ejemplos de ello en el siglo XX), la empresa debe adaptarse desde ya a las nuevas generaciones de trabajadores. Los programas de incentivos que inspiraban a generaciones anteriores suelen ser totalmente inapropiados para la generación actual.

Es evidente que nuestros hijos serán más sensatos que nosotros. En tal sentido, estas palabras de Confucio no parecen una mera observación rutinaria, sino un consejo práctico que trasciende el paso del tiempo: «Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un solo día de tu vida». Por supuesto, nadie debe tomarse esta máxima en sentido literal.

Por su parte, el Estado como institución busca también respuestas a las actuales necesidades de la población. Permítanme ponerles al corriente de algunas medidas que ha adoptado Rusia. El año pasado pusimos en marcha 12 programas nacionales, entre los que figuraba un importante plan de renovación de infraestructuras. Básicamente, estos programas constituyen una inversión a gran escala en las personas y en su desarrollo. Hemos dedicado cuantiosos recursos financieros a elevar de manera significativa el bienestar y el nivel de vida del pueblo ruso en los próximos seis años. Hemos establecido programas nacionales especiales que se centran, entre otras cosas, en la productividad laboral y el apoyo al empleo.

Estamos transformando instituciones y sectores enteros para adaptarlos a las necesidades de la población, ajustando el sistema tributario y estableciendo normas especiales de tributación a tal efecto.

Por supuesto, la clave está más bien en la confianza mutua entre el trabajador, el empleador y el Estado que en las cuestiones de fiscalidad, pues lo importante es no sólo recaudar impuestos sino incorporar a millones de personas a formas legales de empleo que les ofrezcan condiciones transparentes y atractivas. Esta es una cuestión que debemos resolver también en nuestro país.

Todos los países, sin excepción, afrontan cambios fundamentales en el mercado de trabajo. Vivimos en un mundo globalizado. La reglamentación de las relaciones laborales requiere la aplicación de determinados enfoques y principios generales. No obstante, las sanciones ilegítimas, el proteccionismo, las guerras comerciales y otros obstáculos artificiales repercuten negativamente en el mercado de trabajo y en las economías de los países en general. Las empresas y organizaciones, y por ende las personas, tienen cada vez más dificultades para vivir al margen de la política, y esto no es en modo alguno una evolución positiva.

El comportamiento de algunos países en la esfera del comercio y la economía es cada vez más agresivo, casi rayano en la anarquía.

El orden mundial que ha prevalecido durante décadas está amenazado. Permítanme recordarles que en otros tiempos la OIT ocupó el edificio que había albergado la sede de la Sociedad de las Naciones, cuyo aciago final nos debe hacer pensar en la fragilidad de la arquitectura de las relaciones internacionales y la importancia de apoyarla por todos los medios a nuestro alcance. Rusia se opone a un nuevo «Muro de Berlín» y se adhiere a los principios de apertura, respeto por los intereses nacionales y cooperación mutuamente beneficiosa. Estos son los principios en que nos hemos basado para establecer la Unión Económica Euroasiática.

Creo que coincidirán conmigo en que actualmente se está redefiniendo la visión general del mundo. Como representante de un país que, hace cien años, sobrevivió a una de las revoluciones más radicales de la historia universal, quisiera transmitirles lo siguiente. Sabemos por propia experiencia que es imprescindible responder de manera oportuna y profesional al cambio social, a las nuevas exigencias de la sociedad y a las necesidades de los trabajadores. Si no se afrontan estos retos, las consecuencias serán tristes no sólo para los Estados individuales, sino para la economía mundial y para el sistema global de relaciones entre países.

El descontento social estalla cada cierto tiempo en distintas partes del mundo, con consecuencias de gran calado para la sociedad. El auge de las fuerzas políticas populistas y radicales en varios países, incluso de Europa, durante el último decenio no es sino el reflejo de la insatisfacción popular por un cúmulo de circunstancias que han entrañado el deterioro del nivel de vida y la destrucción de un modo de vida tradicional. La clave radica en la desafección respecto de las actuaciones de los gobiernos, que, en opinión de muchos, no logran hacer frente a los nuevos desafíos políticos y económicos, en particular en materia de migración, situación que se asemeja cada vez más a la etapa histórica de las invasiones bárbaras.

Los convenios y recomendaciones de la OIT resultan especialmente oportunos en este contexto, por su carácter universal y porque representan un código integral de buenas prácticas en la reglamentación de las cuestiones sociales y laborales. Reviste especial interés la recomendación de la OIT relativa a la introducción de una garantía laboral que debe otorgarse a todos los trabajadores. Esta garantía tiene gran importancia desde el punto de vista de la protección de los derechos laborales. Estoy seguro de que su aplicación es factible, si bien plantea un desafío muy ambicioso. Hace tiempo que en Rusia se han adoptado muchas garantías de ese tipo, algunas de las cuales se han consagrado en la Constitución, y por ello alentamos a todos los países a que den el paso de introducir una garantía laboral universal.

Concedemos una enorme importancia a la cooperación práctica con la OIT y consideramos que sus normas son axiomáticas en ámbitos tan importantes como las prestaciones del seguro social y las pensiones. Me complace señalar que la Federación de Rusia ha ratificado 77 convenios y dos protocolos de la OIT. Redunda también en beneficio de nuestro país la experiencia de la Organización en materia de políticas públicas de empleo

en tiempos de crisis económica (algo que afecta especialmente a los jóvenes), de lucha contra la pobreza y de migración laboral. Todo ello se refleja en el Programa de Cooperación entre la Federación de Rusia y la Organización Internacional del Trabajo para 2017-2020. Compartimos plenamente la misión y las tareas de la Organización, tal como se definen en los documentos fundacionales. Asimismo, respaldamos la postura de la OIT en el sentido de que nuestro desafío común en el siglo XXI es convertir el trabajo en un factor universal de desarrollo personal y una fuente de descubrimiento y realización de las potencialidades de todas las personas.

Confío sinceramente en que la reunión de la Conferencia resulte interesante y constructiva, y le deseo el mayor de los éxitos a la OIT en los albores de su segundo siglo de existencia.

Alocución de la Excma. Sra. Angela Merkel, Canciller de la República Federal de Alemania

Sra. Merkel
Canciller de la República Federal de Alemania
(original alemán)

Para saber si el enfoque de una sociedad es justo y humano, disponemos de un indicador concreto: las condiciones de trabajo de sus integrantes. ¿Se les considera un mero factor de producción o pueden alcanzar plenamente su potencial y desarrollar sus aptitudes? ¿Ganan lo suficiente para llevar una vida digna? Y ¿cuál es su situación en materia de seguridad y salud en el trabajo?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) siempre se ha esforzado por lograr que las condiciones de trabajo de todos los trabajadores sean decentes y sus Estados Miembros comparten la voluntad de alcanzar esa meta. El principio fundamental que siempre debe prevalecer — especialmente y sobre todo en la era de la globalización — es que la economía esté al servicio de las personas y no al revés.

Deseo expresar mi sincero agradecimiento al Secretario General de la Conferencia por haberme invitado a asistir hoy a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, una reunión muy especial ya que culmina las celebraciones del siglo de existencia de la OIT. Quisiera expresar asimismo mis más cordiales felicitaciones a todos los presentes, por este aniversario especial de la Organización, y a todos aquellos que suscriben sus objetivos de justicia social y trabajo decente. Permítanme aquí hacer un pequeño inciso para rememorar que no es el primer centenario que tengo el honor de celebrar con ustedes: conservo gratos recuerdos de mi visita hace ocho años, con motivo de la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La OIT es tan necesaria hoy como lo era en el momento de su establecimiento hace cien años. En la Conferencia de Paz de París, que puso punto final a la Primera Guerra Mundial en 1919, no sólo se examinaron las cuestiones relativas a la demarcación de las fronteras, la redistribución de territorios y la deuda y las reparaciones de guerra, sino también los derechos de los trabajadores. Los aspectos sociales fueron una parte integral del proceso de paz, una decisión que resultó muy clarividente. Así pues, en 1919 se constituyó la Organización Internacional del Trabajo, junto con la Sociedad de las Naciones, lo que representó un hito en la cooperación entre los Estados.

A la pregunta de cómo podemos preservar la paz, la OIT responde: con justicia social. En el Preámbulo de su Constitución, las Partes Contratantes se declararon «movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo». Sin embargo, esa esperanza se vio pronto truncada cuando, sólo dos decenios

después, en 1939, Alemania dio inicio a la Segunda Guerra Mundial. Además de la quiebra de la civilización que supuso el Holocausto perpetrado por Alemania, el horror, la pérdida de vidas humanas y los crímenes de lesa humanidad que esa guerra provocó sobrepasaron con creces todo lo conocido hasta entonces.

Por eso, siempre estaremos infinitamente agradecidos a las mujeres y los hombres visionarios que, tras ese horror, establecieron un marco para la paz en Europa. Oportunidad histórica, agudeza política y perspicacia estratégica se conjugaron entonces — y nunca podré insistir bastante en la importancia de esa feliz coyuntura — para allanar el camino hacia la integración europea, que se desarrollaría en los siguientes decenios, y sentar las bases de un marco internacional para la paz: las Naciones Unidas, en primer lugar, y la Organización Internacional del Trabajo, como uno de sus organismos especializados.

Con el transcurso del tiempo, el número de Estados Miembros de la OIT ha aumentado, pasando de los 32 iniciales a nada menos que 187 en la actualidad, con lo que también ha aumentado el peso político de la Organización. La estructura tripartita de la OIT es lo que la hace única. Desde hace ya 100 años, los trabajadores, los empleadores y los gobiernos se reúnen en este foro para acordar conjuntamente las normas relativas a las condiciones de trabajo decentes y supervisar su aplicación. La economía social de mercado de Alemania se inspira fuertemente en ese modelo de responsabilidad compartida entre los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. A pesar de que actualmente no en todos los Estados Miembros las organizaciones de trabajadores y los sindicatos están asumiendo esa responsabilidad conjunta, la OIT tiene una visión de gran alcance y orientada hacia el futuro.

En 1969, al cumplirse el 50.º aniversario de la Organización, la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. El entonces Director General, David A. Morse, afirmó en ese momento que, aunque la Organización celebraba su 50.º aniversario, su tarea no había hecho más que empezar. Lo mismo podría decirse cien años más tarde: queda mucho por hacer, lamentablemente. Hoy, al cumplirse el centenario de la Organización, es evidente que la promoción de condiciones de trabajo dignas sigue siendo crucial.

Mañana, 12 de junio, Día Mundial contra el Trabajo Infantil, sirve también de recordatorio. Desde su establecimiento, la OIT combate el trabajo infantil. En su actual campaña contra el trabajo infantil, se recuerda que «los niños no deberían trabajar en el campo, sino en sus sueños». Y, sin embargo, lo que muchos niños viven es una pesadilla. En todo el mundo, 152 millones de niños se ven obligados a trabajar. Casi la mitad apenas tiene entre 5 y 11 años de edad. Unos 73 millones de niños realizan incluso trabajos peligrosos. Es una situación absolutamente inaceptable. Debemos aunar esfuerzos para ponerle fin.

En el mundo estrechamente interconectado en el que vivimos, debemos esforzarnos más por lograr que el crecimiento económico conlleve realmente un progreso social del que todos podamos beneficiarnos, incluidos los niños. Sin embargo, muchas personas sienten que avanzamos en una dirección diametralmente opuesta; y tienen la impresión de que la globalización, al tiempo que está siendo una fuente de riqueza para muchos, también está causando un aumento de las desigualdades sociales.

Los trabajadores migrantes a menudo enfrentan mayores dificultades en el mundo del trabajo. Según las estimaciones de la OIT, hay 232 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo. De ellos, muchos millones han sido y siguen siendo explotados en el sector de la construcción, en la agricultura o en el trabajo doméstico. Un gran número sufre abusos, vive en condiciones análogas a la esclavitud y recibe escasa o nula protección. A escala mundial, alrededor de 700 millones de trabajadores viven en la pobreza y subsisten con menos de 3,20 dólares de los Estados Unidos al día. No es de extrañar, por tanto, que el ODS 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas sitúe el trabajo decente y el crecimiento económico en estricto pie de igualdad.

Las prácticas abusivas y la discriminación en el lugar de trabajo nos recuerdan dolorosamente que la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, sigue manteniendo hoy su plena vigencia. Entre sus principios rectores, cabe citar los siguientes: «el trabajo no es una mercancía; […] la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; […] la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado». Y es precisamente con esa incesante energía que la OIT se esfuerza en promover la seguridad y salud en el trabajo y combatir la discriminación en la contratación y en la vida laboral diaria; fortalecer la igualdad de género y, por ende, el papel de la mujer; reforzar el diálogo social; luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas; sensibilizar continuamente acerca de las prácticas abusivas; combatirlas con programas en todo el mundo, y supervisar la aplicación de las normas sociales y de trabajo decente.

No obstante, a pesar de todos los progresos realizados, lamentablemente persisten hoy muchos de los problemas de los que se ha ocupado tradicionalmente la OIT durante cien años. Al mismo tiempo, asistimos a la rápida evolución del mundo del trabajo como consecuencia de la digitalización, a un ritmo sin precedentes desde la era industrial. Las empresas a menudo subcontratan el trabajo digital. Cada vez es más frecuente que tareas como la traducción a otros idiomas o la edición de archivos de imagen se realicen a través de plataformas. Aunque el desarrollo de las nuevas tecnologías no reducirá la importancia del trabajo humano y no nos quedaremos sin trabajo, éste tendrá otras características y requerirá nuevas competencias profesionales. Todo ello es motivo de preocupación para muchas personas — también en Alemania — que se preguntan si sus competencias les bastarán para adaptarse a los nuevos cambios o si perderán sus empleos y, en ese caso, dónde podrán encontrar los empleos más adecuados. Son cuestiones importantes y de gran calado y, por tanto, también constituyen desafíos importantes y de gran calado para los responsables de la formulación de políticas.

Pero eso no es todo. Las tecnologías modernas no sólo están cambiando nuestras posibilidades de trabajo, sino también cómo y dónde trabajamos, ya sea en los locales de una empresa, desde nuestro hogar o mientras viajamos. Todo ello, claro está, crea expectativas, tanto entre los trabajadores como entre los empleadores. Así, por ejemplo, trabajar desde casa podría mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida privada, pero también podría generar un mayor estrés al obligar al trabajador a estar localizable en todo momento. Por consiguiente, tenemos que replantearnos íntegramente muchos aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, entre otras razones porque la relación clásica empleador-trabajador ha evolucionado. ¿Cómo pueden los trabajadores exigir a una plataforma que respete sus derechos? ¿De qué manera podrían o deberían complementarse la inteligencia humana y la artificial? ¿Cómo se proporcionará la formación necesaria?

En Alemania hemos elaborado una nueva estrategia de formación, que va a presentarse hoy y que el Consejo de Ministros aprobará en breve. Otros muchos países del mundo están haciendo lo propio. Por consiguiente, celebramos que la OIT se tome estas cuestiones muy en serio y haya establecido una comisión independiente, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, con el fin de hallar respuestas coherentes a esas preguntas.

Por supuesto, también nos estamos ocupando de estas cuestiones en el marco de la Unión Europea. En los últimos meses, hemos debatido propuestas relativas a la dimensión social de Europa como, por ejemplo, un Reglamento por el que se crea la Autoridad Laboral Europea y una Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. La cuestión del salario mínimo también se está debatiendo en la Unión Europea. Alemania, al igual que otros muchos Estados miembros, ha establecido un salario mínimo. Ahora se trata de examinar de qué manera podemos lograr salarios mínimos comparables, teniendo en cuenta el nivel de vida de los distintos países. Huelga decir que también en la Unión Europea deben asegurarse unas condiciones mínimas de trabajo.

Dado que nuestras economías se basan en la división del trabajo y están muy interconectadas, resulta indispensable que establezcamos una sólida cooperación internacional y unas reglas comunes, tanto en Europa como en el mundo en general. Y con ello no sólo me refiero a la OIT, sino también a la Organización Mundial del Comercio (OMC). Cabe decir lo mismo de los foros del G-7 y del G-20, en los que Alemania participa muy activamente, incluido en lo tocante a las condiciones de trabajo. Sin duda, las principales naciones industrializadas se benefician especialmente de la globalización y la división internacional del trabajo. Por ello, recae en esos países la responsabilidad especial de asegurar no sólo unas condiciones de trabajo equitativas dentro de sus fronteras, sino también promoverlas fuera de ellas, esto es, en todos y cada uno de los eslabones de las cadenas mundiales de suministro y de valor.

Un ejemplo destacado lo constituye el Fondo Visión Cero, establecido en 2015 durante la Presidencia alemana del G-7 para mejorar la protección de la salud y la prevención de los accidentes de trabajo. A ese respecto, deseo expresar mi profundo agradecimiento a la OIT por encargarse de la ejecución de este Fondo. Ya se han puesto en marcha los primeros proyectos en Myanmar, Laos, Etiopía y Madagascar, entre otros países. En el plano local, los gobiernos deciden, junto con los interlocutores sociales, qué proyectos de seguridad y salud en el trabajo recibirán apoyo del Fondo.

En el G-7 y el G-20 también prestamos una atención especial a la cuestión de cómo podemos fortalecer la posición de las mujeres en la economía y la sociedad en todo el mundo y especialmente en los países más pobres. A ello se debe que el G-20 y el G-7 también se esfuercen en promover que las mujeres tengan un acceso equitativo y, por tanto, mejor al mercado de trabajo. Esa labor entraña, entre otras cosas, la promoción del desarrollo de las competencias profesionales de las mujeres en los países en desarrollo. Aun así, todavía queda mucho por hacer en el ámbito de la igualdad de género, incluso en algunos Estados industrializados. En Alemania, la proporción de mujeres en los consejos de supervisión de las empresas sólo ascendió a un tercio cuando se promulgó una ley a tal efecto, porque los compromisos voluntarios asumidos por el sector privado se quedaron en papel mojado durante decenios. Incluso ahora, ni una sola de las empresas industriales de mayor tamaño está dirigida por una mujer. Esta situación no puede ni debe seguir tolerándose. Tampoco servirá de mucho tener a una mujer como Canciller Federal si la comunidad empresarial no contribuye a cambiar las cosas.

Cada año la OIT muestra, en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, los enormes progresos que podemos lograr gracias a la acción multilateral, y también hasta qué punto dependemos de ésta. Los representantes gubernamentales de 187 países y los representantes de los empleadores y de los trabajadores se reúnen aquí con el fin de establecer normas laborales y sociales y supervisar su cumplimiento y aplicación.

El elemento central de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de este año es la elaboración de una declaración del centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, una iniciativa que acojo con gran satisfacción. En ella se establecerán líneas maestras con respecto al mundo del trabajo, en un contexto de globalización y digitalización crecientes y teniendo en cuenta, asimismo, los retos que plantean el cambio climático y el cambio demográfico. Preveo largas y arduas discusiones antes de que se concluya el documento, pero no sería la primera vez que la OIT demuestra la fortaleza necesaria para llegar a un compromiso.

Este sistema internacional de cooperación multilateral se encuentra actualmente en peligro, ya que son muchos los que afirman que están mejor solos. Les respondería insistiendo en que el compromiso constituye una parte indisociable de la cooperación internacional. Los compromisos no deberían ser objeto de ataques; representan una oportunidad de conciliar puntos de vista distintos y concertar una posición común a escala mundial. Un compromiso raramente satisface completamente a nadie, pero nos permite

avanzar de forma colectiva. Y es esa capacidad de compromiso la que viene demostrando la OIT a lo largo de cien años y la que ha convertido a esta Organización en un modelo de éxito.

Los delegados en las 107 reuniones anteriores de la Conferencia Internacional del Trabajo han logrado plasmar, año tras año, sus valores en convenios y recomendaciones. El resultado es un conjunto de normas integral y universalmente aplicable en aras de un mundo del trabajo justo. Se han adoptado 189 convenios, además de 205 recomendaciones. Como ya he señalado, es evidente que todavía queda mucho por hacer. No obstante, sin esos 189 convenios, el mundo estaría en peor situación, si cabe. En ellos se establecen cuatro principios fundamentales, a saber: la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esos principios fundamentales se describen en detalle en ocho convenios, que han sido ratificados por más de 140 Estados Miembros de la OIT, incluida Alemania. No podemos sino desear vivamente que los más de 40 Estados Miembros restantes también se animen a ratificarlos.

No cabe duda de que son muchas las vías que conducen a un trabajo decente, con condiciones de trabajo dignas y que permiten un buen nivel de vida. Ahora bien, esas vías permanecen cerradas para demasiadas personas; y son muchas las que tropiezan con obstáculos que les impiden avanzar. Ese es el motivo por el que hoy, como hace cien años, seguimos necesitando el compromiso continuo de la OIT. Siempre he defendido firmemente la participación de ésta y otras organizaciones internacionales en el proceso del G-20, de manera que se mantenga un contacto directo. Necesitamos paz social. Necesitamos condiciones de trabajo justas. Necesitamos preservar la dignidad humana.

Es mucho lo que ha logrado la OIT y les felicito sinceramente por ello. Al mismo tiempo, aún queda mucho por hacer. Y, por tanto, confío en que los logros que han conseguido hasta la fecha les impulsen a acometer su trabajo con renovadas energías en este nuevo entorno.

Así pues, quisiera dar las gracias a quienes trabajan día tras día, a menudo sin que su labor se refleje en los titulares de prensa o en Internet, dedicados a la ardua tarea de negociar y pelear por cada coma (algo en lo que los alemanes participamos siempre). Desearía expresarles mi agradecimiento por esta labor, que reportará beneficios a un gran número de personas que pueden albergar la esperanza de lograr mejores condiciones de trabajo o de tener el derecho de reivindicar una mejora de esas condiciones. Puedo asegurarles que Alemania seguirá siendo un Miembro activo de la OIT. La dignidad humana es uno de los fines de su misión, los derechos humanos están de su parte y la causa que persiguen es, por tanto, justa. Estas palabras se dirigen por igual a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A todos les deseo lo mejor. Les apoyaremos en esta lucha.

Alocución del Excmo. Sr. Emmanuel Macron, Presidente de la República Francesa

Sr. Macron
Presidente de la República Francesa
(original francés)

En esta 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se conmemora el centenario de nuestra Organización, la más antigua de las organizaciones internacionales. En 1919, como han recordado hace unos instantes, sobre los rescoldos de la Gran Guerra, cuando la insensatez humana acababa de segar 18 millones de vidas, tomó cuerpo una idea defendida por las organizaciones sindicales e inscrita en la Parte XIII del Tratado de Versalles: la paz universal no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social.

Esa idea, surgida a mediados del siglo XIX durante la lucha de los trabajadores por la dignidad y contra la alienación, se impuso como una necesidad, alentada por los ideales de solidaridad internacional que la violencia asesina había frustrado por primera vez, porque los trabajadores de uno y otro bando habían derramado su sangre, porque los espíritus pioneros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya habían comprendido que no era posible erigir una paz duradera sobre un cúmulo de injusticias. Fue el caso de Justin Godart, quien presentó, ya antes del Armisticio, una resolución que señalaba el trabajo como una de las claves de la paz venidera; fue el caso de Arthur Fontaine, de Léon Jouhaux y por supuesto de Albert Thomas, que al frente de esta institución puso todo su empeño en que la OIT, desde sus años iniciales, pasara de las palabras a los hechos mediante la adopción de convenios y normas. Ese fue también, como han señalado ustedes, el compromiso que Francia asumió desde el principio a través de algunas de esas grandes figuras, a través del compromiso del conjunto de sus interlocutores sociales, de sus fuerzas sindicales y patronales; Francia, que hoy es el segundo país con más convenios y compromisos concretos ratificados, y que ha trasladado a su ordenamiento jurídico, aplicable a nuestros conciudadanos y trabajadores, el conjunto de los logros alcanzados por la Organización Internacional del Trabajo.

En 1944 se avanzó un paso más. La Sociedad de las Naciones, constituida en Ginebra, no había podido impedir que la historia se tambaleara y, cuando la Segunda Guerra Mundial aún no había llegado a su fin, la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia, que encarna la idea de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

En medio del caos, por dos veces arraigó en las conciencias la idea de progreso como una esperanza de paz. No resignarse, actuar con responsabilidad, construir paso a paso la solidaridad internacional mediante el diálogo y el derecho, ese es el espíritu de nuestra Organización, esa es la tarea a la que se entregaron las sucesivas generaciones. Sería demasiado prolijo recordar ahora el conjunto de nuestros logros, que son fruto de tantas luchas. Creo que no debemos olvidar nunca, al reflexionar sobre ello cien años después, todo cuanto la Organización Internacional del Trabajo ha permitido echar por tierra, aquellas cosas que entonces se consideraban hechos consumados y que se pusieron en tela de juicio en aras del progreso.

Cien años de luchas, cien años de justicia social, cien años de diálogo, 189 convenios ratificados que han cambiado la vida de millones de personas, 205 recomendaciones adoptadas: un doble legado que estamos obligados a continuar.

La historia de esta Organización representa la historia del conjunto de esas luchas y la de los obreros y demás trabajadores que lograron obtener por convenio la limitación de las horas de trabajo diarias y semanales. Representa la historia de los niños que pudieron emprender el camino del colegio porque su lugar no era la fábrica, sino las aulas ante un profesor y una pizarra. En los próximos días, Francia asumirá la presidencia de la Alianza 8.7, la alianza mundial contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Con nuestro apoyo, inclusive de carácter financiero, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales (ONG) colaborarán con la OIT para acabar con esa lacra. Representa también la historia de las mujeres que pudieron beneficiarse de una licencia de maternidad. Representa la historia de la libertad de los pueblos que escaparon de las peores ignominias cuando la OIT, en 1964, condenó el apartheid. Veintiséis años después, Nelson Mandela vino aquí a reconocer en justicia la labor pionera de la Organización. También representa la historia de la lucha que se emprendió en Polonia junto a Solidarność por la libertad sindical, pilar de la democracia y una de las libertades más fundamentales.

Estos ejemplos resumen la aportación de la OIT. Cuando los frentes abiertos son todavía tan numerosos, es nuestro deber seguir construyendo sobre la base de ese legado. Más allá de todos los avances, de todas las luchas emprendidas y ganadas, hay también un método del que, como comentábamos hace unos instantes con las organizaciones sindicales y de empleadores francesas, tenemos mucho que aprender: el diálogo tripartito, la reunión paritaria entre Estados, representantes sindicales y organizaciones de empleadores en un mismo foro. Este marco puede llegar a ser muy exigente. Requiere perseverancia, requiere aceptar que la toma de decisiones lleva más tiempo, pero permite obtener resultados sólidos. La naturaleza misma del compromiso consiste en alentar el intercambio y asumirlo. Por ello me compete, desde este estrado, extraer todas las consecuencias de este método y tratar de obtener los mismos frutos que ha dado en esta Organización.

Hoy tenemos la responsabilidad colectiva de perpetuar este doble legado de progreso y de método. La conmemoración del centenario simboliza un momento clave de la historia de la Organización, cuando ustedes se disponen a adoptar una declaración importante. La OIT es el lugar donde la conciencia siempre ha sabido despertar cuando irrumpía el caos, y creo que ahora el caos se avecina.

Creo que la responsabilidad de nuestra generación no es esperar una nueva guerra, sino encarar el mundo tal como es. El siglo que acaba de transcurrir trajo consigo grandes avances: el liberalismo y la economía social de mercado, como nos gusta denominarla en Europa, han posibilitado algunos avances fundamentales. Hemos sacado de la pobreza a centenares de millones de conciudadanos en todo el mundo y hemos consumado un logro extraordinario, una historia de progreso que se ha forjado a la vista de todos y que a veces damos por sentada, sin recordar su importancia y su carácter insólito en la historia de la humanidad. En ese sentido, los cincuenta o sesenta últimos años han sido únicos, y son fruto de toda esa labor colectiva y de los resultados que hemos logrado obtener.

No obstante, los últimos decenios han estado marcados por una profunda crisis económica, social, ambiental y política, y por ende una crisis de la civilización que nos obliga a reaccionar y que sigue presente en nuestras sociedades. La crisis ha afectado a territorios, a conciudadanos a quienes habíamos explicado que la apertura al mundo era buena y pacificadora, lo que era cierto, pero que han descubierto la otra cara de la globalización, que comporta deslocalización y en ocasiones una degradación de las condiciones de vida, organizativas o laborales. Los últimos decenios han estado jalonados por un dumping social y ambiental. Este período se ha caracterizado por algo que ya no es liberalismo ni economía social de mercado, sino consecuencia de un modelo neoliberal y de un capitalismo de acumulación que, aun respetando las premisas de razonamiento y de organización, corrompe la intimidad y la organización en nuestras sociedades desde hace cuarenta años. Las rentas del capital se justifican cuando son fruto de la innovación, pero ¿pueden justificarse en estas condiciones, cuando la financiarización de las economías conduce a esos resultados? ¿Hemos comprendido todas sus consecuencias? No lo creo.

En los últimos diez años no hemos extraído todas las enseñanzas de las crisis pasadas. La gran crisis económica y financiera de 2008-2010 nos hizo reaccionar y supimos dar respuesta a la crisis de la deuda soberana y de los sistemas financieros. Sin embargo, no hemos conseguido cambiar el modelo de organización del capitalismo. En muchos países del Sur de Europa o de otras regiones se han realizado ajustes brutales, desconocidos desde la Segunda Guerra Mundial, que han permitido recomponer la economía en detrimento de los asalariados, con retrocesos que nunca se habían visto en tiempo de paz.

Del mismo modo, la acumulación de la riqueza en determinados lugares y en manos de unos pocos se ha acelerado en los últimos decenios. Personalmente, soy partidario de una economía de progreso. Creo en la innovación tecnológica y empresarial, la defiendo en mi país, en Europa y en los foros multilaterales. Sin embargo, hay algo que ya no funciona en la organización del capitalismo. Cuando el modelo beneficia cada vez más a unos pocos y

genera desequilibrios territoriales que fracturan nuestras democracias, ha llegado el momento de reaccionar. El problema ya no se circunscribe a determinados países, sino que afecta también a los que constituyen la punta de lanza de la globalización, incluidos aquellos que registran un mayor crecimiento del producto interno bruto. Por lo tanto, tenemos un sistema en el que los progresos macroeconómicos se sustentan sobre desequilibrios microeconómicos y territoriales. Así es el mundo en el que vivimos. No voy a entrar en detalles, ya que ustedes los conocen infinitamente mejor que yo: desigualdad territorial y social, concentración de pobreza, insuficiente cobertura social. Lo que sí quiero decir (en la línea del discurso que mantuve hace casi dieciocho meses en Davos, a pesar de que tal vez sea un foro mucho menos receptivo a este tipo de observaciones) es que la economía de mercado en la que vivimos pierde progresivamente el carácter social con que se concibió al final de la Segunda Guerra Mundial. Es, en el fondo, una economía cada vez menos liberal, en el sentido más literal del término, y es cada vez más sinónimo de corporativismo y de acumulación de rentas del capital. Esa es la realidad.

El liberalismo como filosofía política propugna la libertad individual, por cuanto cada persona digna es libre y tiene la potestad de serlo y de defender sus derechos. En cambio, no aprueba que la libertad se convierta en la ley de la selva, en la que unos pocos acaparen la riqueza, o que se produzca una acumulación de rentas como consecuencia del dumping social, fiscal o ambiental, o de la tergiversación del marco normativo. Sin embargo, hoy asistimos a esta suerte de travestismo de la economía mundial. Debemos hacerle frente porque engendra una crisis muy profunda en nuestras democracias y en nuestros países. Lo que alimenta los extremismos y la demagogia en todo el mundo, lo que debilita la esencia de la democracia, lo que a veces la hace retroceder, lo que siembra la duda en los ciudadanos es que ya no participan del progreso, porque ven desmoronarse ante sus ojos el orden internacional, la apertura sobre la que tanto les habían aleccionado. Esto es una realidad y al mismo tiempo un problema para aquellas y aquellos que, con independencia de su sensibilidad política, creen en el progreso y en la democracia.

Lo digo con vehemencia: la crisis que estamos viviendo no parece tan grave, porque las víctimas tienen poca notoriedad y están dispersas, y porque por ahora no se ha desencadenado la guerra. Sin embargo, la crisis está ahí, es una realidad que está fracturando el profundo consenso que había sustentado la construcción de la democracia, el progreso y las libertades individuales desde el siglo XVIII en nuestros países. Sin duda Francia, que abanderó las ideas de la Ilustración y del progreso — y lo digo en una tierra que tantas Luces y tantos filósofos ha dado —, es en parte responsable de ello. Este equilibrio se está desbaratando en nuestra organización colectiva a nivel internacional. La democracia avanzaba con las libertades individuales, la economía social de mercado y los contrapesos que hacían a todos partícipes del progreso. Cuando el pueblo, cualquiera que sea su grupo social, ya no se siente partícipe del progreso, entonces ya no puede adherirse al régimen político vigente. Eso es lo que está ocurriendo en nuestras democracias, y también lo que empuja a algunos hacia el autoritarismo, que parece más eficaz para protegernos de las amenazas externas, y que proclama: «¡La democracia ya no os protege contra las desigualdades de este capitalismo enloquecido! Nosotros sí que os vamos a proteger, vamos a cerrar las fronteras, a construir muros, a salir del multilateralismo. El multilateralismo es blando. Esa gente habla mucho, pero no ofrece resultados.».

Son nuestros fracasos los que alimentan los extremismos y el rechazo del otro. Siempre se busca un culpable cuando las cosas se tuercen. Por eso creo que, si nadie lo evita, nos encontraremos al borde de una guerra que está ya latente en nuestras democracias, como en 1919 y en 1944. Estamos sumidos en una crisis profunda. Podemos limitarnos a transitar sonámbulos, pero, si queremos avanzar de verdad, es imprescindible asumir compromisos más firmes y considerar que la base en que se sustenta nuestra vida desde hace tantos decenios se ha resquebrajado en su esencia.

Esta crisis, en cierto modo endógena, se ve agravada por dos grandes temores, no sin razón, motivados por la transformación digital y por la transformación ambiental y ecológica y cuyas consecuencias no podemos pasar por alto. Como comprobamos a diario, lo digital es una fuente inagotable de oportunidades, de creación de riqueza, de innovación, de transformación de la vida y de experimentación. No obstante, también representa una fuente de fracturación del trabajo, de aislamiento de los trabajadores y de disgregación de la relación salarial. Nos sume en un mundo en el que se dicen maravillas de la digitalización, en el que todos podrán contribuir al crecimiento del mundo y a su riqueza y todos tendrán una relación contractual con su empleador; un mundo en el que seremos como mónadas, y tendremos que replantearnos las relaciones entre nosotros. Pero no es más que una ficción. De la misma manera, las transformaciones ecológicas a las que asistimos, el desafío del calentamiento del planeta y la pérdida de biodiversidad nos obligan a repensar este modelo.

No podemos tener, por una parte, un modelo productivo cuyas consecuencias son a todas luces negativas y se han agravado en los últimos decenios y, por otro, poderes públicos o partes interesadas que son víctimas de ese modelo, sobre todo en los territorios más frágiles — el Pacífico, África u otros lugares —, ya que son precisamente esos poderes públicos, y por ende los contribuyentes, quienes se ven abocados a reparar esas consecuencias negativas.

Es nuestra obligación impulsar una transformación esencial del modelo productivo de forma que incorpore, gracias a la innovación y a nuestra organización colectiva, un principio de dignidad, para que el objetivo de lucha contra el calentamiento global y por la biodiversidad recupere el lugar que merece en nuestra organización colectiva, tanto en el ámbito de las relaciones internacionales como en la organización productiva. En el fondo, la crisis endógena de nuestro capitalismo, la aceleración de la transición digital, el veloz calentamiento del planeta y la pérdida de biodiversidad nos llevan a repensar muy profundamente las formas de organizarnos y hacen que el multilateralismo sea hoy más indispensable que nunca en un mundo en el que debemos librar una doble lucha: por la dignidad humana y por hacer este mundo habitable.

Éste es, en el fondo, el problema que se nos plantea colectivamente. Durante decenios hemos creído que era posible producir en un lugar y descansar después en otro, que era posible olvidar el lugar de origen, el lugar donde uno criaba a sus hijos, para trasladarse con el objeto de crear riqueza o de aprovechar oportunidades en otras economías, y luego volver a disfrutar de días felices en el lugar natal, en el lugar de la infancia. Pero ya no es así. Los tiempos han cambiado porque la crisis que acabo de describir está trastocando todas las democracias, incluso las más apegadas a este orden abierto.

Para afrontar este desafío, tenemos que establecer prioridades. La primera es de carácter metodológico. Creo que no podemos actuar de forma aislada, y creo que se necesita coherencia. Sé lo que nos reprocharán a muchos dirigentes y a mí, aunque intentemos mantener siempre el mismo discurso: «Son ustedes increíbles. Defienden discursos criptomarxistas en la Asamblea y en la OIT, y luego, en sus países, hacen sus tejemanejes, promueven reformas, las cosas avanzan, etc.». No creo que sea así. Creo simplemente que esta profunda transformación del modelo económico, social, productivo y de civilización que acabo de describir no incumbe a un único país, del mismo modo que el siglo XX demostró que el socialismo en un único país no funcionaba. La lucha contra las desigualdades del capitalismo internacional y la lucha por la ecología no pueden circunscribirse a un país. Si actuásemos de forma aislada, solo tendríamos retroceso económico, merma de oportunidades y una menor capacidad para abordar los problemas.

Considero que en Francia no tenemos motivos para sonrojarnos ante otros países ni en el plano ambiental ni en el de los derechos sociales. Seguiremos avanzando junto con organizaciones en las que sin duda cabe introducir mejoras, aprendiendo de nuestros propios fracasos y deficiencias. Sin embargo, en Europa y en el sistema multilateral tenemos la responsabilidad de avanzar con mayor intensidad y de impulsar juntos la transformación de

este modelo, en el que creo. Es lo que estamos haciendo mediante la movilización territorial, la lucha contra las desigualdades de género en el trabajo y la adopción de medidas concretas y coherentes con el programa al que me refería anteriormente. La movilización europea por un salario mínimo en toda Europa, con la vista puesta en recuperar la convergencia, es coherente con esa idea.

En esa pugna hemos de reinstaurar el multilateralismo procurando que el conjunto de los países, y con ellos sus interlocutores, avancen de manera consensuada. Allí donde retrocede el multilateralismo, peligra la posibilidad de reformar en profundidad el programa que acabo de describir. A este respecto, nos felicitamos del avance logrado hace unos días, durante la reunión de Ministros de Trabajo y Empleo de los países del G-7, por el conjunto de los interlocutores sociales y la Ministra de Trabajo francesa, aquí presente. Es la primera vez que se formula una declaración tripartita en el marco del G-7 o del G-20. Esto demuestra que es posible llegar a conclusiones válidas en este marco, y creo que debemos seguir trabajando en esa dirección. Sé que surgen dudas, que algunos amenazan con marcharse y que otros querrían que aceleráramos en otros frentes prioritarios. Es absolutamente fundamental que adoptemos un programa multilateral ambicioso, conservemos el método tripartito característico de esta Organización para seguir avanzando, y luchemos por conseguir objetivos concretos en este proceso de transformación.

Por lo tanto, se trata de una disputa metodológica que debe dar cabida a todas las partes interesadas y tener un alcance aún más ambicioso. Así la plantearemos en el marco del G-7, y no solamente en el ámbito del trabajo y el empleo, sino también en el de las finanzas y en la próxima cumbre de jefes de Estado y de Gobierno de los países del G-7 en Biarritz. Quiero que no nos limitemos a hacer una reflexión, sino que convenzamos al conjunto de las partes interesadas de que el sistema no puede seguir funcionando de la misma manera, de que sus desequilibrios intrínsecos — todo cuanto afecta a nuestras sociedades — son de tal magnitud que las potencias económicas del mundo libre debemos asumir la responsabilidad de transformarlo.

Considero que hay cuatro áreas prioritarias en las que debemos avanzar.

La primera es la lucha contra las desigualdades en el mundo del trabajo, empezando por la lucha contra la desigualdad de género y contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estamos identificando los instrumentos legislativos más avanzados del mundo en esta materia y pediremos a cada Estado que, sobre esta base, renueve su legislación. Para avanzar en ese frente nos hemos inspirado en una idea de crear un paquete legislativo que fue formulada inicialmente por varias ONG con el apoyo de diversas partes, entre ellas la Sra. Halimi, y que constituye también un punto importante en el marco del G-7, cuya presidencia corresponde a Francia este año. Como es lógico, esta iniciativa reforzará la dinámica impulsada por el primer convenio universal sobre la eliminación de la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, cuya adopción Francia defiende rotundamente y sin ambages y respecto del cual asumiremos las responsabilidades que nos competen en el seno de la Unión Europea. Se trata de un buen texto que defiendo sin reservas y sobre el que debemos avanzar colectivamente.

La lucha contra las desigualdades debe llevarnos también a proseguir el combate en el marco multilateral, teniendo presente la esencia profunda de la relación salarial. Lo comentaba hace un momento con algunos de ustedes. Ésta sigue siendo una relación desigual: nunca es simplemente contractual, porque se trata de la relación entre un empleador y un asalariado y sustenta, además, la filosofía del derecho laboral. Por ello debemos seguir esforzándonos, incluso en Europa y en las organizaciones internacionales, por no normalizar, si se puede decir así, los elementos de esta relación y por no considerar que la lucha contra las desigualdades en el mundo del trabajo entra en conflicto con la lucha contra las desigualdades económicas. No es cierto. Y por ello también quiero que podamos seguir defendiendo, sobre todo en Europa, un verdadero orden público social con todos sus

componentes, junto a la idea de un salario mínimo europeo, entendida de forma que cada país conserve su autonomía.

Si no se establece ese orden público social europeo, si no emprendemos la lucha contra las desigualdades, entonces en Europa sufriremos esos mismos efectos. Lo digo aquí ante varios jefes de Estado o de Gobierno que, o bien son miembros de la Unión Europea, o bien han iniciado negociaciones de adhesión, como la señora Primera Ministra de Serbia. Hoy los países del Este o del Sur asisten al desmantelamiento del derecho social y a la falta de un orden público social europeo suficiente, con problemáticas de carácter demográfico que no existían hace unos años en Europa y que ahora emergen. Cuando los países del Este de Europa declaran: «En mi país ya no dispongo de trabajadores, pierdo del 20 al 30 por ciento de la población porque se marchan a trabajar a Francia, Alemania u otros países, porque allí hay salario mínimo y ganan cuatro veces más que aquí», ¡eso ya no es Europa! No hemos construido Europa para eso. Europa no es un mercado, sino un proyecto basado en la libertad, la solidaridad y las convergencias. Ese desequilibrio es malo para los países europeos que respetan las reglas del juego — nosotros los primeros —, como lo es también para los países de origen y para los trabajadores de esos países. En consecuencia, hemos de luchar colectivamente por el orden público social y el salario mínimo.

El segundo eje prioritario es la batalla por el acceso universal a la protección social. Este punto requiere también la movilización de los Estados, los interlocutores sociales y la sociedad civil. El G-7 ha puesto en marcha una iniciativa que insta a todos los países a que cumplan con su compromiso de desarrollar sistemas universales de protección social de aquí a 2030, de conformidad con los principios enunciados en la Recomendación adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2012. Por ello invitamos a los países del G-7 a adherirse a la Alianza mundial para la protección social universal, presidida por la OIT y por el Banco Mundial. Es un paso fundamental. Sabemos que aproximadamente la mitad de la población mundial no está cubierta por el derecho a la protección social pero, sobre todo, que ese derecho está experimentando una transformación y que es necesario reafirmar la universalidad de acceso a la protección social debido a los desequilibrios a los que he hecho referencia.

Como recordaba antes, la OIT ha realizado una labor extraordinaria y, junto al Banco Mundial, ha dado un paso inédito hacia la constitución de la nueva alianza. Debemos volver a ejercer presión para que los Estados Miembros participen en esa labor y reafirmen su compromiso al respecto. Es necesario que prosigamos los esfuerzos por renovar la protección social universal, que también se halla en proceso de cambio en nuestros propios países. La protección social construida en el siglo XX sobre la base del trabajo asalariado y de la relación con una organización social productiva se inscribía en una economía de ciclo largo, ligada al mundo industrial, y se fundamentaba en la idea de no dejar a nadie atrás. Y ahora sufre la sacudida de las grandes transformaciones mundiales, del nuevo ciclo económico basado en la innovación, en el cual la relación se individualiza cada vez más como consecuencia de la digitalización. Por lo tanto, debemos restituir derechos universales para las personas, pero otorgando a los interlocutores sociales la potestad de participar plenamente en las conquistas sociales y en los avances reglamentarios. Ello hace necesario reinventar también una gramática común de acción, porque la creciente individualización de los derechos no puede significar que los trabajadores dejen de estar representados en la sociedad. Ése es el desafío que tenemos ante nosotros: repensar la protección social desde una perspectiva distinta del vínculo financiero característico del estado de bienestar del siglo XX. El nuevo concepto de protección social debe basarse en una organización común que está por construir y en la cual también debemos ser colectivamente innovadores. Yo asumo mi parte de responsabilidad en esta batalla junto con el Gobierno y nuestros interlocutores sociales.

La tercera prioridad es el apoyo a los trabajadores en el proceso de transformación digital. Ya nos hemos referido a esta cuestión, que es motivo de preocupación y de lucha

para todos ustedes. No les descubro nada nuevo: la economía de plataformas digitales, la robotización, la inteligencia artificial crean oportunidades fascinantes. Cuando se aborda este asunto en las grandes capitales, se hace hincapié sobre todo en las oportunidades que se abren y que permitirán reducir el esfuerzo físico, mejorar la productividad, inventar nuevas aplicaciones, erradicar enfermedades, inventar nuevas formas de movilidad y luchar contra el calentamiento global con mayor eficacia. Todo ello es cierto, pero cuando se pone sobre la mesa el tema de la robotización, la inteligencia artificial y la transformación digital, el 80 por ciento de nuestros conciudadanos manifiesta temor. No perciben oportunidades, sino riesgos: creen que les va a sustituir una máquina, que sus datos personales acabarán en manos de quién sabe quién y que sus derechos y libertades se verán coartados, o que estos avances van a deshumanizar la sociedad. Esta situación nos obliga a pensar colectivamente una ética, un marco de reglamentación para que la actividad innovadora que hemos de impulsar, apoyar y financiar se traduzca también en progreso social.

Aún no hemos logrado demostrar la faceta humana de la digitalización ni el progreso social que lleva aparejado. Este desafío nos incumbe a todos, primordialmente a los empresarios de lo digital, pero también a los gobiernos. Conviene poner de relieve que la innovación entraña progreso social. Algunas empresas, por ejemplo, ofrecen respuestas a problemas colectivos. Es cierto que lo digital permitirá reducir el esfuerzo físico y que, junto con la innovación, ayudará a reducir las emisiones. No obstante, también debemos demostrar que la digitalización no se traduce en mayor precariedad, en un retroceso de los derechos y en una regresión histórica. Debemos hacer frente, en definitiva, a las posibles consecuencias negativas de la digitalización de nuestras sociedades: el miedo a la soledad, la fragmentación del mundo del trabajo y sus retrocesos. Ante todo, en cada país, debemos poner todo el empeño en afrontar este desafío. Tenemos que impartir mejor formación y hacerlo a lo largo de toda la vida profesional, potenciar y transformar la educación y la formación universitaria, y esforzarnos, junto con los interlocutores sociales y las regiones de Francia, en invertir en el desarrollo permanente de las competencias profesionales. En Francia se van a invertir 15 000 millones de euros para ayudar a que 2 millones de demandantes de empleo y jóvenes en dificultades hagan frente a esos desafíos, porque debemos estar preparados para las transformaciones del mundo, con el doble objetivo de adaptarnos a las nuevas circunstancias y de aprovechar las oportunidades que se abren.

Además, es necesario establecer nuevas reglas. Hasta ahora Internet y la digitalización han gozado de libertad absoluta. No obstante, sin un mínimo de orden público que regule la libertad, impera la ley de la selva. Por eso es preciso adoptar reglas comunes en este terreno. En Francia vamos a incorporar una nueva reglamentación con el objeto de mejorar sustancialmente las condiciones de los trabajadores de las plataformas digitales, una medida fundamental. Hemos entablado conversaciones con las grandes plataformas digitales en el marco del foro Tech for Good para incitarlas a que aseguren a sus trabajadores, de manera proactiva. En el plano internacional — y la declaración que ustedes formulen será sumamente importante a este respecto — hemos de construir un marco de derechos para los trabajadores de las plataformas, ya sean trabajadores independientes o asalariados de pequeñas empresas. No podemos permitir que las nuevas formas de organización del trabajo en el mundo digital contemporáneo desarticulen toda nuestra organización colectiva, porque en caso contrario supondrán un retroceso y engendrarán la crisis a la que antes me refería. Hemos dado un primer paso a nivel nacional; ahora, debemos avanzar también a nivel europeo e internacional, en estrecha cooperación con otras organizaciones.

El último desafío importante es el relativo a la transición ecológica. Como han apuntado varios oradores que me han precedido en este estrado, la lucha por la justicia social, en la crisis que he intentado describir, va ligada a la lucha por la justicia ambiental, porque en el fondo son dos facetas de una misma realidad. Nuestro sistema ha desatendido, en cierto modo, su finalidad benéfica y por el contrario genera una serie de «externalidades negativas» (así lo denominan los economistas) como la pobreza extrema, la exclusión y el impacto ambiental. Es necesario volver a situar la lucha contra el calentamiento global y la lucha por

la biodiversidad en el centro del modelo productivo. Debemos defender esta causa, que es también la causa de la justicia social, porque las víctimas de las desigualdades ecológicas son también víctimas de la desigualdad social y laboral. Por ello deseo que desarrollemos colectivamente proyectos de transición ecológica. Tras la decisión de los Estados Unidos de retirarse de los Acuerdos de París, en la cumbre One Planet se definieron las medidas que vamos a impulsar en el marco del G-7 mediante una reunión *ad hoc*. Hemos movilizado a los interlocutores sociales, los empresarios, los intelectuales y los universitarios para emprender proyectos concretos en ese sentido y para lanzar por primera vez iniciativas destinadas a cambiar la organización de determinados financiadores, fondos y agentes económicos. Gracias a la participación de varios fondos soberanos, y quiero subrayar en particular la implicación de la Primera Ministra de Noruega, hace unos meses se constituyó por primera vez una coalición de entidades destinada a propiciar que esos fondos incorporen el objetivo ambiental y aseguren la viabilidad de los proyectos. Éste es el mismo enfoque que queremos adoptar con varias grandes empresas internacionales, precisamente con algunos de esos inversores, para que tengan en cuenta el impacto ambiental y social en sus decisiones de inversión. Espero que en el G-7 podamos lanzar la iniciativa de un fondo con una dimensión social y ambiental, a fin de lograr un crecimiento verdaderamente inclusivo que incorpore la transición ecológica entre sus objetivos.

Debemos imprimir ese mismo enfoque al diálogo territorial con las empresas, los trabajadores y las comunidades de cada uno de nuestros países, tratando de incorporar los objetivos ambientales y de conciliarlos con los objetivos sociales y económicos. La idea es impulsar esas transiciones en todo el territorio permitiendo su financiación a cargo de las empresas — que son partes interesadas —, las administraciones públicas y las comunidades, con la finalidad de transformar los territorios vinculados a actividades industriales muy contaminantes y con fuerte carga de trabajo físico en territorios donde, gracias a los nuevos modelos de actividad económica, se trabaje y se viva mejor, en consonancia con nuestros objetivos ambientales. Varios oradores lo han manifestado aquí en sus reflexiones y escritos anteriores, y eso es lo que estamos empezando a poner en práctica en Francia, con la previsión de acelerar su ritmo de aplicación. También debemos promover este enfoque a nivel europeo e internacional, en el marco de los foros mencionados.

Acabo de exponer las prioridades que, a mi juicio, sería deseable adoptar en el marco del G-7 bajo la presidencia de Francia, una prioridad de orden metodológico y cuatro grandes ejes de acción prioritaria. Quisiera también que todos nosotros conviniéramos en adoptarlas conjuntamente, a tenor de la naturaleza de la crisis a la que nos enfrentamos. Francia ha sufrido en los últimos meses una crisis muy dura, que personalmente he vivido como una oportunidad, porque el pueblo francés no se resigna jamás y, cuando se manifiesta como en este caso lo ha hecho, creo que hay que saber escuchar con gran humildad, reconocer lo que se ha hecho mal, no dejar de hacer lo que es debido, saber cambiar de método, y sobre todo escuchar la intención, el mensaje profundo.

He intentado extraer las conclusiones pertinentes para Francia, que en esencia inspiran lo que hoy comparto aquí con ustedes. Nuestros conciudadanos quieren más sentido, más proximidad y más humanidad. Creo que están preparados para discernir las actuales transformaciones: las ven, las comprenden, las viven. Nuestros jóvenes a veces las comprenden mejor que nosotros y con razón nos instan a actuar con mayor ahínco y celeridad, por ejemplo, en la lucha contra el cambio climático. A veces hemos dado las respuestas adecuadas, pero estaban demasiado alejadas de nuestros conciudadanos o basadas en la premisa de que por un lado están «los que saben» y por otro «los que padecen», y creo que ese ha sido un error fundamental. Tenemos la responsabilidad colectiva de transformar en sus aspectos más profundos nuestra manera de hacer las cosas en la empresa, en nuestros territorios, en el gobierno y en la interacción con el conjunto de las partes interesadas, poniendo de nuevo en el centro al ser humano y a la humanidad como eje vertebrador. Considero esencial la lucha que todos nosotros hemos de emprender en este frente durante los años venideros.

Lo he dicho con rotundidad: creo que la crisis que vivimos puede conducir a la guerra y a la disgregación de las democracias. Estoy profundamente convencido de ello. Creo que se equivocan todos aquellos que, desde su desahogada posición, tachan de alarmista este planteamiento. Son los mismos que asistieron incrédulos a la irrupción de ciertas fuerzas en las instituciones públicas, los mismos que salieron de Europa cuando pensaban que eso jamás ocurriría. Generalmente son también los más prendados de esta forma de capitalismo y de la apertura a toda costa. No quiero que cometamos el mismo error. Debemos impulsar una profunda transformación de nuestro modelo productivo para recuperar lo que en su día fue la economía social de mercado: una manera de producir, de crear una riqueza fundamental, pero al mismo tiempo una manera de promover la justicia y la inclusión y de organizar la innovación en todo el mundo, además de impulsar la apertura, procurando que todas las personas participen de ella.

Eso significa, en conclusión, que colectivamente hemos de mantener una coherencia extrema. No podemos defender estas ideas en la OIT y después proclamar en el Fondo Monetario Internacional (FMI) o en las reuniones del Consejo Europeo: «Miren, tienen que introducir ajustes para hacer frente a la crisis financiera y reducir los derechos sociales». Hay que poner fin a este planteamiento. En este sentido, las declaraciones formuladas por el FMI hace quince días marcan una inflexión histórica. No podemos mantener un determinado discurso ante la OIT y, ante la Organización Mundial del Comercio (OMC), seguir diciendo: «El comercio es maravilloso. Hay que negociar acuerdos con todo el mundo, independientemente de cuál sea su sensibilidad social o ambiental. ¡Que viva el dumping! Así todo irá mejor y todo el mundo se enriquecerá». No podemos seguir considerando que el mundo se estructura en compartimentos estancos. Eso se acabó, porque las vidas de nuestros conciudadanos no se rigen por las declaraciones o la reglamentación de la OIT por un lado y, por otro, las del FMI o del Consejo Europeo. Viven su vida, que es fruto de todo ello, y también de nuestras aberraciones.

Por ello declaro con firmeza, como ya he dicho en el pasado y reiteraré en todos los foros, que no quiero más acuerdos comerciales internacionales que alimenten el dumping social y ambiental, a los que me opondré, en mi calidad de dirigente europeo, siempre que no ofrezcan las debidas garantías. No quiero que en Europa sigamos considerando que el ajuste económico y financiero y la deuda prevalecen sobre los derechos sociales. Este enfoque alimenta los extremismos, siembra la duda y conduce a la desintegración del propio proyecto europeo, respecto del cual asumimos la responsabilidad de articular la parte de solidaridad que conlleva. Así pues, esta nueva forma de globalización, este multilateralismo que aún está por inventar, es un multilateralismo de humanidad y de responsabilidad a todos los niveles: empresarial, territorial, nacional y personal.

Me comprometo a cumplir íntegramente este cometido durante la presidencia del G-7 este año y, más en general, cuando haya de defender cualquier otra causa. Hoy, más que nunca, las mismas circunstancias que dieron origen a la OIT en tiempos convulsos y alimentaron esta Organización internacional mientras la Segunda Guerra Mundial aún no había acabado, son las que deben llevarnos a abrir una nueva página, so pena de que se desaten irremediablemente nuevos conflictos. Este compromiso que asumo hoy ante ustedes con las organizaciones sindicales, las organizaciones de empleadores y el Gobierno es el compromiso de Francia, no sólo el mío propio, y lo defenderé en todas las instancias con la misma determinación.

El Presidente
(original francés)

En nombre de mis colegas de la Mesa y de todos los delegados de la Conferencia, deseo expresarles mi más profunda gratitud por habernos honrado hoy con su presencia y por haber compartido con nosotros sus ideas y su visión.

Con esto llegamos al término de esta sección de alto nivel, organizada en el marco de la tercera sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 14 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

8D

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Fecha: viernes 5 de julio de 2019

Sesión plenaria

Sección de alto nivel: Visitas de jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

Índice

Página

Sección de alto nivel 1

Alocución del Excmo. Sr. Andry Rajoelina, Presidente de la República de Madagascar 1

Alocución del Excmo. Sr. Youssef Chahed, Jefe de Gobierno de la República de Túnez 3

Alocución del Excmo. Sr. George Vella, Presidente de la República de Malta 6

Alocución de la Excma. Sra. Mercedes Aráoz Fernández, Vicepresidenta de la República del Perú 9

Alocución del Excmo. Sr. Marjan Šarec, Primer Ministro de la República de Eslovenia 12

Alocución del Excmo. Sr. Xavier Bettel, Primer Ministro del Gran Ducado de Luxemburgo 15

Alocuciones de los Excmos. Sres. Nicola Selva y Michele Muratori, Capitanes Regentes de la República de San Marino 20

Alocución de la Excma. Sra. Theresa May, Primera Ministra del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte 23

Martes 11 de junio de 2019, a las 15.40 horas

Presidentes: Sra. Izata, Vicepresidenta gubernamental de la Conferencia, y Sr. Dimitrov, Vicepresidente trabajador de la Conferencia

Sección de alto nivel

La Presidenta
(original inglés)

Declaro abierta la cuarta sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia tendrá el honor de recibir a jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados que han venido a reafirmar su compromiso con la justicia social, uno de los principios en los que se fundó la OIT hace cien años, y compartir con la Conferencia sus experiencias y su visión sobre el futuro del trabajo. En el marco de esta sección de alto nivel, hoy tenemos el gran honor y el privilegio de recibir a nueve de estos invitados. Sin más dilación, cedo la palabra al primero de ellos, el Excmo. Sr. Andry Rajoelina, Presidente de la República de Madagascar.

Alocución del Excmo. Sr. Andry Rajoelina, Presidente de la República de Madagascar

Sr. Rajoelina
Presidente de la República de Madagascar
(original francés)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) defiende incansablemente desde hace un siglo los valores de justicia y de respeto de la dignidad para dar un rostro humano a la globalización. Ante todo, quisiera comenzar con unas palabras de agradecimiento. En este año en el que se conmemora el centenario de la OIT, Madagascar rinde homenaje a los hombres y las mujeres de todos los orígenes que han luchado con todas sus fuerzas, con fe y convicción, por levantar y construir un mundo del trabajo más justo y decente, que valorice a las personas y promueva el desarrollo y el bienestar de todas las generaciones desde 1919. Gracias, pues, a esos miles de personas anónimas y también a las figuras destacadas, que se han convertido — todos ellos — en benefactores de la humanidad.

Desde 1919, la OIT contribuye de manera significativa al establecimiento de un mundo del trabajo que valore a las personas, que asegure el respeto de sus derechos y que vele por el principio de no discriminación y por la igualdad de trato. La OIT ha combatido las peores formas de trabajo y ha logrado grandes avances en la mejora de las condiciones de trabajo en todo el mundo. Sin embargo, a pesar de este siglo de actividad, hemos de reconocer que queda mucho por hacer. Nos enfrentamos a muchos retos, en particular, acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, erradicar la trata de personas y todas las formas contemporáneas de esclavitud, garantizar la igualdad de todas las personas, independientemente de su género u origen, y promover salarios y condiciones de trabajo que respeten la dignidad humana. Declaro aquí solemnemente el apoyo de Madagascar a la OIT en esta tarea que es ardua, pero esencial para el desarrollo de nuestro mundo y la realización personal de las generaciones venideras.

Desde su adhesión en 1960, Madagascar ha colaborado resueltamente con la OIT para lograr la justicia social y consolidar una paz universal con miras a proteger a los trabajadores de todos los países. Hoy, renovamos nuestro compromiso de forma tangible y significativa para afianzar la justicia social y asegurar un desarrollo y un crecimiento incluyentes en Madagascar. Queremos garantizar a toda la población malgache un salario digno que pueda satisfacer sus necesidades vitales y ofrecerle una buena calidad de vida. Para ello, el pasado 1.º de mayo, con motivo del Día Internacional del Trabajo y tras celebrar una reunión tripartita con representantes de las organizaciones patronales, de los sindicatos de trabajadores y del Gobierno de Madagascar, anuncié que el salario mínimo se incrementaría en un 19 por ciento.

En ese mismo orden de cosas, trabajamos incansablemente en el establecimiento de un sistema de protección social para los trabajadores independientes y las poblaciones vulnerables. Madagascar es un país con una población joven, compuesto en un 70 por ciento por personas menores de 25 años, por lo que no podemos contemplar el futuro del país sin tener en cuenta a los jóvenes de hoy. Cada año, más de 400 000 jóvenes malgaches ingresan en el mercado de trabajo. Sin perspectivas ni oportunidades profesionales, muchos de ellos acaban desempleados y se convierten en una carga para la sociedad. Para remediar esta situación, hemos puesto en marcha un programa nacional para promover la iniciativa empresarial, conocido como Fihariana, que significa emanciparse o tomar las riendas de su propio destino. Dicho programa, dotado de un presupuesto de 50 millones de euros, facilita financiación para los jóvenes, las mujeres, los agricultores, los campesinos e incluso las empresas emergentes. Se trata de una financiación rápida de entre 300 y 50 000 euros, lo que constituye toda una novedad en la historia de Madagascar. A través de este programa nacional, queremos animar a nuestros jóvenes a formarse, a atreverse y a tomar las riendas de su futuro, convirtiéndose al mismo tiempo en agentes del desarrollo del país. Estamos convencidos de que la promoción del empleo para todos no se limita únicamente a obtener la condición de asalariado. En efecto, la creación de su propio empleo y de su propia empresa les permitirá superar el problema del subempleo y del desempleo, y acabar con la violencia, la inseguridad y la pobreza extrema.

Por otra parte, ¿es concebible que todavía haya víctimas de la esclavitud en 2019? Resulta inadmisible y, sin embargo, este flagelo sigue existiendo y debe cesar. Como ya sabrán, actualmente más de 4 000 mujeres se encuentran secuestradas y retenidas contra su voluntad, en condiciones inhumanas, en Oriente Medio. Se trata de una causa especialmente importante para mí, habida cuenta de los compromisos internacionales que hemos asumido y también de la obligación del Estado de proteger a sus conciudadanos sin excepción. Por ello, a finales de marzo, envié una delegación con la misión de repatriar a ciudadanas que habían solicitado auxilio desde Kuwait. Estas mujeres habían sido víctimas de malos tratos físicos y psicológicos, palizas e incluso violaciones. Muchas de ellas volvieron embarazadas. Estas formas contemporáneas de esclavitud están cobrando fuerza y sus efectos son irreversibles. Hago, por tanto, un llamamiento a todos los presentes en esta asamblea y a todos aquellos que nos escuchan: asumamos nuestra responsabilidad. Actuemos juntos para acabar con todas las formas contemporáneas de esclavitud y con la trata de personas. Pongamos fin al silencio y la indiferencia que permiten que este mal perdure. Madagascar ha asumido su responsabilidad y continuará haciéndolo.

También estamos adoptando medidas para luchar contra la violencia de género y las diversas formas de violencia contra las mujeres y los niños, así como contra los matrimonios forzosos de menores. A iniciativa mía, hemos aumentado considerablemente los presupuestos de los ministerios responsables de las cuestiones sociales. Para ello, Madagascar se ha fijado como objetivo erradicar el trabajo forzoso, todas las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas de aquí a diez años, así como prohibir todas las formas de trabajo infantil. Con esta voluntad de lograr mayores avances — y más rápidamente — en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, me

enorgullece que seamos el primer país pionero de la Alianza 8.7, destinada a combatir la trata de personas y eliminar el trabajo forzoso y todas las formas de trabajo infantil.

Madagascar es consciente de los desafíos que enfrenta su desarrollo. Sin embargo, nunca priorizaré el crecimiento económico en detrimento del bienestar social de los malgaches. Por eso, he escogido el objetivo del empleo decente para todos como una de las prioridades de nuestra política general del Estado y, en particular, para los grupos más vulnerables, a saber, los jóvenes, las mujeres, los artesanos, los agricultores y los ganaderos. Debemos infundir un sentido de utilidad e indispensabilidad y devolver la dignidad a cada ciudadano, restituyendo el verdadero valor del trabajo.

Estamos convencidos de que, trabajando de consuno con la OIT, alcanzaremos nuestro objetivo de garantizar un empleo decente para todos, ya que es una etapa esencial en nuestro camino hacia un futuro mejor. Hoy he depositado personalmente ante el Director General seis instrumentos de ratificación que demuestran nuestro compromiso permanente con la OIT. Estos seis instrumentos están relacionados con los trabajadores migrantes, las relaciones de trabajo en la administración pública, la negociación colectiva, las agencias de empleo privadas, los trabajadores domésticos y el trabajo forzoso.

Para concluir mi intervención, en nombre del pueblo de Madagascar, reitero nuestra fe en la OIT. Estamos convencidos de que la Organización sabrá, a lo largo de los años, orientarnos y asistirnos por el bien de la humanidad. Todos nosotros, en el desempeño de nuestras respectivas funciones, ya sea como representantes del Estado, de los empleadores o de los trabajadores, debemos aunar nuestras fuerzas con el fin de construir sociedades pacíficas, equitativas y sostenibles. Tenemos que proteger a nuestros ciudadanos contra todas las formas de abuso y todo atentado contra sus derechos y libertades para promover la inclusión social, garantía de una comunidad próspera y estable. ¡Larga vida a la OIT!

Alocución del Excmo. Sr. Youssef Chahed, Jefe de Gobierno de la República de Túnez

Sr. Chahed
Jefe de Gobierno de la República de Túnez
(original árabe)

Es un honor para mí participar hoy en esta sesión de alto nivel convocada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta Organización extraordinaria que permite celebrar consultas y entablar un diálogo entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores sobre cuestiones cruciales para todos, con el objetivo de construir un próspero futuro del trabajo.

Quisiera poner de relieve las excelentes relaciones y la alianza existentes entre mi país y la OIT, cuya contribución es esencial en numerosos ámbitos, particularmente en los de los derechos fundamentales en el trabajo, la igualdad de género, la mejora del sistema de protección social, así como el fomento y el fortalecimiento del diálogo social basado en el acuerdo y la paz social.

Estamos hoy aquí para conmemorar, junto a los demás Estados Miembros del sistema de las Naciones Unidas, el centenario de la OIT. Esta Organización de abolengo ocupa un lugar preeminente en dicho sistema, tanto por la amplitud de sus actividades normativas (hasta la fecha ha adoptado 189 convenios, 205 recomendaciones y seis protocolos) como por el número de Estados Miembros (187 hasta el momento) que reúne, la gran diversidad de actividades que impulsa en beneficio de ellos o la asistencia técnica que brinda a los gobiernos y a las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores.

Como ha subrayado el Director General en su informe sobre el futuro del trabajo, la acción que la Organización lleva a cabo en este ámbito se inscribe en un contexto socioeconómico internacional caracterizado por rápidas transformaciones fundamentalmente debidas a la globalización. Esas transformaciones han repercutido de manera muy profunda en los sistemas de producción y de trabajo. La mayoría de los países en desarrollo sufren un aumento del desempleo y de la pobreza, una generalización del trabajo informal y un debilitamiento de la protección social, todo lo cual les impide encauzarse hacia un desarrollo integral. Es importante garantizar condiciones de trabajo decentes, en particular para las mujeres, los jóvenes y las personas con necesidades especiales, independientemente de la rama de actividad y de la incidencia de los nuevos medios y modos de producción en las relaciones laborales. Las premisas fundamentales del trabajo «decente» son una remuneración adecuada, un verdadero diálogo social, una cobertura social universal, el rechazo de todas las formas de discriminación y el respeto del sistema normativo de la OIT, con arreglo a los objetivos definidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030).

En Túnez consideramos que de nada sirve alcanzar una tasa de crecimiento elevada si no se respetan los derechos fundamentales en el trabajo o si falta la voluntad política de distribuir las riquezas de manera justa y equitativa. Creemos, asimismo, que el crecimiento económico, por muy pronunciado que sea, permanece frágil y no conduce necesariamente al desarrollo esperado si no se inscribe en un clima democrático de respeto de los derechos humanos y si no se garantizan unas condiciones de vida dignas y decentes.

Túnez, que ratificó el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), el 25 de marzo de 1930, es decir, bastante antes de adquirir la condición de Miembro de la Organización, el 12 de junio de 1956, reafirma hoy su plena adhesión a las orientaciones, los principios y objetivos de este Convenio, así como su firme voluntad de contribuir en particular al desarrollo de las actividades normativas de la OIT. Hasta la fecha hemos ratificado 63 convenios de la OIT, incluidos los ocho convenios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, lo cual nos ha permitido promover esos derechos, crear oportunidades de empleo decente, reducir las disparidades entre categorías sociales y restablecer todo el valor cultural y humano del trabajo. La mayoría de los derechos mencionados se han fortalecido mediante la nueva Constitución tunecina de 2014, en la cual se consagran el derecho universal del trabajo y las libertades individuales y colectivas, amén de garantizarse la estabilidad y la paz social. Túnez no se ha limitado a ratificar esos convenios, sino que también ha demostrado su plena adhesión a los mismos, legislando en consecuencia.

Quisiera anunciar también que Túnez tiene la intención de ratificar el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), tras lo cual habremos ratificado los cuatro convenios de gobernanza. Pensamos ratificar asimismo el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), para afianzar aún más las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, en aras del desarrollo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Túnez colabora con la OIT en diversos ámbitos, entre los que descuellan el diálogo social, la protección social, el empleo, el trabajo de las mujeres, el trabajo infantil, y la seguridad y salud en el trabajo, lo cual confirma la voluntad de la Organización de acompañar a Túnez en su transición democrática, como lo hizo cuando Túnez emprendió la construcción de su Estado-nación a partir de su independencia.

Permítanme expresar una vez más mi agradecimiento al Director General, Sr. Guy Ryder, y, por su conducto, a la OIT, una de las instituciones de las Naciones Unidas que estuvieron presentes en Túnez durante la revolución de 2011. Mediante su apoyo inquebrantable, la Organización contribuyó al éxito de la experiencia democrática en Túnez y a la elaboración de políticas y programas destinados a combatir el desempleo y la pobreza, y a consolidar la justicia social. En este contexto, felicito a la Organización por haber abierto

en Túnez una oficina de proyectos en 2012. Espero que llegue a ser una oficina permanente y que contribuya a reforzar la cooperación y a ampliar la influencia de la Organización en el Maghreb y en el conjunto del continente africano. También quisiera encomiar el importante papel que la Organización ha desempeñado en la institucionalización del diálogo nacional en Túnez, desde la elaboración del contrato social firmado el 14 de enero de 2013, con motivo del segundo aniversario de la revolución tunecina, hasta la creación del Consejo Nacional de Diálogo Social, en noviembre de 2018.

A fin de asegurar la transición democrática en Túnez e instaurar un Estado de derecho con instituciones democráticas, es fundamental eliminar la pobreza y todas las formas de exclusión, y reforzar la capacidad reformadora del Estado para redistribuir las riquezas y desarrollar las infraestructuras públicas. Además, el Estado ha adoptado por primera vez una ley de seguridad social que garantiza a los segmentos más desfavorecidos de la población tunecina y a los extranjeros que residen legalmente en Túnez unos ingresos mínimos equivalentes al 50 por ciento del salario mínimo obligatorio, así como el acceso a los servicios sanitarios. Mediante esta ley, el Estado se compromete también a mejorar las condiciones de vida de las familias pobres con escasos ingresos y a darles acceso a los servicios esenciales, como la salud, la educación, la alfabetización, la formación profesional, el empleo, una vivienda digna y transportes públicos. Esta ley se basa en un nuevo enfoque, que consiste en tratar la pobreza en sus diferentes dimensiones para evitar que se perpetúe de una generación a otra o que vuelva a estar presente. Así, prevé combatir la exclusión, reducir las desigualdades sociales y regionales, promover la igualdad de oportunidades, y garantizar la solidaridad y la justicia social mediante la implantación de mecanismos que favorezcan la integración, el empoderamiento económico y la reafirmación del principio de autosuficiencia. Se han realizado encuestas sobre el terreno con más de 900 000 familias para obtener una base de datos precisa y transparente sobre su situación. Esa base de datos, que pronto estará operativa, permitirá prestar un apoyo específico. También nos afanamos en completar un sistema de identificador social único y en informatizar el sistema de protección social antes de final de año. Estas iniciativas garantizarán una cobertura de seguridad social más eficaz a los afiliados y a los beneficiarios de los programas de inserción social y de lucha contra la pobreza, y sentarán así las bases de un régimen de protección social universal en el país. Además, se creó el servicio Ahmini («protégeme»), flexible y poco costoso, para propiciar que se tome en consideración a las mujeres en el sector agrícola y que se les permita afiliarse a un régimen de seguridad social. Gracias a este servicio, cerca de medio millón de mujeres, así como sus familias y las personas a su cargo, disfrutarán de cobertura social. Además, esas mujeres recibirán una pensión de jubilación y estarán aseguradas contra los accidentes del trabajo. Estas medidas reflejan la voluntad del país de promover el principio de trabajo decente de la OIT y los pilares fundamentales en que se basa, a saber, la remuneración adecuada, la protección social y el diálogo social.

Estamos convencidos de que, para asegurar el éxito de la transición democrática en nuestro país y garantizar los derechos fundamentales en el trabajo y la paz social, es esencial instaurar un verdadero diálogo social entre actores sociales representativos e independientes en un clima de libertad. Por ello estamos decididos a forjar una verdadera alianza con esos interlocutores, celebrando con ellos periódicamente consultas y negociaciones libres. La creación del Consejo Nacional del Diálogo Social, en noviembre de 2018, refleja la voluntad de los interlocutores sociales de institucionalizar el diálogo social como una orientación nacional estratégica. El diálogo social y la celebración periódica de reuniones de negociación han permitido lograr también un incremento progresivo de los salarios de los trabajadores de los sectores público y privado, un aumento del salario mínimo y un consenso en relación con numerosas reformas económicas y sociales.

Para cumplir las obligaciones sociales que le competen, el Estado se ha propuesto institucionalizar el diálogo nacional; aumentar periódicamente los salarios; reevaluar los tramos impositivos de los trabajadores; reformar el régimen de jubilación; garantizar el derecho de los jubilados a un salario mínimo; extender la cobertura sanitaria a los

desempleados; ejecutar el programa de seguridad social mediante un enfoque multidimensional de lucha contra la pobreza y la actualización de la base de datos sobre las familias pobres y necesitadas; incrementar el apoyo que éstas reciben; instituir programas de vivienda social; duplicar la cuantía de la subvención destinada a los niños discapacitados, y crear el consejo nacional de los tunecinos en el extranjero. Todas estas medidas ponen de manifiesto los esfuerzos desplegados por el Estado para emprender reformas sociales a pesar de la difícil coyuntura económica actual. No cejaremos en nuestro afán de reforma y seguiremos trabajando para redistribuir las riquezas.

Túnez vive una experiencia democrática excepcional en la que se procura conciliar el crecimiento con la justicia social. Pese a las dificultades y a los desafíos que ha debido superar, el país ha logrado realizar grandes progresos en el ámbito político y en su transición hacia la democracia. Esta etapa es fundamental para la creación de un entorno favorable al crecimiento económico y a la estabilidad social. El clima de inestabilidad que caracterizó los primeros tiempos de la revolución y el proceso democrático paralizó el motor de crecimiento. Aumentaron los presupuestos del Estado, se incrementó el gasto, creció el endeudamiento y se amplió el déficit presupuestario, lo cual generó numerosas dificultades sociales. En consecuencia, el Gobierno adoptó como medidas prioritarias la reforma de las finanzas públicas, la reducción del déficit presupuestario y el restablecimiento del crecimiento y la inversión. La consecución de estos objetivos permitirá, en efecto, crear condiciones propicias para la mejora de la economía. Aunque los resultados obtenidos no satisfacen todavía las expectativas de los ciudadanos tunecinos, nuestros indicadores apuntan a una progresión de la economía, lo cual demuestra que vamos por buen camino.

También quisiera referirme al informe del Director General relativo a la situación del pueblo palestino y al sufrimiento que le provocan la continuada ocupación israelí y el fracaso de una resolución justa de la cuestión palestina en general. La posición de Túnez en relación con esta causa justa sigue siendo firme: estamos comprometidos con el derecho internacional y defendemos los jalones plantados hasta ahora, principalmente en lo relativo al derecho del pueblo palestino a crear un Estado independiente.

En conclusión, permítanme recordarles cuán importante es para nuestro país intensificar la cooperación con la OIT. Espero que esta reunión de la Conferencia sea un éxito, que los Estados Miembros queden satisfechos con su resultado y que contribuya a fortalecer la justicia social, a promover el diálogo social, a desarrollar la protección social y a fortalecer la legislación laboral.

Alocución del Excmo. Sr. George Vella, Presidente de la República de Malta

Sr. Vella
Presidente de la República de Malta
(original inglés)

Es un gran honor para mí estar hoy aquí con ustedes para participar en la celebración mundial del centenario de la vital y fructífera labor que realiza la OIT. Es también un momento muy importante a nivel personal, pues se trata de mi primer viaje oficial al extranjero desde que asumí la presidencia de la República de Malta. Me congratulo, además, de poder abordar un tema que me interesa muy particularmente, y que, de hecho, he situado en primera línea de mi mandato presidencial: la cuestión del trabajo decente y de la dignidad que siempre ha de ir asociada a la noción de trabajo.

Tengo la certeza de que las ideas que se van a exponer en este foro serán bien recibidas por esta distinguida asamblea, compuesta por representantes gubernamentales y representantes de los empleadores y de los trabajadores, quienes, a través de sus funciones

respectivas se esfuerzan por hacer realidad el trabajo decente para todos, en el contexto de un mundo del trabajo en constante evolución y en el que el futuro del trabajo es a veces impredecible.

Permítanme comenzar expresando mi gratitud, en nombre del pueblo de Malta, por la labor que ha realizado la OIT en estos 100 años, y rendir homenaje a las contribuciones e iniciativas que ha destinado sin tregua a lograr un futuro más esperanzador para los trabajadores de todo el planeta. En este momento en que celebramos con orgullo el centenario de la OIT, deberíamos detenernos a reflexionar sobre la huella indeleble que ha dejado la Organización en la evolución de nuestras sociedades a lo largo de todos estos años. Si hubiera que buscar un ejemplo de multilateralismo eficaz, la OIT sería exactamente ese ejemplo. En el contexto internacional actual, en el que se cuestiona el multilateralismo, esta Organización destaca no sólo por su fructífera labor, sino también como afirmación del papel crucial que las Naciones Unidas continúan desempeñando, tanto en la esfera internacional, como en la acción para mejorar de manera directa el bienestar de nuestros ciudadanos a través de la justicia social y el igualitarismo.

Siempre he tenido la firme convicción, a lo largo de mi carrera política, y aún más durante las décadas en que trabajé para grandes empresas industriales como médico, en contacto directo con las realidades de las familias y los individuos, de que nunca puede haber paz o estabilidad duradera sin justicia social, especialmente en el lugar de trabajo. En este ámbito, el pleno respeto de los derechos humanos, sobre todo en el contexto de los derechos de los trabajadores, es una condición indispensable no solamente para el crecimiento económico de toda sociedad, sino también para su seguridad, su estabilidad y su prosperidad. Si queremos asegurar la sostenibilidad de las economías, debemos velar por que no se deje a nadie atrás. Esto es lo que yo llamo liderazgo ético. Es el motivo por el que me he comprometido a garantizar que todos los trabajadores de mi país, sean malteses, extranjeros o migrantes, tengan un trabajo digno, y he hecho de este cometido la piedra angular de mi mandato presidencial, como proclamé en mi discurso de investidura el pasado 4 de abril.

El crecimiento espectacular y sin precedente de la economía de Malta ha conducido a una situación en que el desempleo ha descendido a un nivel insignificante y es, en efecto, necesario traer a trabajadores del extranjero. Estamos ante un panorama completamente nuevo, especialmente para un país que durante años, y sobre todo tras la Segunda Guerra Mundial, vio emigrar a sus ciudadanos por todo el mundo, incluso a tierras tan lejanas como Australia, Estados Unidos de América y Canadá. Esta realidad guarda relación con otro aspecto relevante de la discusión mundial sobre el trabajo: la movilidad de los trabajadores. Tal movilidad se ha convertido en un fenómeno clave del mercado de trabajo globalizado de hoy, y va acompañada, lamentablemente, diría yo, por una mayor segmentación del mercado de trabajo, en la que los empleos poco calificados han pasado a ser de dominio exclusivo de los inmigrantes.

Malta es actualmente el país que más se acerca al objetivo de la justicia social para las generaciones presentes y venideras. Nuestra economía tiene el mayor ritmo de crecimiento de la Unión Europea, lo que, a su vez, nos brinda una base sólida para moldear el futuro de los empleos y las competencias laborales, en lugar de reaccionar ante hechos consumados. La política en materia de derechos preferenciales adoptada en los últimos años ha quedado plasmada en diversas medidas que han dado lugar a una situación de prácticamente pleno empleo, en la que el número de mujeres en el mercado de trabajo alcanza los niveles más altos de la historia del país. Nuestra fuerza de trabajo se ha transformado y se ha reinventado con rapidez, al igual que los trabajadores extranjeros, quienes aportan un elemento cosmopolita vital para los sectores de la industria y de los servicios del país. Hemos iniciado una nueva etapa, y no tenemos la intención de mirar atrás. Esto no es el resultado de decisiones políticas precipitadas, sino de políticas fundamentadas en nuestros principios inquebrantables de justicia social, inclusión social y movilidad social.

Todos estos principios están orientados hacia nuestra visión y alimentan nuestra profunda convicción de que debe lograrse que el trabajo sea remunerador. Se trata, de hecho, de hacer realidad la promesa de un futuro más esperanzador, y creo que sólo con medidas constructivas podemos obtener resultados favorables y conseguir que los trabajadores desarrollen una actitud psicológica positiva hacia el trabajo, al mismo tiempo que se suman al revolucionario proceso de readaptación profesional que nos aguarda.

Permítanme pronunciar unas palabras con respecto a la importancia que reviste la acción encaminada a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Creo francamente que tales objetivos deberían constituir la fuerza motriz de las políticas extranjeras vigentes, tanto si se trata de países individuales, como de órganos regionales e internacionales. El vínculo que une los ODS y el trabajo es muy claro. De hecho, ha quedado plasmado claramente en el ODS 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico.

Las cifras de las que disponemos al respecto no son en absoluto alentadoras, y los avances han sido más lentos de lo previsto. En el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019* se afirma que los países menos adelantados registraron un crecimiento anual inferior al 5 por ciento en los últimos cinco años, es decir, no han llegado a la meta correspondiente al ODS 8 de alcanzar un crecimiento anual del 7 por ciento. Se estima que de aquí a 2030 deberán crearse más de 600 millones de nuevos empleos solamente para responder al ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar, es decir, unos 40 millones de empleos anuales. Por otra parte, debemos mejorar las condiciones de los 700 millones de mujeres y hombres que, si bien trabajan, no ganan lo suficiente para salir, o sacar a sus familias, de la pobreza.

En los últimos estudios, me han llamado la atención otros dos importantes aspectos: uno guarda relación con las mujeres, y el otro, con los niños. La persistencia de la brecha de género es especialmente preocupante. La tasa de participación laboral femenina fue del 48 por ciento en 2018, mientras que la masculina se situó en un 75 por ciento. Es necesario corregir este desequilibrio mediante políticas de gran amplitud destinadas a mejorar la igualdad de género y a maximizar las capacidades. Las cifras relativas al trabajo infantil también continúan siendo preocupantes, pues en 2016 seguía habiendo 114 millones de niños de entre 5 y 14 años con un empleo. Aunque esta cifra en sí va reduciéndose, no lo hace al ritmo adecuado para poder alcanzar la meta de poner fin al trabajo infantil en todas sus formas a más tardar en 2025. Es evidente que el camino por recorrer sigue siendo largo y sinuoso; exhorto por ello a todos los aquí presentes a que aborden estas preocupantes realidades en sus funciones respectivas.

En la época actual, en la que los empleos están cambiando mientras nosotros estamos aquí reunidos, no sólo debemos pensar en el futuro del trabajo, sino también en el presente. ¿Qué retos tienen hoy ante sí nuestros ciudadanos? ¿Cuáles son sus aspiraciones? ¿Cuáles son sus responsabilidades para responder a la situación? Tenemos que mirar más allá de nuestras zonas de confort, de nuestros horizontes y de nuestros propios mercados laborales, si queremos comprender plenamente y atender las necesidades de las generaciones presentes y venideras. No existe una solución común para lograr un mundo del trabajo diverso y dinámico, pero todos nosotros podemos ponernos de acuerdo con respecto a los principios fundamentales que sentarán los cimientos de un futuro más esperanzador para todos.

La cuarta revolución industrial no es una novedad. Los empleos siempre han experimentado cambios, las nuevas tecnologías crean siempre nuevas herramientas, y las nuevas herramientas modifican la forma en que llevamos a cabo nuestras funciones y tareas en el lugar de trabajo. Nuestra labor — o, me atrevería a decir, nuestro deber — consiste en evolucionar y seguir el ritmo de la llamada cuarta revolución industrial, que está siendo impulsada por el auge de la inteligencia artificial y de la automatización. Para ello, debemos, ahora más que nunca, adoptar un enfoque centrado en el ser humano. El trabajo decente es uno de los pilares fundamentales sobre los que se creó la Organización Internacional del

Trabajo hace 100 años, y en los próximos 100 años seguirá siendo la piedra angular de este excepcional organismo tripartito de las Naciones Unidas.

No tengo la intención de enumerar una serie de lugares comunes que se vienen repitiendo desde hace mucho tiempo, pero creo profundamente que en el marco de los complejos debates en curso acerca de los derechos y las condiciones que se aplicarán a los futuros trabajadores-robots y a las relaciones futuras entre los humanos y los robots, debemos seguir reafirmando la necesidad inmediata de reforzar y de proteger los derechos humanos fundamentales de los trabajadores actuales, independientemente de su edad, sexo, religión, origen étnico u orientación sexual. Por otro lado, debería prestarse la máxima atención al bienestar psicológico de los trabajadores, sea cual sea su categoría, que se ven confrontados con dificultades como la inestabilidad laboral, la exigencia de niveles de producción, jornadas de trabajo largas, salarios injustos, presiones para la obtención de resultados, entre otros factores que afectan a su salud mental, y que, a su vez, pueden provocarles problemas físicos, enfermedades falsas, absentismo y lesiones durante el servicio.

Esta responsabilidad nos incumbe a todos los jefes de Estado o de Gobierno. Todos nosotros representamos sociedades, culturas y tradiciones diferentes. Pero nuestra presencia hoy aquí, en el marco de la celebración del centenario de los principios de la OIT, es una prueba de nuestro compromiso en pro de la justicia social. Los gobiernos deben brindar orientación a los dirigentes del sector industrial por lo que se refiere a la gestión del proceso de transición al nuevo mundo del trabajo. Las hojas de ruta deben incluir perfiles de los sectores y de los países, un inventario de las opciones viables de transición laboral por sector industrial, reseñas sobre las prácticas óptimas en materia de readaptación profesional y el desplazamiento responsable de los trabajadores, así como recomendaciones para llevar a cabo la transición a un nuevo mundo del trabajo.

No deberíamos aspirar simplemente a ser los primeros en llegar a la meta, sino en llegar de manera justa y equitativa. Lograr la prosperidad de dicha forma es el objetivo que todos los gobiernos, o, en realidad, la comunidad internacional en su sentido más amplio, deberían perseguir. Nuestra presencia hoy aquí, en este excepcional foro mundial, es una oportunidad no sólo de orientar la acción del próximo año y, como consecuencia, las vidas de millones de personas, sino de dar forma a los progresos y los éxitos que marcarán los próximos 100 años de la Organización Internacional del Trabajo.

Alocución de la Excma. Sra. Mercedes Aráoz Fernández, Vicepresidenta de la República del Perú

Sra. Aráoz Fernández
Vicepresidenta de la República del Perú

Deseo extender a todas y a todos los presentes en nombre del Presidente de la República del Perú, el Sr. Martín Vizcarra Cornejo, y del pueblo peruano nuestro más afectuoso saludo en esta ocasión tan especial en la que se conmemora los cien años de la creación de la OIT y en la que los representantes de gobiernos al más alto nivel, empleadores y trabajadores de todo el mundo adoptarán una declaración política, la Declaración del Centenario, que servirá de guía para hacer frente al futuro del trabajo y a los desafíos que esto supone.

En este contexto, al concebir el futuro del trabajo y el papel que le corresponde a la OIT en su segundo siglo de vida, no se puede dejar de lado el compromiso más ambicioso que ha asumido la comunidad internacional, es decir, los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Agenda 2030 es un documento de valor ineludible y la OIT juega un rol fundamental para alcanzar el crecimiento económico sostenible e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Por ello, el trabajo no debe ser entendido a futuro sólo como una

actividad rentada o como un medio de vida, sino además como un medio para la realización de la persona. Nos esperan innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género y revertir los estragos causados por las desigualdades a nivel mundial. Tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan esas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor, el cual nos permita revitalizar el contrato social. En este sentido, me permito subrayar la atención que el Perú presta a los desafíos y oportunidades derivados de los cambios que plantea la denominada cuarta revolución industrial a nivel mundial, sobre todo en lo que concierne a los cambios en las relaciones laborales que ya se vienen presentando en la era digital y el desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica.

Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos del mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente. Este es el gran reto que tenemos para el presente y el futuro. Para ello, hemos comprometido nuestros esfuerzos y recursos con la finalidad de promover y facilitar el acceso a nuestras ciudadanas y ciudadanos al aprendizaje permanente. Esto permitirá el desarrollo de habilidades, conocimientos y cualificaciones para enfrentar el mundo laboral de hoy y del mañana a lo largo de su vida mediante la optimización y evolución constante de los servicios nacionales de capacitación ya existentes, así como a través del desarrollo de instrumentos que permitan orientar las rutas de aprendizaje que éstas puedan tomar. Ello supone una revolución en la educación y en los sistemas de formación de habilidades que incluyen al mundo del trabajo como fuente de actualización de las competencias laborales. De esta manera, en sintonía con el cumplimiento del contrato social impulsado por la OIT, que es un programa centrado en la inversión en las capacidades de las personas a través de políticas de formación para el empleo, en el Perú estamos incorporando un enfoque prospectivo respecto a las demandas de habilidades en el mercado del trabajo, el cual busca implementar un sistema de retroalimentación que permita atender, no sólo las demandas urgentes en el corto plazo, sino proyectarnos a mejorar la oferta laboral para las demandas futuras. Asimismo, nos planteamos como prioridad mejorar la empleabilidad de los jóvenes, en especial de las mujeres, en condiciones dignas y de igualdad de oportunidades, para que puedan prosperar en un contexto global cada vez más competitivo. Sobre este tema en particular, el Perú viene trabajando medidas para promover el empleo juvenil digno con formación continua de cara a la cuarta revolución industrial. El Perú se encuentra en un franco proceso para cerrar las brechas de género empoderando a las mujeres en los espacios de participación profesional. Un claro ejemplo de ello, en el mundo público, es la conformación del gabinete ministerial donde hay diez mujeres de diecinueve integrantes, y en el Congreso de la República, donde soy una de sus integrantes, actualmente las mujeres somos el 30 por ciento de los congresistas, cuando el promedio histórico de parlamentarias era apenas del 8 por ciento. Algo similar sucede en los liderazgos del mundo privado. Sin embargo, en el Perú todavía no solucionamos las distancias en oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Un ejemplo de ello es la brecha salarial donde las mujeres ganan en promedio un 30 por ciento menos que los hombres desempeñando la misma labor en igualdad de capacidades. Por eso en mi calidad de congresista de la República, impulsé una ley que prohíbe la discriminación remunerativa por género. En ella se establecen reglas claras para la calificación y remuneración de los trabajadores sean hombres o mujeres. Sobre la base de esta ley el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha publicado dos guías referenciales, mediante las cuales se propone que la obligación derivada de esta ley y su reglamento se cumplan a través de la evaluación objetiva de los puestos de trabajo sin discriminación entre hombres y mujeres, siguiendo la metodología propuesta por la OIT. Es así como, en el Perú, buscamos contribuir con la eliminación de la discriminación salarial a través de la aplicación del mandato contenido en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), de la OIT relativo a la igualdad de la remuneración por un trabajo de igual valor.

Estamos trabajando una agenda transformadora para lograr la protección de los derechos de género, frente a problemas como el hostigamiento sexual laboral, donde mayormente las víctimas son mujeres. Para ello, el Perú ha adoptado una serie de acciones con el fin de prevenir y sancionar este problema a través de medidas normativas, implementando servicios, instrumentos de gestión y campañas específicas sobre la materia. De esta manera en septiembre del año 2018, el Gobierno del Perú emitió una norma legal que establece claramente que el hostigamiento sexual es una forma de violencia, en sintonía con los debates desarrollados en el seno de la OIT. Así, cualquier despido o no renovación de contrato que tenga como causa la presentación de una denuncia de hostigamiento sexual es nulo y asimismo se establecieron medidas específicas que buscan dotar de rapidez y efectividad a los procedimientos internos con miras a garantizar la seguridad de la víctima en el ámbito público y privado. Esta protección también alcanza a los testigos del procedimiento. Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lanzó, dentro de la campaña «Trabaja sin acoso», la línea telefónica gratuita 1819, de cobertura nacional, donde se ofrece asesoría legal para la atención de casos sobre hostigamiento sexual en el trabajo. A través de dichos servicios se ofrece atención personalizada con información acerca de cuándo se configura una situación de hostigamiento sexual laboral, y asimismo se brinda apoyo profesional para que las víctimas hagan su denuncia.

Es indispensable también referirme a la informalidad laboral, que es un fenómeno que afecta a muchos de los Estados Miembros de la OIT. La reducción de la tasa de informalidad en el mercado laboral se ha convertido en uno de los grandes desafíos para los gobiernos de América Latina, como el Perú. Los puestos de trabajo informales no sólo atentan contra un empleo digno, restando derechos a los trabajadores como las prestaciones básicas de seguridad social, sino que son un lastre para el aumento de la productividad total, afectando directamente a la creación de empleos dignos y a los ingresos de los trabajadores. Para enfrentar este flagelo, en su compromiso con la protección de los derechos fundamentales laborales, el Perú viene fortaleciendo año a año a su principal autoridad fiscalizadora. La inspección de trabajo, que tiene como norte combatir las malas prácticas laborales y la informalidad en todo el territorio, se hace a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), institución que cada año tiene más presupuesto y está poniendo en marcha un plan de alcance nacional, abriendo oficinas en todas las regiones del interior del país con más inspectores laborales. También estamos luchando contra todas las formas de explotación, como el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de personas. De igual modo, para garantizar la protección social de los trabajadores, el Gobierno del Perú ha iniciado una reforma integral del sistema previsional y de la Seguridad Social, que busca garantizar una protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.

De otro lado, inscribiéndonos en la ruta trazada por la OIT, en nuestra calidad de Estado fundador, el Perú tiene una amplia historia de diálogo social tripartito en materia laboral con el cual nuestro Gobierno está profundamente comprometido. Así, el actual Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, creado en el año 1969, es una institución vital para fortalecer la democracia de nuestro país y ha logrado importantes acuerdos y aportes constructivos sobre temas prioritarios, a fin de mejorar las relaciones laborales. En nuestro deber de largo aliento con el consenso social venimos fortaleciendo los procesos de diálogo tripartito al interior del Perú, impulsando la participación activa y efectiva de los actores sociales en cada uno de los 25 gobiernos regionales que conforman nuestro territorio nacional. Para el Perú, un país de renta media, aún con muchas disparidades, la vocación de la OIT por la justicia social y su atención reflexiva por el futuro del trabajo tiene particular utilidad y significación, especialmente en un contexto en el que la preocupación sobre las distancias sociales tiende a incrementarse tanto al interior de las naciones como entre ellas. A ese respecto, las contribuciones y consenso de los actores sociales aquí reunidos dotarán a los Estados Miembros de las herramientas necesarias para fortalecer su capacidad de adaptación y resiliencia a los cambios disruptivos que plantea la automatización y la digitalización en el mundo del trabajo. Estamos seguros de que la OIT, sobre la base de su amplia experiencia acumulada en sus primeros 100 años, seguirá caminando en estos nuevos

tiempos, marcados por la cuarta revolución industrial, que nos señalan una nueva realidad y grandes desafíos para el desarrollo de empleos dignos.

En este contexto de cambios tecnológicos no podemos olvidar que también enfrentamos un riesgo tanto o más peligroso para el futuro del trabajo: el cambio climático. El Perú ha asumido el compromiso de transitar hacia un proceso de creación de empleos verdes con el objetivo de enfrentar este riesgo. Para eso, nos hemos adherido a la Declaración sobre Crecimiento Verde de la OCDE, expresando con ello nuestro compromiso de promover un desarrollo que impulse el crecimiento económico compatible con la sostenibilidad ambiental y social. El Perú está convencido, como lo señala la OIT, que las transiciones hacia economías ambientales y socialmente sostenibles pueden constituir un importante motor para la creación de puestos de trabajo, la mejora de la calidad del empleo, la creación de empleos verdes, la justicia social y la erradicación de la pobreza. La lucha contra el cambio climático presenta desafíos para el mundo laboral. Las acciones necesarias de mitigación y adaptación a los efectos del calentamiento global tendrán un impacto transformacional en todas las sociedades de diversas maneras, con repercusiones significativas en la creación de empleo y en las oportunidades salariales, en particular para los jóvenes. Sin duda éste es un desafío que requiere un amplio consenso social basado en el diálogo y en el compromiso de gobiernos, trabajadores y el sector empresarial para avanzar hacia una economía verde con oportunidades para todos. Esta problemática será abordada en la próxima Cumbre sobre la Acción Climática convocada por el Secretario General de las Naciones Unidas y que se llevará a cabo el 23 de septiembre en Nueva York. El Perú y España, con el apoyo de la OIT, vienen liderando una iniciativa para asegurarse que la transición hacia una economía sostenible y resiliente al cambio climático pueda brindar oportunidades de innovación tecnológica, crecimiento e inversión que repercutan en el mundo laboral, generando trabajo decente y promoviendo la creación de empleos ambientalmente responsables. En tal sentido, la Cumbre de septiembre será una ocasión propicia para reiterar nuestro compromiso con el crecimiento sostenible que comporte inclusión y sea compatible con los más altos estándares laborales. Por lo cual instamos a todos los países a apoyar esta iniciativa.

Para finalizar, debemos felicitarnos por estos primeros 100 años de fructífera labor de la OIT. Debemos ser optimistas, pero exigentes en nuestras respectivas responsabilidades para asegurar que la Organización continúe ubicada en un lugar central a nivel internacional, fortaleciendo el tripartismo y optimizando su capacidad institucional para acometer con éxito los enormes desafíos que nos plantea un mundo de trabajo en vertiginosa evolución y para acercarnos cada vez más a los objetivos de justicia social y trabajo decente para todos. El Perú está convencido de que la OIT estará a la altura de este reto histórico.

(El Sr. Dimitrov asume la presidencia.)

Alocución del Excmo. Sr. Marjan Šarec, Primer Ministro de la República de Eslovenia

Sr. Šarec
Primer Ministro de la República de Eslovenia
(original inglés)

Es un placer y un privilegio dirigirme a la Conferencia. La celebración de los cien años de existencia de la Organización Internacional del Trabajo es una ocasión verdaderamente importante. Permítanme expresar mi admiración y enhorabuena a la Organización, que constituye sin duda una de las piedras angulares del sistema multilateral internacional. En el siglo pasado, los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo y de sus Miembros por lograr la justicia social marcaron positivamente muchas vidas en todo el mundo. La OIT

es un foro internacional único, que hunde sus cimientos en el tripartismo, el diálogo social y la constante lucha colectiva por un progreso social inclusivo.

Es un honor para Eslovenia formar parte activa de la OIT desde los primeros momentos. Nuestro país es uno de los que mayor número de convenios ha ratificado, en particular todos los convenios fundamentales y prioritarios. Más importante aún es su empeño por garantizar la aplicación efectiva de esos instrumentos. Así, con motivo del aniversario de la OIT, deseo subrayar la sincera y firme adhesión del Gobierno de Eslovenia a los principios y valores de la OIT, amén de su compromiso con la misión de esta Organización.

Especial satisfacción me produce saber que, además de disfrutar las celebraciones, tendremos ocasión de tratar la Iniciativa para el centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, ambicioso documento que ilustra claramente la importancia de la OIT y debería adoptarse al final de la presente reunión de la Conferencia.

El mundo actual está experimentando transformaciones espectaculares, y ello más deprisa que nunca. Unas transformaciones que obedecen principalmente al acelerado progreso tecnológico, como el derivado de los cambios digitales, que sigue alterando en profundidad las características del mercado laboral y la naturaleza misma del trabajo. La digitalización, la robótica, la inteligencia artificial y la automatización traen consigo oportunidades y retos notables y numerosos en el mundo del trabajo. La OIT debería mostrar el camino de la adaptación a la era moderna, sin dejar de velar por el necesario respeto de los derechos y de las normas. Es en efecto indispensable garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y una seguridad social adecuada. Debe quedar muy claro que si este riesgo que emerge en el mundo del trabajo no se aborda y regula adecuadamente desde el principio, tendrá consecuencias negativas a largo plazo para las personas y las sociedades. Debemos ser proactivos en los planos nacional, regional e internacional. Aunando nuestros esfuerzos tripartitos deberíamos empoderar a las personas para permitirles adaptarse a las nuevas realidades y soslayar los riesgos inherentes al mundo laboral que cambia sin cesar en la era digital.

Conviene prestar especial atención a las personas más vulnerables y menos preparadas para afrontar la rápida transformación digital. Considerando que las cualificaciones de hoy no se ajustarán a las necesidades y demandas del mercado laboral de mañana, es capital invertir en las capacidades de las personas. En consecuencia, el aprendizaje a lo largo de toda la vida debería ser la norma para todos, además de una responsabilidad común de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Es incluso necesario que aprovechemos mejor los avances derivados de la tecnología, a fin de adaptar y mejorar los lugares de trabajo en beneficio de las personas. Así podremos permitir que las personas prolonguen su participación activa en el mercado laboral.

Vivimos unos tiempos decisivos, que nos imponen a un tiempo la responsabilidad abrumadora y la tarea ingente de afrontar los desafíos de una manera que resulte beneficiosa para todos. Debemos aunar esfuerzos para evitar que todos los frutos del progreso tecnológico, el cual ha sido posible gracias al conocimiento agregado y al esfuerzo colectivo de toda la humanidad, caigan en manos de una minoría, frente a una mayoría que deba conformarse con las sobras. Para alcanzar este objetivo importante necesitamos adoptar un enfoque integral, que se base en un programa centrado en las personas.

La Organización Internacional del Trabajo ha dado ya, en este sentido, varios pasos importantes, en particular mediante las siete iniciativas para el centenario definidas en 2013 y que, a buen seguro, han alentado y contribuido a la creación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estoy convencido de que, hoy por hoy, el mundo ya es capaz de garantizar el trabajo decente a escala universal y de configurar un futuro que beneficie a todos sin dejar a nadie en la cuneta. Todos debemos contribuir a este objetivo. Los gobiernos, el sector empresarial, los trabajadores y los sindicatos; todos debemos aunar esfuerzos,

cooperar y asumir las responsabilidades que nos corresponden como partes interesadas. No habrá soluciones eficaces sin una participación intensiva de los interlocutores sociales, sin diálogo social y sin un debate público más amplio.

La digitalización, las nuevas tecnologías y las novedades recientes obligan indudablemente a reconsiderar en profundidad la idoneidad de las actuales instituciones del mercado de trabajo y los sistemas de seguridad social. Esta revisión no debería deteriorar en modo alguno las instituciones laborales y del sistema de seguridad social existentes. Antes bien, juntos deberíamos hacer todo lo posible por mejorarlos y adaptarlos a las nuevas realidades. La modernización de las instituciones laborales y sociales debería permitir a todos los trabajadores y empleadores aprovechar todas las oportunidades que el progreso tecnológico ofrece en pos de la prosperidad general y el progreso social para todos.

Eslovenia es muy consciente de que los nuevos retos que surgen en el mundo del trabajo deben tratarse adecuadamente a escala nacional, regional e internacional. Ya hemos demostrado nuestra adhesión y dedicación a los principios y objetivos de la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Una de las políticas prioritarias del Gobierno de Eslovenia es garantizar los más altos estándares posibles del Estado social y el Estado del bienestar en el futuro, un futuro marcado por nuevos tipos de trabajos y paradigmas laborales. Deseo subrayar que el Gobierno de Eslovenia siempre ha considerado a los interlocutores sociales como partes iguales y valiosas, por ser las que más cerca se hallan de las realidades económicas y sociales en el día de hoy. Por eso considera que ellos han sido y seguirán siendo coautores esenciales de todas las reformas necesarias.

El diálogo tripartito ha permitido a Eslovenia adoptar muchas medidas a través de reformas encaminadas a superar los desafíos del mundo del trabajo. Nuestras políticas nacionales se rigen por el principio según el cual «todos los trabajos cuentan». Consideramos esencial que los trabajadores disfruten de plena protección económica, jurídica y social, por lo que propiciamos la generación de empleos decentes y de alta calidad. Se han preparado varios informes y documentos de trabajo sobre el trabajo decente, las personas mayores, la educación, la formación y entornos de trabajo adecuados. También se han realizado varios análisis sobre las tendencias futuras del trabajo, uno de los cuales versa sobre el impacto de la digitalización en el trabajo e incluye propuestas para mejorar la implementación de los cambios digitales.

Eslovenia permanece dispuesta a seguir apoyando activa y sinceramente los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo por mejorar la situación jurídica, social y económica de los trabajadores en todo el mundo. Considera que la OIT es una instancia internacional clave para tratar y resolver las dificultades laborales que hoy aparecen a escala mundial. El futuro del trabajo no está predeterminado, y porque lo sabemos debemos velar por que nuestras principales directrices se articulen teniendo fundamentalmente presente que la tecnología es producto del ser humano, y no lo contrario. Jamás olvidemos que en nuestras manos está decidir qué tipo de repercusión deseamos atribuir a la tecnología en las áreas más diversas de nuestra vida, incluida la laboral. Somos los verdaderos artífices de nuestro porvenir; somos capaces de garantizar, con medidas adecuadas y gracias a la colaboración tripartita internacional, el futuro laboral que todos anhelamos: un futuro con trabajo decente para todos.

En conclusión señalaré que la OIT representa, con la singular estructura tripartita que la caracteriza, el modelo del diálogo social constructivo. La celebración de negociaciones complejas, la paciente búsqueda de acuerdos entre opiniones y posiciones múltiples, y el logro del compromiso son ejercicios que no deben darse por sentados, sino fruto de un esfuerzo a menudo ausente de otras tribunas internacionales. Cada vez que menospreciamos la importancia del consenso, estremecemos peligrosamente los cimientos de la paz internacional, presupuesto necesario de la prosperidad y el bienestar. El poderoso simbolismo de las tres llaves que sólo permiten abrir la puerta cuando se giran juntas debería primar en los procesos decisorios de los foros internacionales. Cuando descuidamos u

omitimos una de las llaves, la puerta ya sólo puede abrirse por la fuerza. La vía que la Organización Internacional del Trabajo nos señala siempre es la otra, la mejor y más sostenible: la vía del diálogo, de la justicia y de la inclusión sociales, la vía de la paz, la vía de la prosperidad para todos.

Alocución del Excmo. Sr. Xavier Bettel, Primer Ministro del Gran Ducado de Luxemburgo

Sr. Bettel
Primer Ministro del Gran Ducado de Luxemburgo
(original francés)

(El orador comienza su discurso en inglés.)

Voy a pedir directamente a mis interlocutores sociales que ratifiquen mañana mismo un nuevo convenio para estar seguro de haber ratificado uno más que Bulgaria a partir de pasado mañana. Antes de nada, quisiera dar las gracias a todas y todos los que han tenido el tiempo y la paciencia de permanecer en la sala para escuchar mi alocución. Aprecio sinceramente no encontrarme aquí solo con mi delegación, al menos por el momento. En primer lugar, quisiera transmitirles que esta mañana he vivido un momento muy triste. Me encontré con mi colega, Su Excelencia el Presidente de Malí, que hubiera querido estar con nosotros aquí, pero que, debido a los actos de terrorismo y ataques perpetrados en su país, no ha podido unirse a nosotros; sé que esperaba con gran interés asistir a esta reunión. No puedo hablar en nombre de Malí, pero habida cuenta de la buena relación que mantengo con su Presidente y de las terribles noticias sobre lo acontecido ayer en la frontera con Burkina Faso, quisiera expresar, en nombre de mi delegación, toda mi amistad a nuestros amigos malienses.

(El orador prosigue en francés.)

Señor Director General, en primer lugar, quisiera darle las gracias por haberme invitado a participar hoy en la conmemoración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta Organización nació tras finalizar la Primera Guerra Mundial, que dio lugar a transformaciones sociales y tecnológicas inéditas. Ese fue un período caracterizado por grandes desigualdades y pésimas condiciones de trabajo. En ese contexto, en un mundo que se esforzaba por recuperarse de esa gran guerra — y me permito recordarles a todos ustedes que dicha guerra debía ser la última, pero todos conocemos los acontecimientos históricos posteriores — la OIT fue fundada con la convicción de que la justicia social era absolutamente indispensable para lograr una paz universal y permanente. Los fundadores de la OIT estaban convencidos de que existía un vínculo esencial entre la paz internacional y la justicia social en los países, y de que ese vínculo era tan importante que precisamente era imprescindible fundar una organización que abordara las cuestiones relativas al trabajo para promover y proteger la paz. No hace falta que hable de la adopción de la Declaración de Filadelfia, que entretanto ha demostrado ser un instrumento de tanta importancia. Simplemente, me permito resumirla diciendo que el trabajo no es una mercancía. Esta frase, por sí sola, demuestra la importancia de la evolución y el cambio de mentalidad que eran más que necesarios en aquella época, así como la necesidad de tener una libertad de expresión y de asociación que es indispensable allí donde existe.

Si me lo permiten, diré que, para nosotros, éste sigue siendo un texto crucial y visionario que no se debe dejar de recordar. De hecho, fueron esas consideraciones las que sentaron las bases de la creación de la Organización que conocemos hoy. Para mi país, esta Organización es ciertamente única por su estructura y su enfoque tripartito, que se han integrado paulatinamente en las relaciones entre los interlocutores sociales de Luxemburgo y han conllevado una transformación de los derechos sociales, y en particular del derecho al

trabajo. La OIT ha desempeñado un papel fundamental en el avance de los derechos de los trabajadores en mi país, ya que ha contribuido a reforzar y generalizar los modelos que existían previamente en Luxemburgo. De hecho, en nuestro país el diálogo social se institucionalizó ya en 1924 mediante la creación de las cámaras profesionales y, posteriormente, con el establecimiento del Consejo Nacional del Trabajo en 1936, año en el que también se firmaron los primeros convenios colectivos, y del Consejo Económico y Social, instituido en 1966. La «tripartita», como la llamamos en nuestro país, nos ayudó a superar la crisis de la siderurgia del decenio de 1970 y a garantizar de ese modo la paz social. En Luxemburgo, cuando hablamos de huelga general, la mayoría de nosotros rememora un momento trágico de nuestra historia, cuando, en 1942, los obreros decidieron resistir al nazismo y fueron a la huelga — la huelga general que seguimos conmemorando todavía hoy — para plantar cara al ocupante. Como resultado, 21 huelguistas fueron condenados a muerte. Por eso, cuando hablamos de huelga general en Luxemburgo, lo primero que se nos viene a la mente es ese momento heroico en el que los obreros decidieron resistir al nazismo.

La huelga más reciente a nivel nacional que logró movilizar efectivamente a un gran número de personas tuvo lugar en 1982, si no me equivoco; en todo caso, se consideró entonces que había sido una huelga de gran envergadura. Por lo tanto, en cualquier caso, el modelo social de mi país no parece haber sido en ningún momento un freno para el desarrollo económico del Gran Ducado de Luxemburgo, sino todo lo contrario. Debo decirles que un servidor y el Ministro de Trabajo, que me acompaña hoy, practicamos el tripartismo y el diálogo social, tenemos el semestre europeo e intercambiamos puntos de vista con los interlocutores sociales. Para nosotros, como representantes del Gobierno, no siempre es fácil mantener ese intercambio de opiniones con el patronato y los sindicatos, debo confesarlo. No siempre es fácil y, en ocasiones, salimos de esas reuniones y nadie está contento. Y cuando todo el mundo está contento, la mayoría de las veces es el Ministro de Finanzas el que no lo está. Lo importante es que conseguimos hablar, dialogar y tratar de buscar soluciones a los problemas que se nos plantean, y que tenemos un objetivo común: el interés de que nuestro país pueda seguir avanzando. Luxemburgo es un país que experimenta en la actualidad un fuerte crecimiento económico, y creo que el secreto de dicho crecimiento económico radica también en la paz social de la que gozamos gracias a un Ministro de Trabajo que no se queda de brazos cruzados, sino que dedica tiempo a hablar con unos y con otros, y trata de alcanzar lo que nosotros denominamos acuerdos tripartitos, en los que cada una de las partes asume su responsabilidad.

Pero no he venido aquí únicamente para hablar del pasado, aunque celebremos un aniversario, sino también para hablar del futuro. Considero que un aniversario, y en particular la conmemoración de un centenario, es el momento idóneo para hablar del futuro, de lo que va a acontecer en el futuro. De manera que quisiera decir que el cambio climático moviliza en la actualidad a muchos más jóvenes que el problema del empleo. Hoy en día, hay muchos más jóvenes en las capitales europeas dispuestos a manifestarse por el futuro climático que por el futuro del mundo del trabajo. Este tema es, pues, importante. Tras escuchar la intervención de mi colega, el Sr. Emmanuel Macron, creo que debemos seguir obrando en este sentido. La evolución demográfica, el cambio climático, las migraciones y los cambios en la organización del trabajo son cuestiones que en el futuro serán pertinentes para todas nuestras sociedades, así como para todas las organizaciones, todos los trabajadores y todas las empresas. La demanda de determinados puestos de trabajo cambiará, otros puestos desaparecerán y muchos puestos de trabajo no se parecerán en el futuro a lo que son en la actualidad; de hecho, no serán los mismos. Coincido plenamente con lo que ha dicho el Director General, Sr. Ryder, a saber, que el diálogo social era, es y será la clave para configurar justamente el futuro del trabajo. Además, es necesario reforzarlo y mejorarlo a fin de adaptarse a un mundo en transformación. Entonces, ¿cuáles son los cambios estructurales que se producirán en el futuro? La economía digital, la innovación, la inteligencia artificial, la robotización y la impresión en 3D, entre otros avances tecnológicos, conllevarán cambios estructurales en la industria y el mercado de trabajo, y también redefinirán los tipos de trabajos de nuestras economías. Todo ello también genera una dosis

de aprensión y de temor en amplios sectores de la ciudadanía. Esta mañana me he reunido cerca de aquí, en la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), con el Sr. Zhao, Secretario General de esa organización, que me ha explicado los vínculos que son importantes con la Organización Mundial de la Salud (OMS), es decir, con la salud, y entre las telecomunicaciones y el trabajo. Todos nosotros nos enfrentamos a un desafío común, ya se trate de las repercusiones en materia de trabajo, o de los cuestionamientos y dudas que podamos tener en relación con la salud. No podemos evolucionar si todas las preguntas quedan sin respuesta. Todos nosotros debemos reunirnos en torno a una misma mesa para tratar de encontrar respuestas a las preguntas que se plantean en la actualidad. Las revoluciones industriales precedentes nos mostraron precisamente que la evolución tecnológica, tras una fase de adaptación, trae consigo mejoras en la calidad del empleo sin provocar necesariamente una pérdida global de puestos de trabajo. Por lo tanto, los cambios actuales pueden brindar la posibilidad de crear puestos de trabajo de calidad.

Por todo ello, pienso que el progreso tecnológico no debe necesariamente infundir temor al mundo del trabajo. Por el contrario, considero que, si se acompaña y se canaliza mediante una política responsable y lúcida, puede contribuir en los años venideros a mejorar considerablemente las condiciones de trabajo, disminuir la parte de las tareas pesadas y repetitivas de nuestra vida cotidiana y, sobre todo, reequilibrar de manera decididamente favorable la relación entre la vida profesional y la vida familiar. Sí, éste es un tema que preocupa especialmente a mi Gobierno. Hay que dejar de pensar que es necesario elegir entre la vida familiar o la vida profesional. Hoy en día, ya no podemos decirle a alguien: «Debes dejar de trabajar si quieres tener una familia». Por mi parte, he trabajado como abogado durante 11 años. También he sido concejal municipal, y oficiaba ceremonias de matrimonio, cuando todo iba bien. A veces, como abogado, también me encargaba del servicio posventa de los matrimonios, cuando las cosas iban mal. Y puedo decirles que, en caso de divorcio, el más débil es en la mayoría de los casos el cónyuge que no ha tenido un trabajo remunerado, el que ha optado por ocuparse de los hijos y que, en última instancia, debe mendigar una pensión alimenticia, porque ha decidido ocuparse de su familia. Me parece triste que en el año 2019 haya quienes sigan preconizando este modelo según el cual un integrante de la pareja debe quedarse en casa, quienes pretendan que no hay otra alternativa, si bien esta puede ser una elección impuesta por la política vigente. Debemos hacer todo lo posible para brindar a las personas la posibilidad de pasar tiempo con sus familias, pero también la de no romper el vínculo que puedan tener con el mundo del trabajo. Por ejemplo, nuestro Gobierno ha promovido la licencia parental, y me enorgullece enormemente que a día de hoy casi se haya duplicado la duración de la licencia parental de los padres varones que han decidido dedicar tiempo para ocuparse de sus hijos. Además, hemos decidido garantizar que los servicios de guardería sean gratuitos, con el fin de lograr la mezcla de grupos sociales que tan importante es para nosotros y de que haya estructuras para cuidar a los hijos de todos, y no sólo de unos pocos. Y aun cuando las decisiones que hemos tomado pueden no ser saludadas por algunos, anuncio que el transporte público en mi país será gratuito a partir del año próximo. Así que, si vienen a Luxemburgo, ¡no busquen la máquina expendedora de billetes! Todo ello hace que tengamos ganas de trabajar, que no tengamos excusa para decir: «no me lo puedo permitir», porque es cierto que incluso un abono de transporte puede suponer un gasto importante para algunas personas.

Por lo tanto, me complace enormemente que el Gran Ducado de Luxemburgo haya llevado a cabo un proceso de reflexión participativo sobre el futuro de nuestro modelo económico y social. La primera fase de este proceso participativo, que se puso en marcha en enero de 2016, produjo un primer documento estratégico que se presentó a los interlocutores sociales en septiembre de 2016. El Ministerio de Trabajo fue el encargado de coordinar los debates con los interlocutores sociales en torno al tema «trabajo, empleo y cuestiones sociales», y una de las conclusiones de esos debates fue que se debía adoptar el enfoque que usted ha mencionado, señor Presidente, y que consiste en situar a las personas en el centro de la estrategia digital. En otras palabras, si bien es cierto que el cambio digital es inevitable, éste debe ir acompañado de políticas que contribuyan a modelarlo para que esté al servicio

del progreso humano y de la cohesión social. Por esa razón, nuestro Gobierno no se ha limitado a debatir y reflexionar, sino que ha adoptado medidas concretas, en particular en materia de formación, para acompañar el cambio tecnológico mediante la inversión en las competencias laborales de mujeres y hombres.

En este contexto de inversión en el potencial humano, el Ministro de Trabajo, Empleo y Economía Social y Solidaria ha puesto en marcha un proyecto piloto que todavía se está aplicando. Este proyecto respalda y presta apoyo económico a una decena de empresas y su personal, que se ven confrontados a un cambio radical de la organización del trabajo como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías, ofreciendo formación de readaptación profesional para que los trabajadores asalariados cuyo empleo esté amenazado puedan conservar sus puestos de trabajo. Este proyecto piloto, denominado Luxembourg Digital Skills Bridge, ha sido reconocido por el *Financial Times* y Google como uno de los 100 mejores proyectos europeos en el ámbito de la digitalización. Luxemburgo es uno de los países en los que la economía digital está más adelantada. He de decirles que los desafíos que plantea el impacto de la economía digital sobre el empleo son evidentemente enormes, por eso también hemos creado un Ministerio de Digitalización. Este es un Ministerio que trabaja en colaboración con los demás, que desempeña una función de facilitación para poner fin a la mentalidad de silo, muy extendida en este ámbito. Antes solíamos decir: «¡Este es mi campo!», mientras que hoy en día, en el ámbito digital, si seguimos pensando en términos de espacios estancos, es que no hemos entendido nada de esta evolución. En Luxemburgo, al igual que en otros países de Europa, hay una demanda de competencias profesionales en el ámbito digital. Esto supone un desafío para nuestros sistemas educativos, ya que, si creamos nuevas ocupaciones, necesitaremos docentes y actividades de formación que respondan a esas ocupaciones, y también deberán adaptarse muchos de los cursos de formación. Quisiera señalar, una vez más, que no podemos reducir la transformación digital a sus aspectos económicos y técnicos, sino que también debemos incluir los aspectos relativos al mundo del trabajo. En este sentido, quisiera subrayar que el futuro del trabajo no depende únicamente del cambio tecnológico, sino también del cambio social y de las aspiraciones de la sociedad.

El Gobierno de Luxemburgo ha seguido promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres a través de medidas como la licencia parental, la reducción de la brecha salarial, la lucha contra el acoso y las nuevas formas de violencia en el mundo del trabajo, con respecto a la cual se está preparando una nueva ley por iniciativa del Ministerio de Trabajo. Mi Gobierno también se ha comprometido a emprender reformas en lo que concierne a las políticas de empleo, el desarrollo de las competencias profesionales y la adaptación del derecho laboral; aun cuando este último no debe reducir su papel protector, al tiempo que preserva la seguridad del empleo, debe acompañar la movilidad que caracterizará cada vez más la economía en el futuro. Asimismo, mi país colabora con la OIT en proyectos concretos en el ámbito de la cooperación y del desarrollo y, créanme, las políticas de cooperación no son las más apreciadas en nuestros países. Cada vez que hablamos de política de cooperación, nos oponen el siguiente argumento: «¿No cree que antes de ocuparnos de otros países deberíamos ocuparnos del nuestro?». Me enorgullece que, bajo la iniciativa de nuestro Gobierno, seamos uno de los pocos países en todo el mundo que sigue destinando el 1 por ciento de su presupuesto a la cooperación, un 1 por ciento que se invierte en regiones donde las perspectivas de futuro no son las mismas que en nuestro país. Y, créanme, en la última cumbre internacional a la que he asistido, cuando debía explicar por qué quería invertir más en las personas que en armas, estaba convencido de lo que decía. Porque he visitado el Níger, he visitado Etiopía y he visto en los proyectos lo que logramos hacer gracias a la cooperación, aportando una esperanza, un futuro, el deseo de salir adelante, y pienso que este es el mejor antídoto contra el fanatismo, contra el extremismo, contra la violencia, contra la guerra: dar a los jóvenes una esperanza, un futuro y ganas de hacer algo.

Nuestro país adoptó en 2018 una nueva estrategia general de cooperación centrada en los derechos humanos, cuyas esferas prioritarias son la salud, el trabajo decente para los

jóvenes y la protección social. En lo que concierne en particular al trabajo decente para los jóvenes, a finales de 2017 Luxemburgo se comprometió a apoyar la nueva Iniciativa Mundial sobre Trabajo Decente para los Jóvenes con una dotación de 2 millones de euros. Esta iniciativa presenta numerosos puntos de convergencia con las prioridades de nuestro país en materia de cooperación. El fortalecimiento de los jóvenes en la economía rural, el aprendizaje de calidad y las competencias digitales son temas que nos conciernen. Permítanme decir algunas palabras sobre el papel de liderazgo que mi país prevé desempeñar con respecto al desarrollo de la dimensión social de la Unión Europea (UE). La economía de Luxemburgo está plenamente integrada en el mercado único europeo, el cual constituye uno de los pilares de la prosperidad de mi país. Ahora bien, un mercado que aspira a ser único precisa de normas sociales comunes. Dicho esquemáticamente, se presenta entonces una disyuntiva entre dos dinámicas: bien una carrera a la baja, bien una convergencia ascendente progresiva, que no obstante tiene en cuenta las características específicas de las economías nacionales y no deja a nadie atrás. A mi juicio, esta convergencia ascendente es necesaria para completar el mercado interior de la Unión Europea. Mi país sabe lo que es la Unión Europea y yo mismo sé lo que es la Unión Europea. Desde 1957, es un proyecto de paz. Como muchos de nuestros conciudadanos, lamento la decisión de los británicos, ya que de los 28 miembros actuales pasaremos a ser 27 en el futuro. Aunque respeto esa decisión, la lamento. Sin embargo, desde 1957 vivimos en paz y hemos olvidado lo que la Unión Europea nos ha aportado en nuestra vida cotidiana, porque damos por hecho la mayoría de los avances logrados. Hoy en día nos parece normal poder desplazarnos de un país a otro sin un visado y sin un seguro de salud, no tener que plantearnos determinadas cuestiones en la mayoría de los países, pagar con una moneda única y disfrutar de libertades. Pero no olvidemos que, en nuestro propio continente, unos años antes de 1957 Alemania y Francia estaban en guerra y Europa estaba dividida en dos. Y si bien hablo de Alemania y Francia, lo cierto es que todo el mundo estaba en guerra, unos contra otros. Nosotros hemos crecido en un período de paz. Yo nunca he conocido la guerra. Yo he estudiado en Francia, también en Grecia, y nunca me he cuestionado la equivalencia de mis diplomas. Muchos de nuestros jóvenes compatriotas y conciudadanos han olvidado qué es Europa. En ocasiones me pregunto si no sería útil imaginarse un día que la Unión Europea no existe; en verdad, lo digo como una provocación, no quiero que lo hagamos. Hoy, cuando viajo por la Unión Europea, ya no apago mi teléfono móvil, mientras que, en mis primeros viajes, recuerdo que mi factura de teléfono superaba a la de mi estancia. Puesto que en la actualidad ya no existe la itinerancia internacional, no me planteo esas cuestiones. Y eso es gracias a Europa. Así que pienso que las últimas elecciones europeas — y he de decir que me complace que las fuerzas democráticas sigan siendo mayoritarias en la Unión Europea — demuestran la voluntad de mantener esta paz. Si pensamos en nuestros amigos malienses, debemos ser conscientes de la suerte que tenemos de vivir en paz, mientras que en la frontera de nuestra Unión Europea, incluso en Ucrania, la gente se inquieta por su seguridad y por su futuro.

Esta Unión Europea también nos ha aportado muchos aspectos positivos. Pienso sobre todo en la revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, que ha permitido consagrar el principio de mismo salario por el mismo trabajo en el mismo lugar, en la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que ha permitido imponer unas normas mínimas en materia de licencia parental, de maternidad y de paternidad. Pienso también en los pisos de seguridad social, que deberá establecer una próxima Comisión Europea. Ahora bien, toda reglamentación, toda norma, se volverá obsoleta a menos que se asignen los medios necesarios para aplicarla, ponerla en práctica e imponer las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento. De ahí la necesidad de reforzar la coordinación y la cooperación de los servicios de inspección y de las autoridades laborales de los distintos Estados Miembros.

Para concluir, quisiera felicitar a la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que ha estado copresidida por mi homólogo sueco, el Sr. Stefan Löfven, y por el Presidente de Sudáfrica, el Sr. Cyril Ramaphosa, e integrada por otros 25 miembros eminentes. En el informe de la Comisión se describen los desafíos que plantean las nuevas tecnologías, el

cambio climático y los cambios demográficos, y se aboga por una respuesta colectiva a escala mundial para afrontar las profundas transformaciones que estos desafíos entrañan para el mundo del trabajo.

Pero ¿por qué digo esto y he comenzado diciendo esto? Porque en otros tiempos mi país era una fortaleza. Mediante el Tratado de Londres derribamos nuestros muros, y el éxito de mi país se debe precisamente a ese hecho. De modo que, aunque algunos piensen que debemos erigir muros en Europa, me siento muy orgulloso de que lográramos derribar el último muro existente y que dividía a Europa: el llamado telón de acero. Quienes opinan en la actualidad que una respuesta nacional permitirá resolver los problemas europeos o los que rebasan las fronteras nacionales crean una cortina de humo y tan sólo tratan de complacer a sus electores y conseguir votos prometiendo soluciones que quizá ni siquiera sean factibles.

Este informe recuerda el papel único que debe desempeñar la OIT en la formulación y la aplicación de un programa centrado en las personas en el seno del sistema internacional, y pide a la Organización que dé prioridad a la aplicación de las recomendaciones que contiene. Estamos aquí para reafirmar el mandato de justicia social de la OIT, y sinceramente confío en que la declaración final que adopte nuestra Conferencia pueda equipararse a los textos adoptados en otros momentos cruciales de la historia de nuestra Organización.

Se trata de una ocasión histórica y única de potenciar los principios fundamentales, los objetivos estratégicos y la función normativa de la OIT, y de reafirmar el valor del tripartismo y del diálogo social, manteniendo la vista en el futuro. Todos debemos apoyar a nuestra Organización en el desempeño de su función como brújula de carácter tripartito, a fin de promover los derechos laborales, favorecer la creación de empleos decentes, mejorar la protección social y reforzar el diálogo social para resolver los problemas relacionados con el mundo del trabajo. Quisiera dar las gracias a todas y todos los que se han quedado hasta el final de mi intervención y me han escuchado con interés. No olvidemos nunca que no puede haber justicia social sin paz y que jamás habrá paz sin justicia social. Muchas gracias por su atención.

Alocuciones de los Excmos. Sres. Nicola Selva y Michele Muratori, Capitanes Regentes de la República de San Marino

Sr. Selva
Capitán Regente de la República de San Marino
(original italiano)

La Regencia tiene el placer de participar hoy en las solemnes conmemoraciones del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, y acoge con aprecio y satisfacción el gran éxito cosechado en la preparación de esta celebración, con la presencia de los más altos representantes institucionales de gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El progreso económico y social de la República de San Marino está estrechamente relacionado con la historia de esta Organización. El desarrollo de nuestro país, en términos de justicia social, está profundamente vinculado, de hecho, a las conquistas que la OIT ha logrado durante su larga existencia. Los hitos que ha alcanzado esta Organización han tenido una incidencia concreta en nuestras sociedades y han convertido a la OIT en uno de los faros más luminosos en el horizonte mundial, que nos guían en la búsqueda de la paz y la prosperidad.

La autoridad de la Organización no se debe sólo a su venerable longevidad, sino también a su peculiar y eficaz estructura tripartita y a la amplitud de miras con la que ésta fue ideada hace cien años. Esa amplitud de miras se refleja también en los temas que hoy tratamos y que siguen ocupando un lugar central en la agenda mundial y a nivel nacional.

El tema escogido para esta importante reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, basado en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, no podría ser más idóneo ni de mayor actualidad: «Trabajar para un futuro más prometedor».

En efecto, los objetivos alcanzados en estos últimos decenios no pueden inducirnos a pensar que el mundo en el que vivimos ha dejado atrás injusticias y violencia. Somos conscientes de que aún hoy se producen graves violaciones de los derechos humanos que adoptan distintas formas, y que las desigualdades económicas no cesan de alterar la paz social en nuestros países, con inevitables repercusiones de difícil gestión y control.

La República de San Marino apoya firmemente el multilateralismo y la promoción del diálogo como principal instrumento para lograr la paz y establecer relaciones internacionales fructíferas. Compartimos plenamente muchas de las ilustres opiniones expresadas hasta ahora y convenimos, en particular, en que el tema del futuro del trabajo sigue ocupando hoy un lugar central en el debate que anima nuestras sociedades y nos espolea a progresar en la consecución de este noble objetivo.

El Papa Francisco, en uno de sus discursos, dijo lo siguiente con respecto a la cuestión del trabajo: «Se espera que todas las personas con algún tipo de responsabilidad en los ámbitos político y administrativo trabajen con paciencia y humildad por el bien común, y se empeñen en reforzar los vínculos entre los ciudadanos y las instituciones; porque a partir de esa laboriosa hilatura y de ese empeño coral se entreteje una democracia real y se pueden vislumbrar soluciones a cuestiones que, debido a su complejidad, nadie puede pretender resolver de forma aislada».

La Regencia suscribe esas palabras universales de incitación al diálogo, particularmente en lo que se refiere al mundo del trabajo. Esta reunión de la Conferencia brinda, por tanto, una oportunidad única para alimentar ese diálogo, que representa el primer paso para cumplir las responsabilidades que nos incumben como representantes de los interlocutores sociales de nuestros Estados.

Sr. Muratori
Capitán Regente de la República de San Marino
(original italiano)

El debate y el diálogo propiciaron, precisamente, la elaboración del documento titulado «San Marino: las empresas y el empleo ante el desafío de nuevos contextos macroeconómicos». Surgido del empeño del grupo de trabajo formado por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores de San Marino, dicho documento constituye un balance conjunto del camino recorrido hasta ahora y una radiografía del actual contexto macroeconómico con miras a acordar las líneas maestras para el desarrollo de la economía de nuestro país.

También se han establecido otros foros de debate y diálogo en el marco de las estructuras institucionales de la República como, por ejemplo, la Comisión sobre Cuestiones Laborales, un organismo tripartito presidido por el Ministro de Trabajo que se encarga de mantener consultas permanentes sobre la planificación de las políticas en materia de trabajo y formación a nivel nacional. Una de sus funciones más operativas es la de publicitar los cursos de formación y recalificación profesional destinados a los trabajadores, así como la elaboración de un estudio de mercado anual para comprender e interpretar las competencias profesionales presentes en el territorio, correlacionarlas con las necesidades de las empresas

y trazar las perspectivas de desarrollo y de crecimiento del país. El tema de la formación y del aprendizaje continuo concentra los esfuerzos de recalificación que San Marino está desplegando a fin de ampliar las oportunidades de formación de los trabajadores y mejorar su bienestar. Al mismo tiempo, es importante acercar las instituciones a los ciudadanos y, sobre todo, a los grupos más vulnerables, aprovechando los medios tecnológicos modernos a nuestra disposición. En ese contexto se enmarca la creación de un portal en línea para favorecer una relación directa entre la oferta y la demanda de trabajo y la agilización de los procedimientos burocráticos, a fin de que las personas que más lo necesitan encuentren un empleo adecuado lo antes posible.

Asimismo, en noviembre de 2018 se estableció una nueva oficina dedicada a promover políticas laborales activas, que tienen igualmente por objeto mejorar el acceso al empleo de las personas desocupadas y revitalizar las instituciones del mercado de trabajo. Dicha oficina también presta apoyo a los trabajadores, proporcionándoles información, orientación profesional, formación y contactos con las empresas, a fin de que puedan concebir un proyecto profesional claro y realista y adquirir las herramientas adecuadas para buscar empleo de forma activa y mejorar su empleabilidad.

En ese sentido, el trabajo es percibido como el elemento que permite la realización de la persona dentro de la sociedad y actúa como contrapeso del aislamiento social. Si está regulado y garantizado por los derechos y deberes reconocidos internacionalmente, el trabajo supone justicia social, inclusión y crecimiento personal. En efecto, consideramos que un mercado de trabajo funcional debe ser inclusivo, capaz de prevenir y evitar el desempleo de larga duración y el agravamiento de las desigualdades. Por todas estas razones, se ha intentado prestar una atención especial a la introducción de incentivos destinados a los grupos más desfavorecidos, esto es, las mujeres y las personas mayores de cincuenta años, y al establecimiento de soluciones adaptadas y regímenes simplificados para las personas de nuestra sociedad que más lo necesitan.

El futuro del trabajo requerirá necesariamente que despleguemos renovados y escrupulosos esfuerzos de diálogo y debate, a fin de definir principios compartidos y reconocidos en los convenios que esta Organización ha elaborado con tanto empeño en los últimos cien años. La sostenibilidad de nuestros sistemas está estrechamente vinculada al reconocimiento de ciertos derechos inalienables que — como bien sabemos — deben adaptarse a un mundo en constante evolución. Es por ello que San Marino ha depositado, con sincero beneplácito, el instrumento de ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Tal vez se trate de un pequeño paso, pero en una dirección inequívoca y sin ambages: la de una mayor tutela de la dignidad humana.

La República de San Marino seguirá considerando a esta Organización — cuyo centenario hoy celebramos — como seguro garante del progreso social y económico. San Marino se enorgullece de formar parte de la OIT y no dejará de proporcionarle su apoyo y experiencia en el futuro, a fin de recorrer juntos el camino hacia la promoción de la paz, el diálogo social y la salvaguardia de los derechos y principios fundamentales. Les deseamos a todos el mejor de los éxitos en sus labores.

Alocución de la Excma. Sra. Theresa May, Primera Ministra del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Sra. May
Primera Ministra del Reino Unido
de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Este año conmemoramos el centenario de la Organización Internacional del Trabajo, un organismo creado como respuesta a los horrores de la Primera Guerra Mundial, dedicado a la construcción de un futuro mejor e inspirado en un objetivo sencillo pero esencial: acabar con toda suerte de «injusticia, miseria y privaciones» en los lugares de trabajo de todo el mundo.

Hoy, la OIT puede volver la vista atrás y enorgullecerse de lo que ha logrado en un siglo de tenaces esfuerzos desplegados mano a mano con los empleadores, los sindicatos y los gobiernos: lugares de trabajo más seguros, condiciones más justas, mejor remuneración. Han sido cien años de progreso incesante, cien años que han sentado las bases sobre las que hoy, reunidos aquí en Ginebra, encaramos el futuro del trabajo con la esperanza de que nos sea propicio a todos. Porque los avances tecnológicos y culturales ya han empezado a revolucionar el lugar de trabajo. La manera en que respondamos a esta realidad y anticipemos los avances venideros será crucial, pues determinará hasta qué punto esa revolución reportará beneficios y no solamente cambios, y si esos beneficios serán para unos pocos o se extenderán a todos y cada uno de nosotros.

Al fin y al cabo, sabemos que aun cuando la globalización ha traído prosperidad para muchos, la falta de medidas que garanticen un reparto equilibrado de los beneficios entre todos ha supuesto que comunidades enteras tengan la sensación de haber quedado rezagadas. Hoy, vivimos en un mundo en que el concepto de empleador o de trabajador ha cambiado, y de hecho sigue cambiando, y eso puede ser positivo, ya que puede comportar mejores condiciones de trabajo, mayor flexibilidad, más independencia y salarios más elevados, siempre que la reglamentación sepa adaptarse a la rápida evolución del lugar de trabajo. Por ello, una de mis primeras medidas como Primera Ministra fue la de encargar un estudio independiente sobre las prácticas de empleo en la economía moderna. En respuesta a las conclusiones de ese análisis, estamos introduciendo las mejoras más importantes de los últimos veinte años en los derechos de los trabajadores del Reino Unido. Entre otras cosas, se han tomado medidas para asegurar que la remuneración de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal no sea inferior a la del personal permanente, se ha mejorado el cumplimiento de las disposiciones sobre las vacaciones remuneradas y los subsidios de enfermedad, y se ha cuadriplicado la cuantía máxima de las multas previstas para los empleadores que incumplen las normas.

El Gobierno tiene también el deber de garantizar que el lugar de trabajo esté verdaderamente abierto a todos, incluidas las personas con discapacidad y las que tienen hijos a cargo o responsabilidades relacionadas con el cuidado de otras personas. Es la única forma de asegurar que todos los trabajadores desarrollen plenamente su potencial y que los empleadores puedan disponer del acervo de competencias profesionales más amplio posible. Por ello, me siento orgullosa de haber contribuido a cambiar la legislación británica con el fin de que todos los trabajadores puedan solicitar una fórmula de trabajo flexible, e introduje el sistema de licencia parental y remuneración compartidas en el Reino Unido. No obstante, todavía queda mucho por hacer, como establecer la posibilidad de que ambos progenitores pasen tiempo en casa con el recién nacido, para que la responsabilidad compartida de criar a la familia sea una norma establecida desde el primer momento; espero ver este objetivo cumplido.

En definitiva, perfilar el futuro del trabajo significa invertir hoy en las competencias que exigirán los empleos del mañana. Por ello, en Inglaterra hemos creado millones de puestos de aprendizaje profesional de alta calidad para las personas que finalizan su formación escolar, y estamos implantando nuevas titulaciones técnicas avanzadas para los jóvenes. Cuando observo la oferta de oportunidades que se abren gracias a una mejor formación y a los cambios normativos y culturales, veo un futuro del trabajo que raras veces ha sido más prometedor, un mundo en el que — tal es mi deseo — todos podamos disfrutar de los beneficios que promete.

Para que ese objetivo sea posible, no basta con centrarse en el empleo estructurado, en las empresas que se atienen a las normas y hacen lo correcto. También tenemos que ocuparnos de una reliquia del pasado que sigue cobrando excesivo protagonismo en el presente, y que debemos desterrar del futuro: me refiero a la esclavitud moderna.

Hace más de un siglo, los gobiernos de todo el mundo condenaron la esclavitud y la relegaron a los libros de historia. Esa práctica debería haber desaparecido para siempre. Sin embargo, sigue siendo una realidad cotidiana para más de 40 millones de hombres, mujeres y niños. Es el caso de Ajoba, que llegó a Gran Bretaña engañada con la promesa de que tendría un trabajo decente, pero acabó pasando nueve años como trabajadora doméstica no remunerada, sin libertad para salir de la casa o entablar contacto con otras personas. Y de Olive, natural de China, a quien aseguraron que podría saldar las deudas de juego de su marido trabajando en un restaurante de Londres, para terminar en realidad obligada a ejercer la prostitución. Sometida a violaciones los siete días de la semana durante varios años, pensó en quitarse la vida, pero la amenazaron con matar a sus padres si se suicidaba. Es también el caso de Harry, nacido y criado en Gran Bretaña, siempre orgulloso de tener trabajo. Cuando quedó sin hogar tras una ardua lucha con los problemas de salud mental, una banda organizada le ofreció trabajo, comida y alojamiento. Acabó viviendo en una caravana húmeda, en condiciones de hacinamiento, realizando un trabajo físico extenuante durante 16 horas al día. Débil y desnutrido, recibió una paliza cuando reclamó su salario, y el sufrimiento continuó cuando fue vendido a otra banda. Sí, fue «vendido», en la Gran Bretaña contemporánea, por 3 000 libras.

Son sólo tres historias entre muchos millones. De hecho, la magnitud de la esclavitud moderna resulta espeluznante. El Reino Unido es una democracia liberal avanzada, a la vanguardia de la lucha contra esos tipos de explotación. Aun así, si lográramos liberar esta noche a todas las personas que se encuentran atrapadas en alguna forma de esclavitud en Gran Bretaña, y traerlas a la OIT para escuchar su testimonio, no sólo ocuparían todos los asientos de esta sala, sino que la llenarían por completo siete veces. Necesitaríamos una ciudad 200 veces mayor que Ginebra para albergar a todas las víctimas de esclavitud que hay actualmente en el mundo. La esclavitud moderna es una verdadera epidemia mundial, que se esconde de la vista de todos en nuestras ciudades, explotaciones agrícolas y fábricas mientras se extiende a todos los ámbitos de nuestra vida, ocultándose en la ropa que vestimos, la comida que comemos, los servicios que pagamos. En realidad, la indiferencia e inacción del mundo ante este fenómeno ha permitido que quienes comercian con el sufrimiento humano prosigan calladamente su actividad; durante años miramos hacia otra parte mientras nos beneficiábamos del trabajo forzoso de esta categoría marginada cada vez más extensa.

Durante los años en que he formado parte del Gobierno, primero como Ministra del Interior y más recientemente como Primera Ministra, he luchado por cambiar esta situación, por abordar con firmeza la cuestión de la esclavitud moderna en los foros nacionales e internacionales, por impedir que hombres, mujeres y niños acaben atrapados en la esclavitud, por liberar a quienes la sufren, y por perseguir, detener y enjuiciar a los autores de esa cruel explotación. Durante los nueve últimos años hemos avanzado mucho, hasta conseguir que la opinión internacional esté de nuestra parte. Casi 90 gobiernos han ratificado nuestro

llamamiento a la acción para poner fin al trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas, lanzado en 2017. Aun así, nos queda mucho trabajo por hacer.

Ahora que me dispongo a renunciar a mi cargo de Primera Ministra, considero más importante que nunca que no nos limitemos a proseguir la lucha contra la esclavitud moderna, sino que la aceleremos, que renovemos nuestro compromiso de acometer esta tarea, que refrendemos con acciones nuestras palabras, y que hagamos lo posible por cumplir el objetivo de las Naciones Unidas de poner fin a esta execrable lacra para 2030. Ningún líder digno de tal nombre puede cerrar los ojos ante la realidad de hombres, mujeres y niños a quienes se priva de libertad y se obliga a trabajar por un salario de miseria o sin remuneración alguna, sometiéndolos a continuos maltratos, violaciones y torturas. Quienes podemos hacer oír nuestra voz, quienes ocupamos una tribuna desde la que se nos permite expresar nuestras opiniones, tenemos la obligación, el deber moral, de hacernos eco de su clamor.

Ahora bien, en la esclavitud no sólo están atrapadas sus víctimas directas. Las bandas organizadas, los tratantes de personas y los abusadores de niños que se lucran de esta manera con la pobreza, con la desesperación y con la vulnerabilidad humanas son delincuentes, y el dinero que obtienen mediante el trabajo forzoso sirve para alimentar y financiar otras formas de actividad ilícita, como la delincuencia organizada, el tráfico de drogas e incluso el terrorismo. En todo el mundo, el producto económico de la esclavitud moderna destruye vidas y comunidades con una indiferencia tan despiadada como la propia trata de esclavos. Ésta es una de las principales causas de la peligrosa inmigración ilegal, con todos los riesgos que entraña para los migrantes, y de los problemas que ese desplazamiento de personas plantea a los Estados-nación.

Además, aunque parezca insensible abordar una tragedia humana mundial desde esta perspectiva, existe un costo económico nada desdeñable. Como se afirma en el tratado fundacional de la OIT, «si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países». Lo mismo cabe decir de las empresas. ¿Cómo puede competir y prosperar un empresario ético y honrado si sus competidores rebajan los precios con estratagemas basadas en escatimar gastos, en explotar a los vulnerables y en eludir la reglamentación que vela por nuestra seguridad? La OIT estima que el trabajo forzoso genera cada año un beneficio ilegal de 150 000 millones de dólares de los Estados Unidos, esto es, un cuarto de millón de dólares por minuto, día tras día. Cada centavo así obtenido se sustrae de los bolsillos de empresarios y empresarias responsables. Y como es casi inevitable que las bandas de delincuentes evadan impuestos, eso se traduce también en menos dinero para el Estado, menos dinero para los servicios públicos, menos dinero para nuestros colegios y hospitales.

Así, pues, de un modo u otro, la esclavitud moderna es perjudicial para todos y cada uno de nosotros. Y a todos nos compete obrar por su derrota, que hemos de acometer incidiendo no sólo en los síntomas, sino también en las causas subyacentes. Porque, si bien la responsabilidad recae en última instancia sobre quienes perpetran el delito, la esclavitud moderna no es un fenómeno aislado. Sólo puede existir si concurren determinadas circunstancias. Para empezar, la pobreza y la falta de oportunidades originan la vulnerabilidad y la desesperación que los delincuentes explotan. En el Reino Unido estamos decididos a impulsar una economía fuerte, procurando que los beneficios lleguen a todos y combatiendo las flagrantes injusticias que todavía oprimen a tanta gente. Y más allá de nuestras fronteras mantenemos nuestro compromiso de destinar, por ley, el 0,7 por ciento del producto interior bruto a la asistencia oficial para el desarrollo. Porque la ayuda funciona y es un instrumento imprescindible para abordar las causas de la esclavitud moderna a través del fomento de la escolarización infantil, el empleo seguro y la lucha contra las enfermedades que engendran pobreza y desesperación.

Sin embargo, no podemos combatir la esclavitud moderna pura y simplemente desde el lado de la oferta. La demanda es asimismo importante y, mientras siga habiendo en nuestros países un número suficiente de personas dispuestas a ignorar el problema si ello les permite obtener mayores beneficios o productos y servicios más baratos, la esclavitud moderna seguirá mancillando nuestra conciencia. Las empresas, cualquiera sea su índole, deben redoblar los esfuerzos para no depender, ni siquiera por inadvertencia, del trabajo forzoso, ya sea en su propia plantilla o en otros eslabones de las cadenas de suministro. Quiero ofrecerles mi ayuda en ese proceso. Por ello, en vísperas del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, puedo anunciar que el Reino Unido financiará un programa de 10 millones de libras destinado a reducir la explotación de niños y niñas en el sector agropecuario de África, actualmente en rápida expansión. Gracias a la elaboración de una base empírica sólida y a la aplicación de nuevas políticas de intervención, podemos evitar en primer lugar que los niños se vean obligados a realizar trabajos peligrosos; de ese modo, protegeremos a los jóvenes y aseguraremos una ética irreprochable en las cadenas de abastecimiento y suministro.

En todo caso, también las empresas deben asumir la responsabilidad que les corresponde y, si no lo hacen, los políticos no deberían vacilar en adoptar medidas coercitivas. En el Reino Unido, la innovadora Ley contra la Esclavitud Moderna, de 2015, ya impone a las grandes empresas la obligación de dar a conocer las medidas que aplican para erradicar los abusos en sus cadenas de suministro. Personalmente, deseo que, además, fortalezcamos y mejoremos las declaraciones de transparencia exigidas a las grandes empresas, y que ampliemos el ámbito de aplicación de la ley al sector público y a su inmenso poder adquisitivo. El año pasado, el Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Nueva Zelandia y Australia convinimos en utilizar el poder adquisitivo combinado de nuestros sectores públicos, valorado en más de 600 000 millones de dólares estadounidenses anuales, para exigir la aplicación de normas éticas más estrictas en nuestras cadenas de suministro y acabar con la esclavitud moderna. Me gustaría que otros países se sumaran a esta iniciativa.

En el Reino Unido ya hemos pasado de las promesas a los hechos. Por ejemplo, estamos ensayando un nuevo programa innovador que mejorará la contratación responsable en partes de las cadenas de suministro de nuestro sector público que se encuentran en el continente asiático. Cuantos más países y organizaciones suscriban esta iniciativa, más eficaz resultará. El poder adquisitivo conjunto de todos los gobiernos y organizaciones aquí representados constituiría un instrumento sin precedentes para mejorar las normas.

No obstante, la voz más poderosa de todas no surge de la empresa privada ni del Gobierno, sino del consumidor, que es quien decide, en última instancia, que una empresa prospere o fracase. La viabilidad comercial de la esclavitud moderna se truncará si bastantes de nosotros volvemos la espalda a las empresas que explotan el trabajo forzoso. Esto puede sonar optimista, pero es factible. Al fin y al cabo, los plásticos de un solo uso apenas eran motivo de controversia hace diez años, mientras que hoy los establecimientos minoristas de todo el mundo se afanan en eliminarlos de sus anaqueles. Comprar algo a una empresa que explote a trabajadores en régimen de esclavitud no debería ser menos inaceptable socialmente que utilizar un vaso de café desechable.

Así, pues, además de dirigirnos a los gobiernos y a las organizaciones multilaterales y no gubernamentales, hoy queremos instar a los compradores normales de cualquier parte del mundo a que voten con la billetera, a que prescindan de las empresas poco éticas y a que respalden, en cambio, a aquellos competidores que luchen activamente contra la esclavitud moderna. Por ello, prevemos poner en marcha un nuevo registro central de declaraciones de transparencia en materia de esclavitud moderna, para que todos podamos ver exactamente qué empresas se toman en serio la erradicación de los abusos, y cuáles deben ser evitadas por los consumidores concienciados. Ya hemos puesto en marcha una campaña de 1 millón de libras para sensibilizar a la población del Reino Unido sobre esta cuestión.

En otras palabras, podemos y debemos combatir la esclavitud moderna en ambos frentes, colaborando a nivel internacional para reducir tanto la oferta como la demanda. Pero ello no debe apartarnos de la pieza central del puzle: la búsqueda y detención de los delincuentes que están detrás de esta lacra. Los gobiernos de todo el mundo reconocen cada vez más la magnitud del problema y legislan para combatirlo. Estoy inmensamente orgullosa del ejemplo que ha dado el Reino Unido en este terreno con la promulgación en 2015 de la Ley contra la Esclavitud Moderna, que está permitiendo enjuiciar a un número cada vez mayor de personas: 81 en 2016 y 153 en 2017. Según los datos más recientes, actualmente hay más de 1 300 investigaciones policiales abiertas, frente a las 188 que se iniciaron en 2016. Y el año pasado se puso de manifiesto la utilidad de la ley en toda su amplitud, cuando un tribunal británico encarceló a una ciudadana británica por su participación en la trata de cinco mujeres de Nigeria a Alemania, a pesar de que ninguno de sus delitos se cometió en el Reino Unido.

El Reino Unido ha abierto el camino en este aspecto, pero no somos en modo alguno el único país que ha adoptado ese tipo de medidas. El Presidente Buhari de Nigeria demostró un gran liderazgo cuando se comprometió personalmente a abanderar la lucha contra la esclavitud moderna en todo el África Subsahariana. Australia ha adoptado recientemente una ley muy estricta en materia de transparencia. Y el mes pasado el Senado holandés aprobó la adopción del proyecto de ley sobre diligencia debida respecto del trabajo infantil. De modo que, en todo el mundo, en cada continente, los gobiernos están dando pasos al frente para adherirse a esta causa.

Dicho esto, si queremos incidir de una manera profunda, nuestras medidas deben complementarse con un mayor nivel de cooperación internacional, no sólo mediante operaciones de las fuerzas de seguridad, como en el caso de la operación conjunta del Reino Unido y Letonia que permitió desarticular una banda de delincuencia organizada el año pasado, sino en todos los ámbitos. Porque, en este momento, buena parte de las iniciativas mundiales están descoordinadas y, en consecuencia, no alcanzan niveles óptimos de eficacia. Se ha constituido la Alianza 8.7 para poner mayor énfasis en esta labor, intensificando la colaboración y estableciendo una plataforma de diálogo e intercambio de conocimientos. En el Reno Unido apoyamos plenamente el cometido de la Alianza y la labor que realiza la Unión Africana para coordinar las iniciativas del continente para erradicar el trabajo infantil.

Parece claro que en el mundo todavía se duplican muchas funciones y no hay suficiente intercambio de experiencias e ideas. Esto debe cambiar, y es responsabilidad de los gobiernos, de las organizaciones multilaterales y no gubernamentales subsanar esa deficiencia. En consecuencia, vamos a destinar 140 000 libras al mecanismo de las Naciones Unidas que se ocupa de la coordinación contra la trata, el Grupo Interinstitucional de Coordinación contra la Trata de Personas. Hoy, me complace anunciar que he previsto la designación de un nuevo enviado internacional del Reino Unido para las cuestiones de esclavitud moderna y migración, que ayudará a combatir la esclavitud moderna a nivel mundial, coordinando nuestros esfuerzos con los de sus homólogos en otros países.

El año pasado tuve ocasión de conocer en Lagos a algunas jóvenes extraordinarias que, tras haber escapado de los tratantes de personas, estaban rehaciendo su vida con la ayuda del Ejército de Salvación, en el marco de un proyecto financiado por el Gobierno del Reino Unido. A lo largo de mi trayectoria he conocido a víctimas de crímenes atroces. Aun tomando como referencia este rasero, lo que oí aquel día me conmovió profundamente. No podré olvidarlo en muchos años. Pero esas mujeres me dijeron también que, gracias al apoyo que ahora recibían, lograrían salir de la oscuridad y que, pese a todo lo que habían sufrido, podrían encarar el futuro con confianza y esperanza renovadas. Fue un recordatorio tangible del costo humano de la esclavitud moderna, pero también de lo mucho que podemos influir en la vida de cada víctima a título individual si acompañamos nuestras reconfortantes palabras con acciones concretas.

Esta semana, con la vista puesta en el futuro del trabajo, proclamemos de una vez por todas que la esclavitud moderna no tiene lugar en el mundo contemporáneo. Y comprometámonos con un futuro en el que todas las personas del mundo puedan trabajar con dignidad, seguridad y libertad. Un futuro en el que nadie se vea atrapado en la servidumbre por deudas. Un futuro en el que los niños no estén obligados a realizar un trabajo extenuante. Un futuro en el que las mujeres no sean víctimas de trata ni vendidas a redes de prostitución. Un futuro en el que la esclavitud moderna sea cosa del pasado. Ese es el futuro que me gustaría ver. Y ese el futuro que podemos y debemos construir.

El Presidente
(original inglés)

En nombre de mis colegas de la Mesa y de todos los delegados de la Conferencia, deseo expresarles mi más profunda gratitud por habernos honrado hoy con su presencia y por haber compartido con nosotros sus ideas y su visión.

Con esto llegamos al término de esta sección de alto nivel, organizada en el marco de la cuarta sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 19 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

8E

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Fecha: viernes 12 de julio de 2019

Sesión plenaria

Sección de alto nivel: Visitas de jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

Índice

Página

Sección de alto nivel 1

Alocución del Excmo. Sr. Andrew Holness, Primer Ministro de Jamaica 1

Alocución del Excmo. Sr. Christophe Joseph Marie Dabiré, Primer Ministro de Burkina Faso 5

Alocución de la Excma. Sra. Ana Brnabić, Primera Ministra de la República de Serbia 8

Alocución de la Sra. Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional 11

Alocución del Sr. Roberto Suárez Santos, Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores 15

Alocución del Excmo. Sr. Mohamed Shtayyeh, Primer Ministro de la Autoridad Palestina 19

Miércoles 12 de junio de 2019 a las 10.45 horas
Presidentes: Sr. Dimitrov, Vicepresidente trabajador de la Conferencia, y Sr. Elmiger

Sección de alto nivel

El Presidente
(original inglés)

Declaro abierta la quinta sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia tendrá el honor de recibir a jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados que han venido a reafirmar su compromiso con la justicia social, uno de los principios en los que se fundó la OIT hace cien años, y compartir con la Conferencia sus experiencias y su visión sobre el futuro del trabajo.

No obstante, antes de dar comienzo a las labores que nos ocupan, permítanme expresar nuestro profundo pesar y nuestro más sentido pésame al pueblo de Malí. El lunes, 10 de junio, Malí sufrió un cruel atentado terrorista que segó más de un centenar de vidas de niños, mujeres y hombres. Por esta razón, el Presidente Boubacar Keïta ha anulado su visita a la presente reunión de la Conferencia.

En nombre de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Mesa de la Conferencia condena el atentado terrorista que se cobró la vida de gente inocente en Malí. Ese acto terrorista supone un atentado contra toda la humanidad y contra nuestros valores, lo que condenamos enérgicamente. Expresamos nuestras más sinceras condolencias a los familiares de las víctimas, así como al pueblo, al Gobierno y a los interlocutores sociales de Malí. Asimismo, deseamos a los heridos una pronta recuperación. Los delegados que asisten a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se solidarizan plenamente con el Gobierno y el pueblo de Malí en estos momentos difíciles.

Prosigamos ahora con la sección de alto nivel, hoy tenemos el gran honor y el privilegio de recibir a seis de estos invitados. Sin más dilación, cedo la palabra al primero de ellos, el Excmo. Sr. Andrew Holness, Primer Ministro de Jamaica.

Alocución del Excmo. Sr. Andrew Holness, Primer Ministro de Jamaica

Sr. Holness
Primer Ministro de Jamaica
(original inglés)

Es un honor para Jamaica dirigirse a esta sección plenaria de alto nivel de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con motivo de la conmemoración del centenario de esta eminente institución mundial.

La democracia jamaicana tuvo su origen en la lucha del movimiento sindical. Los representantes sindicales son interlocutores respetados y están plenamente integrados en la cultura de colaboración tripartita, característica de nuestro sistema sociopolítico. De hecho, el movimiento sindical ha tenido un papel determinante para superar las crisis políticas y

económicas que ha sufrido Jamaica a lo largo del último siglo y, sin duda, desde nuestra independencia en 1962.

Hace un decenio, Jamaica se encontraba al borde del colapso económico. La crisis financiera mundial de aquellos años puso al descubierto los endebles fundamentos de la economía jamaicana. Justo es reconocer que, durante decenios, habíamos desafiado toda lógica económica en la gestión de nuestras finanzas públicas y había llegado el momento de enfrentarnos a esa realidad. Nuestra deuda pública alcanzó un nivel insostenible de casi el 150 por ciento del producto interior bruto (PIB), lo que convirtió la proporción de la deuda pública con respecto al PIB del país en una de las más elevadas del mundo en aquel entonces. Nuestras reservas internacionales netas cayeron a niveles peligrosamente bajos; y en 2013 la tasa general de desempleo era casi del 16 por ciento, mientras que la tasa de desempleo juvenil ascendía al 36 por ciento. Ante esa crisis nacional, Jamaica tuvo que aplicar duros programas de ajuste del Fondo Monetario Internacional, que comportaron, en aquel momento, la reprogramación de la deuda local, el compromiso de alcanzar un 7,5 por ciento de superávit primario y la aplicación de profundas reformas estructurales e institucionales en el sector público, el sistema de pensiones y la legislación nacional sobre salarios.

La superación de esta crisis exigió sacrificios de todas las partes interesadas, en particular del Gobierno, los empleadores y los sindicatos, y fue necesario un consenso en torno a dichos sacrificios. El Gobierno y la oposición tuvieron que comprometerse a aplicar fielmente un programa de disciplina fiscal, a pesar de los riesgos políticos que ello comportaba. El sector privado tuvo que asumir el compromiso de aceptar voluntariamente una reducción de los tipos de interés y una reprogramación de los pagos del principal. Por su parte, los sindicatos debieron aceptar una congelación de los salarios y una reforma general del sector público, que comprendió la introducción de un régimen de pensiones contributivas.

Sobre la base de nuestra historia y cultura como sistema colaborativo tripartito, se desarrolló un sólido mecanismo de consenso social, que contó con el apoyo de diversas instituciones formales. Así, por ejemplo, nuestro Comité de supervisión de programas económicos hizo un seguimiento de la aplicación por parte del Gobierno de las reformas pactadas e informó a la opinión pública; y el Consejo de Asociación Nacional, compuesto por representantes del mundo académico, la sociedad civil, los empleadores, los sindicatos, la oposición y el Gobierno, suscribió un programa de reformas mucho más amplio, que abarcaba el Estado de derecho, la diversificación energética y el crecimiento económico.

Hoy puedo afirmar con orgullo que el sol vuelve a brillar en Jamaica. Hemos reducido nuestra deuda desde el 150 por ciento hasta aproximadamente el 96 por ciento del PIB. También hemos logrado reducir la tasa de desempleo del 16 por ciento al 8 por ciento, y la tasa de desempleo juvenil de alrededor del 35 por ciento al 22 por ciento.

En un momento en que Jamaica evalúa su recuperación económica y la OIT examina sus 100 años de progresos en favor de los trabajadores, también debemos meditar sobre las vías de desarrollo para el futuro: el futuro de los trabajadores y el futuro del trabajo. Independientemente de las crisis económicas y sociales a las que sin duda deberemos enfrentarnos y de los cambios tecnológicos que redefinirán el papel de los trabajadores y sus entornos de trabajo, existe un compromiso global que conecta el pasado con nuestro futuro. Ese compromiso radica en la noción de un contrato social para asegurar la inclusión y la equidad, que es tan pertinente hoy en día como lo era en 1919, e impone a las instituciones democráticas y a los gobiernos la obligación moral y filosófica de garantizar que todos los ciudadanos participen del progreso y la prosperidad de sus países.

Sin duda alguna, la creciente bonanza de la economía jamaicana debe mucho a los acuerdos tripartitos y al papel fundamental que ha ejercido el movimiento sindical para lograr que la nación alcanzara un consenso sobre los sacrificios que debían asumirse

colectivamente. Ante la recuperación de la economía jamaicana, el Gobierno reconoce ese contrato social que ha facilitado el consenso entre todos los interlocutores. Si se comparten los sacrificios, también se deben compartir los frutos de la prosperidad. Las personas deben ocupar un lugar central en el desarrollo.

La mejor manera de colocar a las personas en el centro del desarrollo y de compartir los frutos de la prosperidad es ofrecerles la oportunidad de trabajar; de participar en el proceso sagrado de la creación de riqueza a partir de su trabajo y creatividad; de ganar su sustento con su propio esfuerzo y salir adelante por sus propios medios, sin recurrir a la delincuencia, a medios inmorales, a la dependencia o a la compasión. Por esa razón, no nos limitamos a promover el crecimiento de nuestra economía, sino que impulsamos activamente una política económica de creación de empleo.

Me enorgullece constatar que hoy el número de jamaicanos que tienen un empleo es mayor que en ningún otro momento de nuestra historia como país independiente. El Gobierno no sólo está intentando ampliar la creación de empleo, sino que presta mucha atención a la calidad de éste y a las condiciones de trabajo. Nos hemos comprometido a aplicar el Programa de Trabajo Decente, y estamos empoderando a nuestros ciudadanos mediante educación y formación para aumentar su empleabilidad, su productividad y sus oportunidades de acceso a un mercado laboral y una economía competitivos.

En cumplimiento del Programa de Trabajo Decente, el Gobierno ha aumentado los esfuerzos y recursos que destina a preparar a nuestros ciudadanos para acceder al mercado de trabajo, mediante una serie de modalidades de formación y programas de aprendizaje especiales, como el Programa de desarrollo profesional; el Programa esperanza, que promueve la excelencia de nuestros ciudadanos mediante oportunidades de acceso a la vivienda, de producción y de empleo, y el Cuerpo del servicio nacional de Jamaica. Decenas de miles de jóvenes jamaicanos se preparan así para acceder al mercado laboral, y otras decenas de miles más siguen formándose a través de las modalidades tradicionales que ofrece nuestra Agencia nacional de formación.

Hemos preparado un proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo, que se ha sometido al examen del Comité especial conjunto del Parlamento. La promulgación de este proyecto de ley permitirá el establecimiento de un sólido marco jurídico para proteger y mejorar la salud y seguridad de los trabajadores jamaicanos en sus lugares de trabajo. Asimismo, con objeto de proteger a uno de nuestros grupos de trabajadores más vulnerables, el Gobierno ha ratificado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, en el que se fijan normas de empleo y se garantizan los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. También estamos trabajando para resolver las cuestiones relacionadas con la discriminación por motivos de género y la protección social de todos los trabajadores. Pronto se presentará ante el Parlamento el proyecto de ley contra el acoso sexual, cuyo principal objetivo es proteger a las mujeres frente a la violencia, el acoso y las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

El trabajo decente debe implicar, en última instancia, que los trabajadores puedan crear riqueza y disponer de un patrimonio propio gracias a su esfuerzo. A tal fin, hemos eliminado el impuesto sobre la renta de los asalariados para más del 60 por ciento de los trabajadores de Jamaica. Asimismo, con objeto de empoderar a nuestros trabajadores, hemos establecido una disposición especial que les permitirá adquirir las participaciones en empresas rentables del sector público que se pongan a la venta. También hemos reducido considerablemente los tipos hipotecarios, y los trabajadores que perciben el salario mínimo pueden acceder a hipotecas a tipo cero a través de nuestro Fondo fiduciario nacional para la vivienda. Por último, hemos introducido la opción de una hipoteca intergeneracional, para ayudar a que los trabajadores de edad avanzada de hogares pobres puedan encontrar soluciones al problema de la vivienda.

Nunca antes la humanidad se había enfrentado a un desafío tan claro y descomunal como el que plantean los probables efectos de la cuarta revolución industrial. En el próximo decenio, el mundo del trabajo tendrá una magnitud, un alcance y una complejidad irreconocibles, y la fusión de tecnologías eliminará los límites existentes entre las esferas física, digital y biológica. A medida que la automatización vaya absorbiendo un mayor volumen de trabajo, se irá reduciendo la condición humana del mundo del trabajo. La inteligencia artificial está transformando rápidamente casi todos los aspectos de nuestra vida laboral, permitiendo que los consejos de administración de las empresas tomen decisiones con mayor rapidez y acierto, aumentando la eficacia operativa, e innovando con nuevos productos y servicios. Lo que nos preocupa en el Caribe y en el resto del mundo son los aspectos negativos de estas transformaciones sustanciales.

Desde la perspectiva de los trabajadores, se trata de un crudo recordatorio de la importancia que reviste el centenario pacto consagrado en el preámbulo de la Constitución de la OIT, del que se infiere que cuando las condiciones laborales producen injusticias, penurias y privación para un gran número de personas, el mantenimiento de la paz mundial corre peligro. Asimismo, en el preámbulo también se señala que «[…] si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países».

Por consiguiente, Jamaica se enfrenta al desafío titánico de adaptarse a los profundos cambios tecnológicos, protegiendo y preservando al mismo tiempo la dignidad de nuestros trabajadores. Uno de los sectores generadores de empleo que está creciendo más rápidamente en la economía jamaicana es el sector de la externalización de los procesos operativos. No obstante, este sector también es el que se encuentra más expuesto a los cambios tecnológicos más avanzados y a la sustitución de puestos de trabajo.

Jamaica no se dejará amilanar por esta situación. Entendemos que debemos aumentar las competencias profesionales de nuestra fuerza de trabajo e invertir en el desarrollo de nuestra sociedad digital y del conocimiento, a fin de poder competir eficazmente por los empleos del futuro. Reconocemos que debemos hacer mucho más por los trabajadores jamaicanos. Sin embargo, se están logrando notables avances en un marco de colaboración en la construcción de un consenso social y de respeto por la condición humana como base del contrato social para el desarrollo. Teniendo esto muy claro, Jamaica se enfrentará audazmente a los retos del futuro, confiando en salir victoriosa.

Los líderes de las naciones caribeñas seguimos siendo conscientes de que el futuro y nuestras obligaciones con la siguiente generación nos emplazan a aprovechar esta oportunidad y a sacar partido de la creativa imaginación y el dinamismo característicos de nuestra tradición caribeña, que otorga un lugar primordial al ser humano. En este sentido, nos inspiramos en la Declaración de Filadelfia cuando afirma: «[L]a lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común».

Juntos, debemos asegurarnos de que el futuro del trabajo se gestione de forma estratégica, sostenible y transformadora, sin dejar a nadie atrás en nuestro empeño por sacar de la pobreza a nuestros ciudadanos y asegurar su prosperidad.

Alocución del Excmo. Sr. Christophe Joseph Marie Dabiré, Primer Ministro de Burkina Faso

Sr. Dabiré
Primer Ministro de Burkina Faso
(original francés)

Antes de comenzar, desearía transmitir los fraternales saludos de Su Excelencia el Sr. Roch Marc Christian Kaboré, Presidente de Burkina Faso, a sus homólogos, Jefes de Estado, así como a los Jefes de Gobierno que han viajado a Ginebra para celebrar el centenario de nuestra Organización. La 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo brinda a mi país, Burkina Faso, la oportunidad de hacer oír su pleno apoyo a las reflexiones acerca de los grandes desafíos actuales y futuros a los que se enfrenta el mundo del trabajo. Querría aprovechar mi presencia hoy aquí para dirigir mi más sincera enhorabuena al Presidente y al conjunto de los miembros de la Mesa de la Conferencia por su brillante nombramiento y por su disposición para tripular el destino de nuestra Organización durante este año de mandato. Pueden ustedes contar con el respaldo absoluto de mi país. Permítanme también expresar mi inmenso agradecimiento al Sr. Guy Ryder y a todas las instancias de la OIT por las discusiones que han llevado a la redacción del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, el cual constituye el eje central de las celebraciones del centenario de nuestra Organización en todo el mundo.

También quisiera aprovechar esta oportunidad para rendir un sentido homenaje a todos nuestros predecesores en esta Organización, a los esfuerzos y sacrificios que realizaron para dar un rostro humano a nuestra sociedad. En efecto, desde 1919, la OIT, la organización más antigua del sistema de las Naciones Unidas, no ha dejado nunca de actuar con coraje y perseverancia, a través de las mujeres y los hombres que la encarnan, para hacer realidad la justicia social y la paz en el mundo. Este noble combate, que nuestra Organización ha librado y sigue librando, ha producido resultados muy importantes gracias a su sistema de funcionamiento, que se basa, entre otras cosas, en el principio del tripartismo. En efecto, de todos los procesos de consulta y de negociación posibles, el tripartismo, tal y como lo define la OIT, es el mecanismo capaz de promover un diálogo social fecundo que permite acercar intereses a veces contradictorios y alcanzar un consenso propicio para la paz y la estabilidad social. En este contexto, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores conseguirán establecer los principios de una colaboración provechosa con el fin de estimular la economía y de mejorar, en última instancia, las condiciones sociales del trabajo.

La solidez de esta institución procede de la coherencia de su acta fundacional y de los importantes anexos que la acompañan, en particular la Declaración de Filadelfia y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es también el resultado de la fecunda labor de reflexión que la Organización lleva a cabo en torno a los problemas relacionados con el trabajo en todo el mundo. A fin de asegurar la perennidad de nuestra Organización, es importante reforzar y readaptar su acta fundacional, de modo que reflejen los cambios, intencionales o impuestos, que se producen en nuestro mundo. A este respecto, los análisis y las recomendaciones del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que mencioné antes, no pueden dejarnos indiferentes. En esta época decisiva, en la que, desde hace tres décadas, la humanidad es víctima de los efectos devastadores del calentamiento climático y del malestar creciente provocado por las desigualdades económicas y sociales, todos debemos llevar a cabo transformaciones positivas para lograr instaurar una verdadera justicia social. Ante esta situación mundial, hacerse preguntas sobre el futuro del trabajo equivale a preocuparse por el futuro de la humanidad, en especial por el futuro de más de mil millones de mujeres, hombres y jóvenes, la mayoría de los cuales viven en los países del Sur, y la mitad, en el continente africano. Por el futuro de todas esas personas, debemos reexaminar nuestro concepto de «trabajo»,

redefinir de manera apropiada el concepto de trabajo decente y situar nuevamente la dignidad humana como un elemento esencial de nuestro paradigma de desarrollo.

Por otra parte, si los derechos de los trabajadores de los sectores secundario y terciario se codifican, se estructuran y protegen mejor, tratando a la vez de integrar las nuevas formas de trabajo que ofrecen la economía virtual y las nuevas tecnologías, en aras de la justicia social, también es indispensable ampliar el ámbito del trabajo decente a todas las formas de la actividad humana que contribuyen a la vida individual y colectiva, de manera directa o indirecta. Es igualmente indispensable ampliar el ámbito del contrato social integrando — en las políticas públicas — medidas destinadas a abarcar, a través de marcos jurídicos, todas las formas de trabajo, sea éste formal o informal, visible o invisible.

Si se cumple esta condición, el diálogo social tendrá todo su sentido democrático e integrador a fin de no dejar a nadie atrás. Por este motivo, cabe destacar que uno de los mayores retos a los que la OIT todavía deberá hacer frente al iniciar su segundo siglo de existencia es la recomposición de su Consejo de Administración, a fin de tener en cuenta las regiones insuficientemente representadas, de conformidad con las disposiciones del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT. Burkina Faso comparte la posición de los Jefes de Estado de África con respecto a esta importante cuestión. Me dirijo, pues, al Director General de la OIT para que redoble sus esfuerzos en este sentido. Para mi país es un gran orgullo formar parte de tan noble e importante Organización. Nuestro Gobierno, junto con el conjunto de los interlocutores sociales, ha respondido al llamado del Director General de la OIT para celebrar, del 15 al 17 de mayo del presente año, una serie de actos de conmemoración de los cien años de existencia de la Organización. Hemos tratado, pues, de basarnos en gran medida en las acciones directrices de nuestra Organización común a fin de hacer realidad un mañana mejor en el mundo del trabajo. Valga recordar que, desde esta misma óptica, Burkina Faso conmemoró solemnemente el 90.º aniversario de la OIT, en 2009, junto con el 60.° aniversario de la inspección del trabajo.

Desde su adhesión a la OIT en 1960, mi país ha participado de forma especialmente asidua en las actividades de nuestra Organización, lo que le llevó a ocupar diferentes funciones en el Consejo de Administración (miembro suplente de 2014 a 2017, miembro titular de 1999 a 2002, y la presidencia de 2001 a 2002), a acoger en Uagadugú, en 2004, la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza, y a organizar, también en Uagadugú, en 2009, el primer coloquio africano sobre trabajo decente. En el transcurso de los últimos cien años, la OIT se ha servido con éxito de la cooperación técnica para promover sus principios y alcanzar sus objetivos. En efecto, gracias a su enorme Programa de Trabajo Decente y a los marcos de apoyo correspondientes, numerosos países, entre ellos Burkina Faso, han podido realizar avances en ese terreno. Puedo decir, por tanto, que la historia común de mi país con la OIT se puede resumir citando los logros alcanzados en diferentes ámbitos de cooperación. Sin pretender ser exhaustivo, puedo citar, por ejemplo: el Programa de Trabajo Decente por País, cuya segunda fase está en curso de finalización; una iniciativa sobre gobernanza, actualmente en curso; la promoción del diálogo social y la ampliación de la protección social, y la mejora de las condiciones de vida de las mujeres rurales, a través de un proyecto de formación de base comunitaria para el trabajo decente. Deseo rendir un merecido homenaje a los logros de nuestra Organización y expresar el deseo de que puedan surgir muchas otras iniciativas para beneficio de nuestros pueblos laboriosos. En la actualidad, Burkina Faso puede sentirse satisfecho de su sintonía con los principios cardinales y los objetivos de la OIT.

Efectivamente, más allá de la ratificación y la aplicación de los convenios, mi país ha afirmado su función soberana de garantizar el derecho al trabajo, creando un marco institucional favorable a la promoción de dichos principios. Prueba de ello es la ratificación de 44 convenios de la OIT, entre ellos los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios sobre gobernanza. Mi Gobierno ha convertido la promoción del diálogo social en una garantía *sine qua non* de la gestión participativa de las cuestiones que preocupan al

mundo del trabajo. De esta forma, se han creado a nivel nacional diversos mecanismos para prevenir y gestionar las crisis en el mundo del trabajo. Se trata, en particular, de la reunión anual entre el Gobierno y los sindicatos, que se instauró en 2008, de la reunión entre el Gobierno y los empleadores, instaurada en 2017, y del Consejo Superior de Diálogo Social, fundado en 2017 y adscrito a la Oficina de la Presidencia, que ha enviado una delegación, encabezada por su Presidente, a esta reunión. En un contexto subregional marcado por la recrudescencia del terrorismo, es fundamental luchar contra la pobreza, las desigualdades y el desempleo, lacras que alimentan dicho fenómeno. Una de las medidas más contundentes, habida cuenta de su sostenibilidad, es establecer la infraestructura económica de base que permita promover el desarrollo y garantizar la resiliencia de la población frente a dicho flagelo. Con tal objetivo en mente, en 2016, el Gobierno de mi país estableció un programa de emergencia para el Sahel con el objetivo de utilizar las actividades de desarrollo para mejorar la seguridad de una región que se ha visto tan castigada por el terrorismo.

En el día de hoy, podemos decir que hemos cosechado excelentes resultados en el terreno, que corroboran nuestra convicción de que es indispensable ampliar este programa a otras regiones que padecen grandes problemas de seguridad. No cabe duda de que tales resultados son alentadores, pero serían aún más notables si los interlocutores, en aras de la paz, la fraternidad y la amistad entre los pueblos, tuvieran un gesto de generosidad para con nosotros y apoyaran este programa de emergencia. Mi país tiene la esperanza de que la declaración del centenario, que va a coronar, sin lugar a dudas, las tareas que estamos realizando, pondrá un acento especial no sólo en la mejora del proceso de gobernanza de la OIT, sino también, y sobre todo, en el refuerzo de los mecanismos de apoyo a los Estados Miembros, con miras a hacer realidad el Programa de Trabajo Decente. Por mi parte, estoy plenamente convencido de que el futuro del trabajo reside en nuestra capacidad para adaptarnos a la evolución tecnológica y para poner esas herramientas modernas al servicio del desarrollo. A fin de materializar estas ideas, mi Gobierno ha iniciado un proceso de modernización de su administración del trabajo y del mercado laboral, mediante dos importantes herramientas. Una es el Observatorio Nacional del Empleo y la Formación, que facilita la publicación de ofertas de empleo y la búsqueda de empleo a los actores del mundo del trabajo, y la otra es una aplicación denominada Sistema de Inspección del Trabajo Automatizada, que se utiliza para la administración del trabajo. Este sistema, que se halla en fase de experimentación, permitirá gestionar electrónicamente todo el proceso de inspección del trabajo, la producción de los datos estadísticos fiables y el acceso en línea de los usuarios a los servicios de inspección del trabajo.

Para concluir mi intervención, desearía reiterar mi enhorabuena a los miembros del Consejo de Administración, al Director General y a todos los trabajadores de la OIT, quienes, desde el inicio de las actividades del centenario, no han escatimado esfuerzos para preparar este maravilloso encuentro. Querría recordarles que se espera mucho de nuestra Organización en los próximos cien años en lo que se refiere a las cuestiones existenciales de justicia social y de trabajo decente en el mundo. Por tal motivo, debemos, más que nunca, construir el futuro del trabajo en torno al principio de inclusión de todas las partes del mundo, y, sobre todo, teniendo presentes todos los tipos de trabajo que existen. Habida cuenta de las experiencias adquiridas en los cien años de existencia de la OIT, tengo fe en nuestra capacidad para lograr tal objetivo. Con estas palabras, nos deseo un gran éxito en nuestras tareas y les agradezco a todos ustedes su amable atención.

Alocución de la Excma. Sra. Ana Brnabić, Primera Ministra de la República de Serbia

Sra. Brnabić
Primera Ministra de la República de Serbia
(original inglés)

Es para mí un honor representar a Serbia en esta distinguida reunión con motivo del centenario de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Me siento asimismo orgullosa de representar a un país que, hace 100 años, estuvo presente como uno de los Miembros fundadores de la OIT. Por aquel entonces, junto a los representantes nacionales y los delegados de los empleadores y de los trabajadores, Serbia se comprometió a cumplir fiel y cabalmente sus obligaciones, en consonancia con los convenios fundamentales, de proteger los derechos de los trabajadores y promover el trabajo decente. Los progresos que hemos vivido en los últimos 100 años en materia de igualdad, diversidad y prosperidad se han debido en parte a los esfuerzos desplegados por la OIT y los interlocutores sociales de todo el mundo. Al proyectarnos hacia el futuro del trabajo para los próximos 100 años, estoy encantada de que Serbia vuelva a estar aquí presente para dar este paso adelante junto a todos ustedes.

En los últimos cinco años, Serbia ha aplicado reformas difíciles pero muy necesarias a fin de alcanzar la estabilidad macroeconómica, mejorar el entorno empresarial y reducir la tasa de desempleo, que de una cifra superior al 25 por ciento pasó a situarse en torno al 12 por ciento. Al igual que muchas otras naciones, nos enfrentamos a elevadas tasas de desempleo juvenil, pero hemos logrado mejoras en los últimos años gracias a una serie de medidas orientadas específicamente a atajar este problema, de manera que casi hemos reducido a la mitad la tasa de desempleo juvenil, que hace siete años era del 51,1 por ciento. Hemos fomentado las pequeñas y medianas empresas y hemos introducido incentivos viables para que los emprendedores, en especial los jóvenes, puedan crear nuevas empresas y emplear a más personas, en particular en el sector digital. En términos reales, el salario bruto medio ha aumentado un 6,7 por ciento en comparación con el año anterior y, en los últimos cinco años, hemos aumentado el salario mínimo un 35 por ciento, lo que representa una diferencia significativa para la economía de muchas familias.

Sin embargo, a pesar de todas estas medidas, todavía nos queda un largo trecho por recorrer hasta alcanzar una auténtica igualdad, justicia y seguridad en cada lugar de trabajo. En este sentido, me gustaría expresar mi agradecimiento a la OIT y a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, que han colaborado con nosotros para desarrollar el Programa de Trabajo Decente por País para el período 2019-2022, adoptado en marzo de este año, que nos ayudará a alcanzar los más altos estándares en el ámbito laboral y de la protección social. En colaboración con la OIT y los interlocutores sociales de Serbia, también hemos ampliado la campaña «Álzate y pon fin al trabajo no declarado» para disuadir a las empresas de operar en la economía sumergida.

No obstante, aun teniendo en cuenta los resultados obtenidos a lo largo de los últimos años, tengo que decir que todavía nos enfrentamos a retos de gran calado: por encima de todo debemos asegurarnos de que haya menos personas en riesgo de pobreza; reducir la brecha entre los más ricos y aquellos que padecen mayores necesidades; cerciorarnos de que se recompense adecuadamente a las personas por su trabajo, de que sus empleadores satisfagan regularmente todas las cotizaciones destinadas a sufragar la atención sanitaria, la seguridad social y el régimen de pensiones, así como de que desempeñen su trabajo en entornos seguros; implantar y respetar todas las normas de seguridad en el trabajo, y reflexionar sobre las posibles formas de fortalecer a largo plazo los regímenes de pensiones.

Sin embargo, el desafío más apremiante al que todos nos enfrentamos, con independencia del país o el continente en los que trabajemos y al margen de nuestras

cualificaciones y de nuestra educación, género, sexo o edad, es el que suscitan la cuarta revolución industrial y la digitalización. En comparación con la economía agrícola y las anteriores revoluciones industriales, la actual revolución tecnológica entraña una transformación vertiginosa e inaudita de nuestra manera de vivir y trabajar.

Sin duda alguna, esta revolución industrial acarreará una sustitución del empleo humano sin precedentes, mediante la automatización del trabajo, la inteligencia artificial, los macrodatos, el aprendizaje automático y la impresión en 3D. Los empleos ya no son para toda la vida, como tampoco lo son las carreras profesionales. Se espera que el patrón laboral de los jóvenes que cursan actualmente la educación secundaria se componga de más de diez profesiones muy distintas entre sí, englobadas en una serie de campos muy diversos. Algo que resultaba inconcebible para nuestros padres y que todavía es difícil de comprender hoy en día. La educación, tal y como la conocemos en la actualidad, basada en la preparación para una profesión o un campo concretos, es un concepto que ya se ha quedado obsoleto. Según el Foro Económico Mundial, los niños que cursan la primaria hoy en día tendrán empleos que ni siquiera existen en la actualidad.

La legislación laboral deberá evolucionar a fin de plasmar las nuevas realidades del contexto laboral. Cada vez más personas carecerán de un empleo regular y tendrán que trabajar como autónomos. Según los datos del Banco Mundial, Serbia está entre los tres primeros países del mundo con un mayor porcentaje de trabajadores autónomos. Un número creciente de personas trabajará a distancia, de modo que la gente podrá vivir en un país y trabajar para una empresa de otro país, lo cual hará muy difícil justificar, por ejemplo, que una empresa domiciliada en un país A deba sufragar cotizaciones sociales y contribuir a los regímenes de pensiones de otro país B en el que reside parte de su personal.

En mi opinión, todos deberíamos volcarnos en examinar, bajo los auspicios de la OIT, la incertidumbre que suscitan estos cambios sustantivos y las respuestas que podemos ofrecer. Como jefes de Gobierno, tenemos la responsabilidad de hacer todo cuanto esté en nuestras manos para preparar a nuestros ciudadanos a fin de que puedan hacer frente a las transformaciones del mundo del trabajo. En los dos últimos años, el Gobierno serbio se ha consagrado casi por completo a preparar a nuestra sociedad, nuestra fuerza de trabajo, nuestra juventud, nuestras empresas y nuestra administración pública para los retos que plantea la cuarta revolución industrial. A mi juicio, hay dos áreas fundamentales en las que deberemos invertir para prepararnos para un futuro que ya está aquí: una es la educación y otra es la creatividad.

Nunca antes había resultado tan apropiada la célebre afirmación del Sr. Derek Bok, antiguo rector de la Universidad de Harvard: «Si la educación le parece cara, pruebe con la ignorancia». Necesitamos reformar el sistema educativo para que prepare a los jóvenes para los trabajos de un futuro que ni siquiera alcanzamos a aprehender. No sabemos en qué consistirán esos trabajos, no sabemos qué implicarán ni a qué podrán parecerse, de modo que debemos invertir en una educación que enseñe a los niños cómo pensar y no qué pensar. Tenemos que enseñarles razonamiento analítico y lógica basada en algoritmos, dotarlos de aptitudes para la toma de decisiones e infundirles la confianza necesaria en sí mismos para cuestionar los conceptos y también la autoridad, dotarlos de amplitud de miras y de flexibilidad para combinar las competencias y los conocimientos que posean a fin de generar nuevas competencias y conocimientos. Y también necesitamos suscitar en ellos un deseo de aprendizaje permanente.

Estas son las competencias que las próximas generaciones necesitarán para prosperar. Por eso en Serbia hemos introducido la codificación y la programación como asignaturas obligatorias en las escuelas primarias. En la actualidad, los alumnos de 10 a 12 años aprenden Scratch y Python, y los de 13 años empiezan a aprender Pygame. Por este motivo, hemos dotado de acceso seguro a Internet a todas las escuelas primarias del país y estamos invirtiendo otros 20 millones de euros — sólo este año — en acceso a Internet de alta velocidad

para las primeras 500 escuelas primarias y 10 000 aulas que estarán completamente digitalizadas en 2021. Ya hemos quintuplicado el número de clases especializadas de informática en las escuelas secundarias y habrá más disponibles a medida que vaya aumentando cada año el interés de los alumnos. No lo hacemos porque todos los jóvenes vayan a ser expertos en informática o ingenieros informáticos, sino porque esas asignaturas les permitirán adquirir el tipo de competencias y conocimientos que he mencionado.

Además de invertir en educación, un buen gobierno también debe propiciar el entorno adecuado para que el sector privado pueda prosperar, de modo que hemos destinado más de 100 millones de euros a inversiones en infraestructuras para poder crear un entorno más favorable a las empresas emergentes e innovadoras, así como a la investigación y el desarrollo. Esto incluye la construcción de innovadores parques científicos y tecnológicos, institutos de investigación, laboratorios e incubadoras de empresas emergentes por toda Serbia y no sólo en la capital. Con ello, queremos promover una economía diversa basada en el conocimiento, la innovación, la creatividad y el emprendimiento. Queremos que nuestros jóvenes — y nuestro pueblo en general — tengan la confianza necesaria para crear empleo y ser parte de esta revolución industrial y de un futuro apasionante.

También dedicamos recursos públicos a financiar la readaptación profesional, de modo que nuestros ciudadanos tengan la oportunidad de adquirir nuevas competencias y conocimientos y estén mejor preparados para adaptarse a la rápida evolución del mundo al que se ven abocados. Nuestro programa de readaptación profesional ya ha ayudado a unas 1 500 personas y actualmente se está formando a 500 más. Y se están obteniendo resultados: tras la readaptación, alrededor del 35 por ciento de los trabajadores han podido reorientar sus carreras profesionales y han encontrado empleos mejores o más gratificantes, o bien han accedido a su primer empleo.

Estamos modificando nuestras políticas fiscales para fomentar las inversiones en investigación y desarrollo, innovación y educación. Desde el 1.º de enero del año en curso, hemos introducido considerables incentivos fiscales para que las empresas inviertan en actividades de investigación y desarrollo, promoción de empresas emergentes y propiedad intelectual originadas en Serbia. Queremos convertirnos en un hogar para aquellas personas que piensen más allá de los límites de lo que se considera la realidad, para aquellas personas que quieran hacer de este mundo un lugar mejor, poco a poco y día tras día.

La creatividad, la innovación, la inventiva y el ingenio son cruciales para nuestro desarrollo, y serán determinantes para el desarrollo del mundo y de su fuerza de trabajo en los próximos tiempos. La creatividad desempeñará un papel fundamental en el nuevo mundo resultante de la cuarta revolución industrial, por la simple razón de que no puede externalizarse ni automatizarse y no forma parte de la carrera a la baja cuyo objetivo es minimizar los costos de la mano de obra y de los servicios y que suele afectar a los países en desarrollo. La creatividad, desde mi punto de vista, es una cualidad intrínsecamente humana y, en un mundo cada vez más digitalizado, su valor crecerá exponencialmente. Como Primera Ministra, estoy plenamente comprometida con el apoyo a los sectores de la educación, la cultura, la ciencia, la innovación y la creatividad en Serbia, puesto que considero que determinarán en gran medida la calidad de vida de nuestras sociedades y nuestros ciudadanos en un futuro no muy lejano.

Así pues, debo decir que, pese a los nuevos retos que a todos nosotros nos depara la cuarta revolución industrial, soy optimista. La gente tiene miedo de que esta cuarta revolución industrial implique menos empleo. Yo, por el contrario, opino que habrá más empleos, pero que serán muy distintos de los empleos actuales. Si afrontamos estos desafíos juntos y desde hoy mismo, si comprendemos el papel determinante de las inversiones en educación y creatividad, y que ahora es el momento de hacerlas, creo que en el futuro dispondremos de más y mejores empleos. No serán tareas aburridas, repetitivas ni extenuantes, pues ese tipo de trabajo debería ser y será sustituido por las máquinas. Los

empleos que desempeñen las personas deberían ser y serán más creativos y versátiles. En el pasado, las personas se ocupaban de tareas manuales que ahora hacen las lavadoras, los teléfonos, las cosechadoras y las hormigoneras, y a esas personas también les preocupaba perder sus empleos. Sin embargo, con cada transformación y cada revolución, el trabajo realizado por las personas ha cambiado para mejor. Es cierto que en un primer momento se perdieron los trabajos automatizados, pero aumentó tanto el número total de empleos disponibles como la calidad del trabajo realizado por las personas. Estoy convencida de que éste volverá a ser el caso esta vez.

Si somos inteligentes y nos preparamos adecuadamente, dispondremos de más tiempo para nosotros mismos y, mediante la automatización de muchos procesos, seremos capaces, llegado el momento, de debatir cuestiones como los ingresos universales. Las máquinas y la automatización tienen la capacidad de permitir que dediquemos nuestro tiempo y nuestra energía a otras cosas, como la creatividad y, esperemos, las relaciones humanas. Cuando nos liberamos de la carga que representa el trabajo manual, tenemos la oportunidad de explorar ese espacio en el que la humanidad puede ofrecernos aquello que los ordenadores y las máquinas nunca podrán sustituir.

Como dirigentes de gobiernos y de instituciones internacionales, sindicatos, universidades y empresas, debemos diseñar entre todos el futuro del trabajo que queremos y generar oportunidades para la creación de trabajos gratificantes, útiles y centrados en las personas. Mientras preparamos a nuestros ciudadanos para el futuro, tenemos que mantener un diálogo abierto para asegurarnos de que invertimos en las personas de la mejor manera posible. Ahora es el momento de actuar, porque cada día y cada año que pase sin que invirtamos en ese futuro dejará a nuestros ciudadanos cada vez más rezagados. El liderazgo mundial de organizaciones como la OIT resulta fundamental. Los gobiernos no podrán, por sí solos, resolver estas cuestiones. Las empresas, los interlocutores sociales o los trabajadores tampoco podrán afrontar por su cuenta tamaños desafíos. Así pues, debemos enfrentarnos unidos a estos cambios y configurar nosotros mismos el futuro del trabajo que deseamos.

Por último, me gustaría añadir que la tecnología es una poderosa fuerza de promoción de la igualdad. Hay menos intereses creados, no existe monopolio de la innovación y no hay límites para las grandes ideas. A diferencia de anteriores cambios económicos, la cuarta revolución industrial representa una oportunidad para que países como Serbia se equiparen con los países más desarrollados. Todas las naciones pueden albergar a los próximos líderes de la innovación. Las reglas han cambiado y vivimos tiempos apasionantes en los que vislumbro un futuro exitoso para Serbia. Además, considero que el cambio de paradigma generado por la cuarta revolución industrial podrá, en última instancia, ayudarnos a todos a crear un mundo más libre, más justo y más ameno.

(El Sr. Elmiger asume la presidencia.)

Alocución de la Sra. Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional

Sra. Burrow
Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional
(original inglés)

Imaginen el contexto de 1919, con la desesperación del drama social y económico que resultó de la Primera Guerra Mundial. Cuán visionarios fueron nuestros predecesores y cuán valientes al transcender sus intereses nacionales y lograr establecer una nueva arquitectura mundial en beneficio de todos nosotros. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recibió el mandato de establecer un conjunto básico de derechos sociales y la dignidad del

trabajo como la fórmula para preservar la paz. El compromiso de trabajar de consuno — a fin de asegurar las libertades y los derechos democráticos y trabajar en pro de la justicia social — se reforzó nuevamente en 1944 por medio de la Declaración de Filadelfia, durante otro período de gran desesperación. En esa época, nuestros dirigentes afirmaron que el trabajo no era una mercancía, y para evitar que lo fuera, consideraron que los derechos y un salario que permitiera vivir debían ser garantías fundamentales. No podemos sino rendir homenaje a esos dirigentes, que representaban a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, y a su compromiso con un texto que se convertiría en un contrato social, cuyo desarrollo y supervisión quedaría a cargo de una estructura tripartita única en su género.

Todos nos hallamos ante el reto que plantea el siglo XXI a esta Organización y al mundo del trabajo. Como dijo ayer el Presidente Macron al hacer un llamamiento en favor de un cambio tanto del modelo económico como de la arquitectura mundial en la que se sustenta, los retos de hoy son tan complejos como los que tenía ante sí el mundo en 1919: un modelo de globalización fallido con niveles históricos de desigualdad resultantes de la explotación deshumanizadora de las cadenas mundiales de suministro; un aumento de los conflictos y del gasto militar; el desplazamiento de personas en un número nunca visto antes a causa de la interrupción o la limitación del desarrollo; y la crisis climática y las enormes alteraciones ocasionadas por la tecnología.

¿Podemos llegar a un consenso de los dirigentes actuales, entre todos los gobiernos, los empleadores y los sindicatos, con miras a responder al riesgo mundial a que está expuesto actualmente el mundo? ¿Podemos efectuar los cambios necesarios en el modelo económico? ¿Y podemos asegurar que nadie, absolutamente nadie, se quede atrás?

Si queremos lograrlo, debemos reconocer que, a pesar de la ingente multiplicación de la riqueza mundial, hay demasiadas personas a las que se les han denegado el desarrollo, los derechos humanos y laborales y la justicia social. Como muchos dirigentes mundiales les dirán, es mayor el número de personas que actualmente se acuestan con hambre que el de personas a las que se ha ayudado a salir de la pobreza extrema. La concentración de la riqueza se ha visto impulsada por una codicia empresarial que tiene consecuencias nefastas para las personas, las pequeñas y medianas empresas y el desarrollo sostenible, y, por tanto, para el futuro económico.

Hasta el 94 por ciento de los trabajadores de las cadenas mundiales de suministro son mano de obra encubierta; sus bajos salarios y el trabajo poco estable, a menudo inseguro y en ocasiones hasta informal en esas cadenas de suministro, e incluso el drama de las formas contemporáneas de esclavitud, quedan ocultos. Si a ello se añaden las pruebas de un desplome mundial de los salarios y una disminución acusada de la negociación colectiva, así como la exclusión del 70 por ciento de la población de la protección social universal, nos encontramos con una demanda estancada y un creciente descontento social consecuencia de la desesperación que reina en un gran número de países.

Me temo que nos hallamos al inicio de una época de ira, de la ira nacida de la desesperación y la desesperanza, y a medida que el contrato social se sigue desagregando, tenemos que asumir el reto de reafirmarlo, reconfigurarlo y renovarlo. No obstante, incluso mientras buscamos soluciones para responder a los cambios y perturbaciones ocasionados a escala mundial por el cambio climático y la tecnología — perturbaciones que afectan a todas las naciones —, debemos reconocer que la fuerza de trabajo mundial atraviesa en estos momentos una situación difícil. Hasta el 60 por ciento de esa fuerza de trabajo, incluidos los trabajadores de las nuevas empresas informales que desarrollan su actividad en plataformas digitales como parte de una economía que seguirá expandiéndose, se ve privada de la posibilidad de trabajar en el sector formal, lo que equivale a excluir a la mayoría de los trabajadores del mundo del trabajo decente, que es la responsabilidad fundamental que nos incumbe a todos.

Por consiguiente, recae en nosotros la responsabilidad de actuar frente al desafío urgente de establecer una base mínima de dignidad para todos los trabajadores. Acogemos con satisfacción el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y respaldamos el llamamiento en favor de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y con una garantía laboral universal — una garantía para todos los trabajadores como fundamento de un contrato social renovado, un contrato que se adecue a las exigencias del siglo XXI y, como he dicho, al mandato fundamental de la OIT — como su piedra angular.

Durante nuestras negociaciones en los próximos diez días, les pediré que piensen en la difícil situación de millones de trabajadores que ejemplifica una mujer, Ayesha. Ayesha gana sólo 20 dólares de los Estados Unidos al mes trabajando para una multinacional europea con un mercado mundial. Tiene tres hijos y, ni siquiera en su país, donde los salarios son los más bajos del mundo, puede hacer frente a los gastos para alimentar y vestir a su familia. El Gobierno de su país, que no voy a mencionar, ha cobrado conciencia de esa situación y se está convirtiendo en un modelo para otros: ha escuchado el llamamiento de los sindicatos y ha accedido a establecer un mecanismo de fijación del salario mínimo basado en datos empíricos.

No obstante, todos los gobiernos deben asumir su responsabilidad respecto de un salario mínimo basado en datos empíricos que permita que todas las personas puedan llevar una vida digna. Sabemos que el 84 por ciento de los trabajadores nos dice que el salario mínimo no basta para vivir. De poco sirve tener un salario mínimo si no es un salario mínimo vital; el 60 por ciento de las familias pobres y de ingresos medianos vive al borde de la precariedad, lo que evidentemente está socavando nuestra economía. Los derechos de negociación colectiva están en franco retroceso y si no se refuerzan para garantizar que la prosperidad llegue a todos y que puedan acordarse condiciones de trabajo seguras y estables, me temo que el mundo será más inestable. Permítanme recordarles a todos que sin el derecho a la libertad sindical y el derecho de huelga, los trabajadores son esclavos. Esa es la realidad. La explotación es el riesgo que corren cada día las personas que se encuentran en esas circunstancias.

El actual modelo de globalización también tiene un papel central en el robo de ingresos fiscales, que sirve de justificación a los gobiernos para negarse a aplicar la protección social universal y a prestar servicios públicos esenciales. No es difícil entender por qué la población ha perdido la confianza en las instituciones e incluso en la propia democracia. Muchos dirigentes reconocen esa crisis de confianza y la crisis del multilateralismo, y al apoyar aquí esta semana la necesidad de actuar con coherencia a nivel multilateral y reconocer la necesidad de un cambio, nos han emplazado a ocuparnos de esta cuestión.

El propio multilateralismo ha experimentado una profunda transformación con el transcurso de los años. Sus raíces históricas se remontan a esos días aciagos del siglo XX de los que hemos hablado. El sistema multilateral que se estableció entonces reflejaba la idea de un contrato social: las naciones de todo el mundo cooperarían para gestionar los mercados con objeto de velar por que el desarrollo económico también fuera un desarrollo equitativo y por que los beneficios del progreso económico llegaran a muchas personas.

En la Carta de La Habana, de 1948, que fue el primer intento de crear lo que más tarde sería la Organización Mundial del Comercio (OMC), también se concedía prioridad al pleno empleo. Los gobiernos reconocieron que «los países tienen un interés común en el logro y mantenimiento de normas de trabajo equitativas en relación con la productividad y, por consiguiente, en el mejoramiento de los salarios y de las condiciones de trabajo en la medida en que lo pueda permitir la productividad».

Las instituciones de Bretton Woods también se comprometieron con el objetivo del pleno empleo. Sin embargo, hoy en día el 74 por ciento de las naciones impide que los trabajadores se afilien a un sindicato, el 72 por ciento deniega a los trabajadores el acceso a

la justicia y en demasiados países los jóvenes podrían no llegar nunca a tener un empleo permanente, y nada de esto estaba previsto. Éste no es el mundo que nuestros predecesores deseaban. Y en el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, cuando a demasiados niños todavía se les priva de su infancia, debemos insistir en que esa situación debe cambiar.

Las grandes empresas están ganado un poder que trasciende la esfera y la soberanía nacionales, con unas consecuencias que todos podemos observar: una caída mundial de la participación del ingreso del trabajo en la renta, ya que el 50 por ciento más pobre de la población se vio afectada por otra disminución de ese porcentaje del 11 por ciento en 2018. Se está produciendo una desintegración de grandes proporciones del empleo permanente y no podemos olvidar el mayor fracaso del mercado: el clima y los desastres ecológicos amenazan la vida y el planeta mismos.

Ayer, la Canciller Merkel habló de la necesidad de reformar la OMC. Contar con unas condiciones mínimas de competencia equitativas exigirá el respeto de los derechos fundamentales y las normas medioambientales y la coherencia con la OIT. El Presidente Macron ha hecho un llamamiento en favor tanto de la reforma como de la coherencia en todas las instituciones multilaterales. Insistimos en que debemos velar por que se implanten nuevas reglas de comercio internacional y se exija la diligencia debida, con los pilares adicionales de los agravios y la reparación que conforman los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

En resumen, el fracaso del contrato social con el actual modelo de globalización ha puesto en peligro a las personas y a la economía mundial, así como al multilateralismo. Y hoy, sin la garantía de unas medidas que aseguren una transición justa en lo referente al cambio climático y las transformaciones tecnológicas, estamos exponiendo la cohesión social a un riesgo aún mayor y, por tanto, dejando a los trabajadores todavía más atrás.

Ahora ha llegado el momento. Es hora de contar con un nuevo contrato y alcanzar el ODS 8 y las metas conexas. La promesa de la declaración del centenario debe materializarse en un programa centrado en las personas, de manera que se preste debidamente atención a las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.

Por lo que respecta a los trabajadores, se necesita una reafirmación de la independencia y el mandato de la OIT con arreglo a su Constitución y la Declaración de Filadelfia, así como del compromiso con los derechos fundamentales, la justicia social y el trabajo decente enunciados en declaraciones posteriores. Se requiere un contrato social nuevo o renovado para los gobiernos, las empresas y los trabajadores, con una garantía laboral universal y un piso de protección social universal para todos los trabajadores. Todo ello exigirá el respeto de los derechos, empleos y trabajo decente, un salario mínimo vital y negociación colectiva, una educación pública de buena calidad, y aprendizaje permanente para todos, asegurándonos de que tengamos las competencias profesionales que se necesitarán en el futuro.

Es necesario asegurarnos de que en la declaración del centenario se reconoce la necesidad de formalizar el trabajo informal. Los trabajadores deben tener cierto control sobre su tiempo de trabajo y, como he dicho, la cobertura de la protección social ha de ser universal. También necesitamos que las empresas y las multinacionales se responsabilicen de la diligencia debida y la rendición de cuentas, lo que redundará tanto en beneficio de nuestros trabajadores como en un aumento de la rentabilidad de las pequeñas y medianas empresas.

Debemos asegurarnos de que la igualdad de las mujeres se haga realidad — ya va siendo hora de verlo en los hechos — y de que se erradiquen las formas contemporáneas de esclavitud. Nunca más podemos dejar de hacer todo lo posible para eliminar el trabajo forzoso y el trabajo infantil en nuestras sociedades. Y sabemos que eso sólo puede lograrse

mediante un diálogo social acompañado de medidas que aseguren una transición justa, entre ellas, el fomento de las competencias relacionadas con el clima y la tecnología, y el respeto del derecho de todos, incluidas las personas desplazadas, a trabajar y del derecho a la igualdad de trato.

Las perturbaciones a escala mundial ocasionadas por la digitalización y los nuevos modelos empresariales suponen una negación de las responsabilidades en materia de empleo. Se hace necesario adoptar nuevas normas y debemos trabajar juntos a tal fin. El poder monopolístico que ejercen los gigantes tecnológicos mundiales no favorece los intereses de nadie. Es preciso que las naciones utilicen colectivamente la política sobre competencia para romper ese monopolio y necesitamos un organismo mundial capaz de reglamentar sobre los datos, la propiedad de éstos, su valor y su protección, todo lo cual reviste una importancia fundamental para preservar la vida privada. Es necesario que aceptemos que la tecnología no debe determinar el futuro, y que el futuro lo han de determinar los seres humanos. Deseamos un siglo centrado en las personas, en el que la tecnología esté al servicio de las sociedades y de su economía, y no lo contrario.

En el Preámbulo a la Constitución de la OIT se afirma que «si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países». Dicho de otro modo, velar por el trabajo decente es un empeño conjunto.

El trabajo, amigos, no es una mercancía. Las normas del trabajo no pueden ser mitigadas ni denegadas por el mercado. Les pedimos a todos que apoyen una renovación del contrato social con un conjunto básico de derechos universales y salarios justos, y, como ya he dicho, un salario mínimo vital, negociación colectiva y protección social para todos los trabajadores.

Sr. Ryder, sin duda es usted el paladín del diálogo social y hoy en día el diálogo social es más esencial que nunca para el logro de un futuro justo y próspero. Me complace poder saludar a mi colega y homólogo, Roberto Suárez Santos, y pido a los gobiernos que respalden la petición conjunta que formularon la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la CSI para que ser reconocidas como Observadores Permanentes ante las Naciones Unidas y sumar sus fuerzas a las de todos ustedes con miras a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Les pedimos a todos ustedes que recuerden que la libertad sindical constituye la esencia de la dignidad humana — de hecho, constituye la esencia de nuestras democracias — y que, por consiguiente, la capacidad de actuar de manera colectiva en aras de la justicia social es fundamental tanto para la paz como para la democracia. Se inicia un nuevo siglo para la OIT y, si nos comprometemos a trabajar juntos, se hará realidad la promesa de la dignidad del trabajo. Nuestros hijos y nuestras hijas no se merecen menos.

Alocución del Sr. Roberto Suárez Santos, Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores

Sr. Suárez Santos
Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores
(original inglés)

Es para mí un orgullo comparecer hoy ante ustedes en calidad de Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE). La OIE se fundó inmediatamente después de la creación de la OIT. De hecho, el año próximo celebraremos nuestro centenario. Nos sentimos realmente orgullosos de pertenecer a la familia de la OIT.

La OIE está integrada por 158 organizaciones empresariales independientes y representativas de 148 países. Éstas representan a más de 50 millones de empresas, pero — créanme — lo importante no es el número de empresas, sino la influencia que tienen estos grandes interlocutores nacionales en el mundo del trabajo. Al ser uno de los principales representantes de la comunidad empresarial, la OIE puede contribuir eficazmente a lograr avances en la esfera de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como hemos demostrado.

La OIE surgió de un movimiento empresarial pionero con una marcada vocación social. Y yo diría incluso que se trató del primer movimiento empresarial impulsado por un claro compromiso social. Creíamos entonces — como ahora — en la libre empresa y en la economía de mercado como motor de prosperidad y bienestar, aunque también tenemos en nuestro ADN los valores e ideales que la Organización Internacional del Trabajo ha consagrado, en particular el Programa de Trabajo Decente.

La OIT se estableció tras el fin de la Primera Guerra Mundial, que había provocado la devastadora pérdida de millones de vidas. Nunca antes una guerra había causado tanta destrucción. Millones de empresas también habían quedado literalmente en ruinas, por lo que desaparecieron millones de oportunidades para los trabajadores.

La OIT se creó para ayudar a trazar un nuevo rumbo. El primer portavoz de los empleadores, el Sr. Jules Carlier, de Bélgica, explicó en esa ocasión la importancia de la OIT a los efectos de propiciar una resolución pacífica de los conflictos entre empleadores y trabajadores. La manera de avanzar — en su opinión — consistía en reunir a representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores en el marco de conferencias, de modo que cada uno de esos Grupos pudiera expresar su opinión, llegar a un acuerdo y alcanzar un compromiso equitativo.

Este mensaje es tan pertinente hoy como lo era entonces, pero no hemos venido aquí únicamente para celebrar esta efeméride. La OIT tiene una gran oportunidad de fortalecer su liderazgo, su credibilidad y su influencia, pero debe avanzar con valentía y de común acuerdo con los tres Grupos de mandantes. Eso lleva tiempo, como todos sabemos. Lograr consensos en la OIT requiere recursos y mucha paciencia, y también genera tensiones; pero cuando se logra, con la plena participación de todos los mandantes, su poder es innegable. Mi experiencia — y la de la OIE — confirman que el decidido respaldo de las normas internacionales de la OIT por parte de los tres Grupos de mandantes ayuda a cambiar notablemente la situación sobre el terreno de los trabajadores y de los empleadores. Cuando nuestras resoluciones en materia de políticas cuentan con el pleno respaldo de los mandantes, éstas también influyen de forma determinante en la formulación de las políticas nacionales.

En la OIE nos sentimos orgullosos de haber sido quienes propusieron la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Dicha Declaración ha ayudado a que nos centremos más en lo esencial: la lucha contra el trabajo infantil, contra el trabajo forzoso y contra la discriminación, y la promoción de la libertad sindical y de asociación. Aunque se han logrado progresos reales en cuanto a la aplicación de estos principios y derechos fundamentales, persisten enormes desafíos.

La OIT también ha adoptado medidas enérgicas y vitales para fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y quisiera expresar mi agradecimiento por ello. Esas medidas contribuyen a que las organizaciones de empleadores y de trabajadores sean más sólidas, profesionales e independientes, lo que proporciona las bases para un diálogo social productivo y el fundamento para una paz social sostenible en muchas zonas del mundo. Asimismo, la OIT ha protegido y sigue protegiendo a estas organizaciones cuando son objeto de amenazas, intimidación, violencia, injerencia o marginación, lo que no es inusual, incluso para las organizaciones de empleadores. Además, la libertad sindical y la libertad de asociación redundan en beneficio de las empresas. Todos

los días constatamos la importancia de estas libertades en países como la República Bolivariana de Venezuela y en otros muchos lugares del mundo donde el sector privado es objeto de amenazas y ataques a diario. Con ocasión del centenario de la Organización, quisiera agradecer a la OIT — en nombre de los miembros de la OIE y en el mío propio — esa protección y ese compromiso.

Pero centrémonos en el futuro. Las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo están resultando disruptivas para muchos, preocupantes para algunos y alarmantes para otros. Sin embargo, no podemos dejar que el temor sea el único factor determinante en la gestión del futuro. Las evaluaciones negativas que a menudo leemos en las publicaciones, incluidas las de la OIT, no resultan de ayuda y con demasiada frecuencia omiten los logros que se han obtenido.

También deberíamos echar la vista atrás con orgullo, y recordar que miles de millones de personas han dejado de vivir en la pobreza y ahora disfrutan de una vida digna y de buenas condiciones de trabajo. Ello ha sido posible gracias a importantes normas, que han establecido condiciones de igualdad que protegen a los trabajadores y a los empleadores; y también gracias a un entorno propicio para el desarrollo de las empresas.

Créanme, el futuro depara más oportunidades que nunca antes. Millones de ciudadanos, trabajadores y empresas tendrán un acceso sin precedentes a la educación, la adquisición de competencias y los contactos empresariales. Si maximizamos los beneficios de estas nuevas oportunidades, un número aún mayor de personas podrá salir de la pobreza. No debemos poner freno al futuro y dejar que el miedo decida por nosotros. Debemos comprender que, si restringimos la iniciativa empresarial, no sólo obstaculizaremos la creación de puestos de trabajo en el futuro, sino también la creatividad, la innovación y la prosperidad.

Coincido con Sharan en que quedan tareas pendientes que la OIT debe acometer. Más del 60 por ciento de las personas de todo el mundo trabajan en el sector informal, es decir, trabajan «en negro». Estas personas y empresas no disfrutan de un trabajo decente, de libertad sindical y de asociación o de condiciones de trabajo adecuadas. Y cabe destacar que la informalidad no se ha reducido en muchos países, por complejos motivos. Si la OIT quiere mantener su credibilidad, debe redoblar sus esfuerzos a fin de remediar este importante problema sobre el que a menudo pasamos de puntillas. Para ello, contamos con una buena base: la Recomendación que adoptamos en 2015.

Por otro lado, la OIT no puede mantener su pertinencia en el futuro si no se posiciona como organización de referencia en la prestación de orientaciones eficaces para el desarrollo de las competencias profesionales. El futuro de los mercados de trabajo depende de la anticipación de las competencias profesionales que se requerirán y de nuestra capacidad para aprender de forma constante y rápida. Las políticas que promueven eficazmente la transición de un trabajo a otro triunfarán en el futuro. No se trata únicamente de determinar qué competencias técnicas se precisarán en el futuro, sino también de ayudar a los países a cambiar la mentalidad de las personas, ya sean trabajadores o empleadores, para que sean flexibles y logren desarrollar rápidamente «competencias complementarias». La OIT necesita un departamento que se dedique específicamente a estudiar las competencias que se requerirán en el futuro y a ayudar a los países y sectores, en particular en las economías en desarrollo, a desarrollar su capacidad para adaptar rápidamente sus competencias. Ya no podemos seguir quedándonos de brazos cruzados.

La OIT también debe asumir, aceptar y reconocer plenamente — y esto es muy importante para nosotros — que, sin un entorno adecuado y sostenible para el crecimiento empresarial, simplemente no puede haber trabajo decente. Las dos caras de la moneda del trabajo decente son el empleo y el crecimiento económico. Más del 80 por ciento de los puestos de trabajo se generan en el sector privado. Por lo tanto, la OIT no logrará cumplir su

mandato si no ayuda a las empresas a crear empleos. Esto debe enunciarse claramente en la futura declaración.

No se trata de meras palabras o de declaraciones de intenciones, sino de adoptar medidas, especialmente en tres ámbitos. En primer lugar, es hora de que todos nosotros, y también la OIT, reflexionemos de forma objetiva y equilibrada sobre las repercusiones que tendrá cada nueva norma o política de la OIT que se discuta en la capacidad de creación de empleo de las empresas. Éste es un enfoque que dista mucho de aplicarse sistemáticamente en nuestra Organización. En segundo lugar, necesitamos que la OIT contribuya más a crear un entorno empresarial sólido, en colaboración con otras organizaciones internacionales. Esto es especialmente importante para las empresas pequeñas que se topan con numerosas trabas jurídicas y administrativas en un entorno en ocasiones muy hostil. Ellas también son heroínas olvidadas. La autoridad de la OIT puede contribuir en gran medida a mejorar esta situación. En tercer lugar, en el marco de sus actividades de investigación, la OIT también debe examinar con mayor diligencia las necesidades de los empleadores, adoptando para ello un enfoque más equilibrado.

En definitiva, la OIT también debe ser la casa de los empleadores. El personal directivo y los funcionarios de la OIT deberían familiarizarse más con las nuevas realidades del entorno empresarial y ser más conscientes de ellas. La OIT debería contratar a más personal procedente del sector privado. Si abordamos esta cuestión específica de forma adecuada, podemos contribuir a disipar la legítima preocupación del Grupo de los Empleadores que teme que la Oficina no sea imparcial, a pesar de que lo requiere su mandato.

Otro de los mensajes fundamentales que les quisiera transmitir hoy es que se sumen a la iniciativa de mi homóloga del Grupo de los Trabajadores, la Sra. Sharan Burrow, de la Confederación Sindical Internacional (CSI), para realizar un llamamiento conjunto. Sharan y un servidor solicitamos la ayuda de todos los Estados Miembros de la OIT, en primer lugar, para que informen a los distintos organismos e instituciones de las Naciones Unidas sobre el valor de un diálogo tripartito regular con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En segundo lugar, les pedimos su ayuda para lograr el objetivo de la OIE y la CSI de obtener la condición de observadoras permanentes ante la Asamblea General de las Naciones Unidas. En el marco del proceso de reforma del sistema de las Naciones Unidas destinado a darle una mayor coherencia, es crucial que la función de los interlocutores sociales se amplíe y no se limite al ámbito de la OIT. Los interlocutores sociales deben poder contribuir eficazmente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Sharan y yo hacemos un llamamiento para que la OIE y la CSI desempeñen un papel específico y reconocido en otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, así como en todos los países del mundo. Esto no sólo redundará en nuestro beneficio, sino que también servirá para incrementar el impacto de las Naciones Unidas.

Se habla mucho de la necesidad de establecer alianzas entre los gobiernos y la sociedad civil con miras a abordar las cuestiones más apremiantes a nivel mundial. El ODS 8, relativo al trabajo decente, no es un tema aislado; abarca el conjunto de los derechos humanos y los desafíos en materia de desarrollo que son comunes a muchos ODS, incluido el ODS 1, sobre el fin de la pobreza, el ODS 4, sobre una educación de calidad, y el ODS 10, sobre la reducción de las desigualdades. El compromiso de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es esencial para lograr estos ambiciosos objetivos.

Las redes empresariales como la nuestra, que son poderosas y equilibradas, pueden ayudar a las empresas a adaptarse a los retos tecnológicos y a otros desafíos mundiales, como la evolución demográfica, el cambio climático y las carencias de competencias profesionales. La OIE está bien situada para ayudar a las Naciones Unidas a establecer alianzas de colaboración con el sector privado a través de nuestra red, con presencia en 148 países.

Para concluir, quisiera citar de nuevo al primer portavoz de los empleadores, el Sr. Jules Carlier: «Créanme cuando les digo que compartimos los mismos objetivos y propósitos. Sólo lograremos hacer realidad nuestro deseo común si caminamos juntos de la mano. Y eso es lo que queremos; lo deseamos de todo corazón. Por eso, les pedimos que nos den la mano y que estrechen la que les tendemos leal y sinceramente». Después de un siglo, la unión entre empleadores, trabajadores y gobiernos sigue siendo más pertinente que nunca. Avancemos juntos de la mano.

Alocución del Excmo. Sr. Mohamed Shtayyeh, Primer Ministro de la Autoridad Palestina

Sr. Shtayeh
Primer Ministro de la Autoridad Palestina
(original árabe)

En nombre de Palestina, de la Autoridad Palestina, y de nuestros interlocutores, es decir, los sindicatos de trabajadores, las organizaciones de la sociedad civil y los empresarios, quisiera felicitarles por el centenario de la Organización Internacional del Trabajo, institución pionera y expresión máxima de los esfuerzos de colaboración desplegados conjuntamente por los interlocutores sociales.

También quisiera dar las gracias al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo — a quien recibí durante su visita a Palestina el año pasado — por invitarnos a participar en esta sección de alto nivel. Asimismo, doy las gracias a los miembros de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y a sus dos presidentes, el Presidente de Sudáfrica y el Primer Ministro de Suecia. En efecto, las recomendaciones formuladas por esta Comisión son muy importantes para Palestina y su futuro, y lo serán aún más cuando finalice la ocupación y podamos llevarlas a la práctica adecuadamente.

Las primeras actividades sindicales en Palestina tuvieron lugar en 1929, en Jaffa. Actualmente, existen sindicatos en todos los sectores de actividad en Palestina, algo de lo que nos sentimos especialmente orgullosos. Los trabajadores lideran la lucha del movimiento nacional palestino contra la injusticia y a favor de la justicia social y política para todos los palestinos. Esta lucha tiene como objetivo poner fin a la ocupación, instaurar un Estado palestino independiente cuya capital sea Jerusalén y garantizar el derecho de retorno de los refugiados.

Palestina vive una situación anómala. En efecto, sigue sometida a una ocupación militar y colonialista y no tiene el control ni de sus recursos económicos ni de sus pasos fronterizos, ni tampoco de la entrada o la salida de su territorio. Israel domina todos los factores de producción en Palestina — las tierras, el agua, las tecnologías y el capital — y aplica una política colonialista que consiste en confiscar las tierras, dejando sin empleo a los agricultores que las cultivaban u obligándolos a trabajar en el mercado laboral israelí. La confiscación de tierras ha convertido a estos agricultores, que en otros tiempos eran propietarios de su tierra y actores del proceso de producción, en proletarios desposeídos.

Los trabajadores palestinos trabajan en Israel en condiciones particularmente penosas y carecen de las condiciones de seguridad más básicas. El año pasado, 25 trabajadores palestinos perdieron la vida en accidentes laborales en Israel. Además, son objeto de extorsión económica y deben pagar hasta 700 dólares de los Estados Unidos al mes para disponer de un permiso de trabajo que les permita acceder al mercado de trabajo israelí. Además de sufrir estas condiciones inhumanas, los trabajadores deben atravesar cada día los puestos de control instalados por Israel a la entrada de las ciudades. Sin duda alguna, es esencial tomar medidas para ofrecer a estos trabajadores un entorno laboral más seguro.

Para los palestinos, la pobreza y el desempleo son una cruel realidad. Estas condiciones son particularmente graves en la Franja de Gaza donde, debido al bloqueo y la ocupación que impiden que los trabajadores tengan acceso a los medios de producción, el 52 por ciento de la población activa está sumida en el desempleo y la pobreza, frente a un18 por ciento en la Ribera Occidental. La tasa de desempleo juvenil — que ronda el 54 por ciento — es la más elevada, en particular entre los jóvenes de 19 a 29 años, que en su mayor parte cuentan con titulación universitaria. Las condiciones del mercado de trabajo son especialmente injustas para las mujeres, que sólo representan el 19 por ciento de la población activa.

El Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente y la Autoridad Palestina deben hacer frente a una verdadera guerra financiera. Israel también ha impuesto límites a la cuantía de las ayudas en efectivo que la Autoridad Palestina asigna a los huérfanos de los mártires y a las familias de los prisioneros, lo cual contraviene el Protocolo de París sobre Relaciones Económicas que firmamos con Israel y hace que la situación sea aún más difícil y compleja. Como consecuencia de ello, los trabajadores sólo han percibido la mitad de su salario en los últimos meses. Aunque la población ha demostrado su paciencia, esta situación supone un grave menoscabo de la dignidad nacional.

Esta guerra económica tiene por objeto imponer una solución política, que se ha presentado como el «acuerdo del siglo», que la Autoridad Palestina rechaza porque atropella los derechos del pueblo palestino, en particular su derecho a la autodeterminación y a la creación de un Estado propio.

Es muy difícil para la economía palestina generar empleo en estas condiciones. Tendríamos que crear 50 000 empleos al año pero, dadas las circunstancias, sólo podemos crear 10 000, lo que contribuye a aumentar el desempleo y tiene consecuencias políticas y sociales nefastas.

La principal salida de la crisis económica y del desempleo en Palestina es de índole política, y dependerá del control que los palestinos puedan ejercer sobre sus recursos y del acceso que tengan a las zonas de desarrollo que hoy les están vedadas. Israel considera que estas zonas, las cuales abarcan el 62 por ciento de la Ribera Occidental, son una reserva geográfica necesaria para seguir impulsando la expansión de los asentamientos judíos. También es preciso levantar el asedio de la Franja de Gaza y permitir a los trabajadores acceder libremente al mercado laboral palestino.

A este respecto, cabe señalar que, por primera vez en tres años, se ha logrado la igualdad salarial entre el personal de la Autoridad Palestina en Gaza y el de la Ribera Occidental.

Como he explicado, el Gobierno palestino se esfuerza activamente por reestructurar la economía palestina. Además, se está distanciando gradualmente de la relación de subordinación colonialista impuesta por las autoridades de ocupación, y apostando por una estrategia de desvinculación con respecto a la economía israelí y de desarrollo de su propia producción, con el objetivo de ser autosuficiente mediante la sustitución de las importaciones.

Gracias a estrategias de esta índole, podremos desarrollar los sectores productivos, a saber, la agricultura y el sector industrial, lo que nos permitirá crear empleo, generar ingresos, aumentar el poder adquisitivo de la población y remediar los desequilibrios en el mercado de trabajo.

El Gobierno también ha puesto en marcha una estrategia centrada en el desarrollo de polos de actividad con el objetivo de lograr un desarrollo equilibrado entre las diferentes regiones del territorio palestino y beneficiarse de sus ventajas comparativas y competitivas. Por ejemplo, hemos decidido convertir la región de Belén en un polo turístico, y haremos

todo lo posible para lograrlo. Otras regiones formarán parte del polo agrícola y otras del polo industrial. Este tipo de estrategias nos permitirán romper nuestra relación de subordinación a Israel y favorecer tanto el desarrollo horizontal, de nuestras infraestructuras físicas y sociales, como el desarrollo vertical, es decir, el de las competencias en los diversos sectores económicos, productivos y de servicios.

En esta perspectiva, apostaremos por la transición de la necesidad a la productividad. Para ello, ayudaremos a los hogares pobres a transformarse de «hogares consumidores» en «hogares productores», concediéndoles una pequeña ayuda económica, brindándoles formación y contribuyendo a su empoderamiento económico a través de la iniciativa empresarial.

En el contexto de la inversión en el capital humano y a fin de luchar contra el desempleo, hemos creado un comité especial encargado de evaluar el proceso educativo, sus resultados y su adecuación al mercado de trabajo local. Vamos a centrar nuestros esfuerzos en la formación profesional y el aprendizaje para que los palestinos sin empleo puedan trabajar por cuenta propia, sin tener que esperar a que alguien les contrate.

En el marco del programa de desarrollo de las instituciones palestinas, el Gobierno abrirá una escuela universitaria de formación profesional que, junto a los centros de formación existentes, formará parte de un programa nacional único que nos permitirá crear nuevas formas de trabajo.

El Gobierno ha decidido crear un banco de inversión para el desarrollo con el objeto de ofrecer financiación a largo plazo para proyectos productivos en diferentes regiones. En la actualidad, la mayor parte de los bancos no conceden este tipo de préstamo, sino más bien créditos al consumo. También hemos puesto en marcha numerosas agencias de colocación y hemos creado un portal web que presenta detalladamente el sistema de información sobre el mercado laboral para que los trabajadores puedan encontrar un empleo. Además, se ha creado un nuevo ministerio de emprendedurismo y empoderamiento con el fin de centralizar las actividades vinculadas a la elaboración y la financiación de proyectos que generan empleo e ingresos.

Los palestinos están firmemente empeñados en fortalecer el capital humano, invertir en las personas y desarrollar las instituciones palestinas. Deseamos combinar estas prioridades para construir un Estado próspero que esté al servicio de los ciudadanos y pueda responder a sus necesidades. Para ello, es necesaria la ayuda de todos ustedes.

Hace mucho tiempo que Palestina mantiene excelentes relaciones con la OIT, donde están representados el Ministerio de Trabajo, los sindicatos y los empleadores palestinos. Gracias a la valiosa asistencia técnica y material proporcionada por la Oficina, hemos implantado un sistema de protección social integral que comprende un régimen de pensiones y una cobertura social. El diálogo sobre este sistema de protección social sigue en curso para hacerlo más completo. Las políticas sociales no se limitan a las transferencias en efectivo, sino que también promueven el empoderamiento económico; con este fin, se han puesto en marcha pequeños proyectos destinados a reforzar la capacidad de las familias para subvenir a sus necesidades. Asimismo, invertimos en infraestructuras físicas y sociales.

El informe anual que la OIT presenta en cada reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo reviste una gran importancia, ya que da cuenta de la realidad de los trabajadores de los territorios palestinos. Desearíamos que en dicho informe se incluyeran todos los años recomendaciones aplicables, que dichas recomendaciones sean objeto de seguimiento con las autoridades de ocupación y que se sometan a examen en las siguientes reuniones de la Conferencia. Además, desearíamos que la situación de los trabajadores bajo ocupación militar se mencione en las conclusiones, ya que Palestina constituye la última colonia de la historia moderna.

En otro orden de cosas, cuando los países europeos acordaron etiquetar los productos procedentes de los asentamientos israelíes en los territorios ocupados indicando su origen, Israel trató de justificar su política de exportación de esos productos aduciendo que los asentamientos ofrecían oportunidades de empleo a los trabajadores palestinos y que el boicot sólo contribuía a agravar la crisis del desempleo. Rechazamos firmemente este razonamiento, ya que los asentamientos en los territorios palestinos ocupados son ilegales y contrarios a derecho. Que los asentamientos ofrezcan oportunidades de empleo a los trabajadores no puede en absoluto justificar su existencia, sobre todo si consideramos que algunos de estos trabajadores son empleados en asentamientos implantados en tierras que antes pertenecían a sus familias y que fueron confiscadas por Israel. Esta práctica es una verdadera tortura física y psicológica.

Palestina espera que la OIT siga de cerca la situación de los trabajadores palestinos en el mercado laboral israelí, en particular en lo relativo a sus derechos y las prestaciones que les corresponden, puesto que Israel los ignora y destina una parte de esas prestaciones a la construcción de barreras militares en los puestos fronterizos. Lo menos que se puede decir es que es un trato insultante y humillante. Además, Israel retiene hasta un tercio de los salarios de los trabajadores, los cuales no tienen derecho a ninguna ventaja en contrapartida.

Confiamos en que, gracias a los mandantes tripartitos de esta Organización, podamos ofrecer a nuestros trabajadores condiciones de trabajo decente y un trato digno y humano. Para ello, será necesario: primero, velar por que los trabajadores palestinos puedan atravesar los pasos fronterizos en condiciones humanas y no humillantes; segundo, acabar con el comercio, muy costoso, de los permisos y lograr que Israel trate esta materia con los representantes oficiales de la Autoridad Palestina, y no con intermediarios; tercero, velar por la seguridad de los trabajadores y ofrecerles condiciones de trabajo humanas que ayuden a preservar su dignidad; y cuarto garantizar que se les paguen las prestaciones que les corresponden, como ya intenta hacer la Autoridad Palestina. En este sentido, sería conveniente que la OIT cree un grupo encargado de examinar la cuestión de los derechos materiales de los trabajadores.

Palestina reitera su pleno compromiso con todos los instrumentos que ha firmado en materia de derechos humanos, derecho de sindicación, buena gobernanza y, lo que es más importante, protección social. El destino de los palestinos depende del diálogo, ya sea de carácter político o social. Es más fácil entablar un diálogo social porque su objetivo es buscar soluciones en las que todas las partes salgan beneficiadas y porque permite llegar a acuerdos más fácilmente. Para nosotros, es importante preservar esta fórmula democrática, ya que deseamos que la democracia se base en el diálogo, en el marco de una colaboración entre las partes.

Para concluir, permítanme expresar la esperanza de que Palestina se convierta un día en miembro de pleno derecho en todos los foros, instituciones y plataformas internacionales, inclusive en la Organización Internacional del Trabajo. Reiteramos nuestro pleno compromiso con el principio de «no dejar a nadie atrás».

(El orador continúa en inglés.)

Nadie debería quedar atrás, tampoco Palestina debe quedar atrás.

El Presidente
(original francés)

En nombre de mis colegas de la Mesa y de todos los delegados de la Conferencia, deseo expresarles mi más profunda gratitud por habernos honrado hoy con su presencia y por haber compartido con nosotros sus ideas y su visión.

Con esto llegamos al término de esta sección de alto nivel, organizada en el marco de la quinta sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 13.05 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

8F

Fecha: viernes 12 de julio de 2019

Sesión plenaria

Sección de alto nivel: Visitas de jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

Índice

Página

Sección de alto nivel 1

Alocución de Su Majestad el Rey Letsie III, Reino de Lesotho 1

Alocución del Excmo. Sr. Salvador Antonio Valdés Mesa, Primer Vicepresidente de la República de Cuba 4

Alocución del Excmo. Sr. Iván Duque Márquez, Presidente de la República de Colombia 7

Miércoles 19 de junio de 2019 a las 11.10 horas
Presidenta: Sra. Mugo, Vicepresidenta empleadora de la Conferencia

Sección de alto nivel

La Presidenta
(original inglés)

Declaro abierta la decimoquinta sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia tendrá el honor de recibir a jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados que han venido a reafirmar su compromiso con la justicia social, uno de los principios en los que se fundó la OIT hace cien años, y compartir con la Conferencia sus experiencias y su visión sobre el futuro del trabajo. En el marco de esta sección de alto nivel, hoy tenemos el gran honor y el privilegio de recibir a tres de estos invitados. Sin más dilación, cedo la palabra al primero de ellos, Su Majestad el Rey Letsie III, del Reino de Lesotho.

Alocución de Su Majestad el Rey Letsie III, Reino de Lesotho

S. M. el Rey Letsie III
Reino de Lesotho
(original inglés)

Con gran humildad y gratitud, me sumo hoy a los jefes de Estado que me han precedido para dirigirme a los presentes en esta sección de alto nivel de la Conferencia Internacional del Trabajo. Deseo expresar mi agradecimiento al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Sr. Guy Ryder, por su amable invitación a unirme a esta augusta asamblea. Felicito, asimismo, a la OIT por la organización de esta reunión conmemorativa. No me cabe duda de que la 108.ª reunión de la Conferencia será recordada como un hito importante en la centenaria historia de la OIT.

La Conferencia Internacional del Trabajo ha sido, durante 100 años, un parlamento mundial al que han acudido anualmente especialistas en cuestiones laborales con el objetivo de establecer y definir prácticas y marcos laborales que han servido de orientación e inspiración a los Estados Miembros a la hora de elaborar sus respectivas políticas y legislaciones nacionales. Me complace observar que este foro se ha mantenido fiel a su tarea primordial de luchar por la justicia social, elaborando, examinando y revisando normas internacionales del trabajo y celebrando debates constructivos sobre cuestiones y cambios fundamentales que afectan al mercado de trabajo. En consecuencia, los instrumentos, las declaraciones, las discusiones y las conclusiones de esta Conferencia siguen siendo un punto de referencia inestimable para todos los Estados Miembros.

La firme postura adoptada por la OIT en relación con el delicado y complejo tema de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo es verdaderamente loable. Esperamos vivamente que pronto se establezca un convenio que proteja a los trabajadores de este tipo de abusos. También somos conscientes de los nuevos retos que enfrenta el mercado de trabajo ante la irrupción de rápidos avances tecnológicos y otros procesos dinámicos como la robótica y la

automatización. Si bien estos procesos se iniciaron hace un cierto tiempo, el ritmo al que se suceden actualmente los cambios en el lugar de trabajo obliga a instituciones clave como la OIT a ser proactivas, a fin de prestar asesoramiento sobre la forma de abordar los posibles desafíos en el lugar de trabajo que nos depara el futuro. Si esta revolución de datos se desarrolla de manera similar a la Revolución Industrial, deberemos redoblar nuestros esfuerzos para asegurar la adquisición y actualización de competencias profesionales por parte de nuestras fuerzas de trabajo. La experiencia nos ha enseñado que la creación de empleo se produce cuando el ingenio humano se combina con la innovación basada en el conocimiento. Los empleadores y los trabajadores deben hallar un punto de encuentro en esta era de rápidos avances tecnológicos. Ambas partes deben ser capaces de adaptarse a un nuevo entorno de rápidos avances tecnológicos.

Deseo, por tanto, felicitar al Presidente de la República de Sudáfrica y al Primer Ministro de Suecia por haber trabajado sin descanso, junto con los interlocutores sociales, para elaborar el informe, que incluye una serie de propuestas sobre el futuro del trabajo. Cabe elogiar asimismo al Director General, por la visión e iniciativa que ha demostrado al concebir la idea del futuro del trabajo.

Los festejos del centenario en la sede de la OIT culminan un proceso de celebraciones iniciado en nuestros respectivos países y regiones. En África, a nivel continental, las celebraciones se llevaron a cabo en Addis Abeba (Etiopía), durante la tercera reunión del Comité Técnico Especializado sobre Desarrollo Social, Trabajo y Empleo de la Unión Africana. En nuestra región, tengo presentes las celebraciones organizadas por la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) en el marco de su reunión sobre el sector del empleo y el trabajo, celebrada en marzo de este año en Namibia. En mi país, conmemoramos el centenario de la OIT centrando todos nuestros esfuerzos en los trabajadores más vulnerables del mercado laboral, a saber, los trabajadores del sector informal y de la economía rural. A juicio de mi Gobierno, no podemos hablar del futuro del trabajo si seguimos dejando atrás a los miembros más vulnerables del mercado laboral. Por consiguiente, consideramos apropiado y conveniente recabar sus opiniones sobre los problemas con que se topan para lograr un trabajo decente y, en el marco de ese proceso, se intercambiaron y compartieron ideas sobre cómo pueden transitar de la economía informal a la economía formal.

Sigo apoyando plenamente la Garantía Laboral Universal, tan pertinente hoy como hace un siglo. Se trata del principio fundacional sobre el que se edificó la OIT. La Garantía Laboral Universal aborda el problema crítico de la competencia comercial desleal en todo el mundo, ya que garantiza que todos los Estados Miembros reconozcan las normas fundamentales del trabajo. Las horas de trabajo siguen siendo importantes, pues es preciso conciliar el trabajo con la vida familiar y otras responsabilidades sociales. Asimismo, es indispensable que los sueldos de los trabajadores les permitan atender sus necesidades básicas. La salud y la seguridad de los trabajadores son cruciales, ya que una fuerza de trabajo en malas condiciones de salud no puede ser productiva. Así pues, hay que reducir a su mínima expresión, cuando no erradicar completamente, los accidentes y las enfermedades profesionales. Por último, pero no por ello menos importante, deberían garantizarse unos ingresos a los trabajadores, incluso cuando dejan de ser productivos por problemas de salud, por una licencia de maternidad o cuando pierden su trabajo debido a necesidades de funcionamiento de la empresa. Establecer planes de ahorro para la jubilación es absolutamente fundamental, ya que aligera la carga — a menudo demasiado pesada — que deben asumir los gobiernos, a quienes compete mantener a las personas mayores que han trabajado durante muchos años. Aunque no sea la panacea para lograr la justicia social en todo el mundo, la Garantía Laboral Universal es un medio crucial para lograr el objetivo del trabajo decente. Así pues, sigue siendo irrebatible que una política o legislación laboral que carezca de alguno de estos aspectos será insuficiente.

Llegados a este punto, permítanme señalar a la atención de esta augusta reunión la importante cuestión de la gobernanza, un aspecto central en la existencia de la OIT. La característica única de esta Organización, que reúne a trabajadores, empleadores y gobiernos para que debatan cuestiones en las que tienen intereses compartidos, es ciertamente digna de elogio y debería ser emulada a todos los niveles del discurso público en nuestros respectivos países. Quiero subrayar que entendemos que los trabajadores y los empleadores son la espina dorsal del desarrollo económico de todos los países. Por ello, comparto la opinión de que esta forma singular de diálogo tripartito no debería limitarse únicamente a las cuestiones laborales tradicionales, sino que debería extenderse a otras instancias de debate nacional.

Sin embargo, por muy sólido que pueda ser este modelo tripartito, enfrenta algunos desafíos que deben abordarse. Uno de ellos es determinar qué parte tiene la última palabra en caso de bloqueo del proceso de negociación. La opinión general es que son los gobiernos, en cuanto representantes electos de los pueblos, quienes deberían asumir esa función. A este respecto, es preciso que todas las partes interesadas entablen un diálogo serio y lleguen a consensos. La cuestión del fortalecimiento de las capacidades también es importante para que el diálogo social añada valor al desarrollo económico. Propongo, por tanto, que se ayude a los interlocutores sociales a adquirir las competencias y los conocimientos necesarios para prestar un servicio eficaz a sus instituciones.

La última cuestión relacionada con la gobernanza que quisiera tratar aquí se refiere a la estructura de gobierno de nuestro Consejo de Administración. Es preciso replantearse la estructura de gobernanza de la propia OIT. Estoy convencido de que la igualdad y la equidad deben ser las piedras angulares del Consejo de Administración de la OIT. Al formular esta observación, no olvido las circunstancias históricas que dieron origen al acuerdo por el que se rige actualmente la atribución de los puestos permanentes en el Consejo de Administración. Sin embargo, pedimos a los Estados Miembros que acepten que debe reestructurarse la gobernanza de la OIT de tal manera que todas las regiones cuenten con Miembros permanentes. En otras palabras, esperamos que la estructura de gobernanza de la OIT encarne el principio de igualdad y de representación justa. Tengo la viva esperanza de que, en la declaración del centenario, se reflejen nuestras aspiraciones de igualdad en las estructuras de gobernanza. Si así fuera, la declaración se convertiría en un hito importante en la larga historia de esta institución.

Quisiera ahora destacar con gran aprecio la función desempeñada por la OIT en mi país desde su adhesión en 1966. Ante todo, deseamos dejar constancia de nuestro profundo agradecimiento a la OIT y, en particular, a su Director General — a quien tuve la oportunidad de recibir en mi país, en julio del año pasado — por el generoso apoyo prestado por la Organización al Reino de Lesotho. Nos honra especialmente que se haya establecido, en los últimos años, una oficina en Pretoria (en la República de Sudáfrica), destinada a prestar servicios a los Estados Miembros acreditados de la región del África Meridional de forma más eficiente.

Quisiéramos señalar que, hasta la fecha, gracias a la asistencia que la OIT nos ha prestado amablemente, hemos logrado: promulgar una legislación laboral conforme a las normas del trabajo; crear una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Dirección de los Servicios Nacionales de Empleo; establecer la Dirección de Prevención y Resolución de Conflictos y el Tribunal del Trabajo; fortalecer la capacidad de los funcionarios de la administración del trabajo; elaborar el Programa de Trabajo Decente para Lesotho; preparar el Programa de Acción para la Erradicación del Trabajo Infantil; y formular una política laboral nacional, por no citar más que algunos ejemplos.

Dicho esto, soy consciente de que seguimos enfrentando algunos desafíos en materia laboral. En diversas áreas, todavía tenemos que incorporar las disposiciones de varios convenios a la legislación nacional; pero quisiera destacar nuestra firme intención de resolver estas cuestiones y demostrar así la gran importancia que atribuimos al cumplimiento

de las normas internacionales del trabajo. Por consiguiente, hemos atendido el llamamiento del Director General a los Estados Miembros para que ratifiquen al menos uno de los convenios fundamentales de la OIT. A ese respecto, es un orgullo anunciar que Lesotho ha ratificado el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. He sido informado de que el proceso de depósito de los instrumentos de ratificación ante la OIT se encuentra en una fase avanzada.

Por último, también quisiera solicitar a la OIT que, con sus conocimientos especializados, nos brinde apoyo para llevar a cabo nuestras reformas nacionales. Uno de sus componentes más importantes es la reforma de la administración pública, cuyo objetivo es conferirle nuevamente un carácter políticamente neutro y centrado en la prestación de servicios. Nos complace, por tanto, anunciar que el Consejo de Ministros ha aprobado una política laboral destinada, entre otras cosas, a garantizar que los funcionarios públicos disfruten plenamente de sus derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. Aguardamos con interés la ocasión de trabajar con el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente de Pretoria sobre estas reformas nacionales.

La pasión que ha mostrado el Director General en su empeño por alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible da fe claramente de que aspira a promover la justicia social en todo el mundo. Ello es verdaderamente loable y un ejemplo que todos deberíamos seguir. Por consiguiente, es para mí un motivo de orgullo anunciar que el Gobierno de Lesotho ha establecido asimismo una estructura de coordinación nacional para supervisar la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El hecho de que la presidencia de este importante comité esté adscrita a la Oficina del Primer Ministro ilustra la importancia de este comité de supervisión de alto nivel, integrado por representantes de las dos cámaras del Parlamento, de los interlocutores sociales, de organizaciones no gubernamentales, de organizaciones confesionales y de organizaciones de la sociedad civil. En consecuencia, tenemos mucho en común con la OIT, más allá de las cuestiones laborales tradicionales.

A modo de conclusión, quiero desear lo mejor al Director General y a su equipo en su empeño por moldear el futuro del mundo del trabajo, al tiempo que siguen trabajando sin tregua para ayudar a los Estados Miembros a lograr el objetivo del trabajo decente para todos. No me cabe duda de que el Director General hará realidad sus sueños, ya que ha demostrado claramente su apego al papel fundamental que desempeña la OIT en la erradicación de la pobreza y el restablecimiento y preservación de la dignidad humana en todo el mundo.

Incluso transcurridos cien años, la OIT sigue siendo una organización dinámica y vital, que todos respetamos y admiramos. Sólo con el apoyo de sus asociados internacionales y nacionales podrá cumplir su mandato y ser una organización de la que todos podamos sentirnos orgullosos. Por esta razón, mi Gobierno seguirá apoyando con decisión su labor y espera seguir colaborando y cooperando con esta noble institución.

Alocución del Excmo. Sr. Salvador Antonio Valdés Mesa, Primer Vicepresidente de la República de Cuba

Sr. Valdés Mesa
Primer Vicepresidente de la República de Cuba

La Organización Internacional del Trabajo arriba a su centenario con una gran obra a favor de la justicia social, la promoción del empleo digno y la protección de los derechos de los trabajadores.

Mucho hemos avanzado desde que se fundara la OIT en 1919, luego de la Primera Guerra Mundial. Los avances alcanzados por la comunidad internacional en materia de

reconocimiento y protección de las libertades sindicales, empleo digno, descanso remunerado, seguridad y salud en el trabajo e igualdad y no discriminación en el empleo, por solo citar algunos ejemplos, tienen impresa la huella de la OIT.

No obstante, mucho le queda aún por hacer a esta Organización, que debe continuar trabajando por resolver problemas de larga data en el ámbito del empleo y enfrentar también nuevos retos como consecuencia del desarrollo tecnológico, cuyo ritmo vertiginoso impone no pocos desafíos, como acertadamente apunta el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.

Ante la tarea inconclusa y las nuevas metas para lograr un mundo del trabajo cada vez más digno y sostenible, se impone reforzar el compromiso de todos con la OIT y su mandato. Cuba siente legítimo orgullo y satisfacción de ser país fundador de esta Organización y asumirá el segundo siglo de su existencia con la voluntad de continuar fortaleciendo los vínculos de cooperación con la misma y con el compromiso que ha mostrado siempre mi país con la protección de los derechos de los trabajadores y la construcción de un mundo más justo.

El contexto en el que la OIT llega a su centenario es complejo. Con mucha preocupación observamos cómo avanzan ideas y prácticas que desechan el multilateralismo como vía para la solución de los problemas globales y fomentan peligrosamente la confrontación, la retórica agresiva y la imposición. Avanzan el irrespeto al derecho internacional, la violación de la Carta de las Naciones Unidas, el intervencionismo y la injerencia en los asuntos internos de los Estados.

Crecen la desigualdad y la pobreza debido a un orden internacional injusto, con irresponsables e insostenibles patrones de producción y consumo, e instituciones financieras poco transparentes y nada democráticas.

En 2018, 26 multimillonarios concentraron más dinero que los 3 800 millones de personas más pobres del planeta. El actual orden internacional hace de la justicia social, el empleo digno y los derechos del trabajo una quimera para millones de seres humanos en el mundo, incluidos los sectores más humildes de los países desarrollados.

Se acrecientan los efectos del cambio climático, algunos ya irreparables, que ponen en riesgo la supervivencia del planeta, la salud y la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras. En el mundo del empleo, el cambio climático provocará la pérdida de millones de puestos de trabajo. Sin embargo, la principal potencia, Estados Unidos, elude sus responsabilidades históricas al retirarse del Acuerdo de París.

Proliferan, sobre todo en las sociedades más ricas, las ideas supremacistas, el discurso del odio, la xenofobia, la discriminación y la intolerancia, en particular contra las minorías y los migrantes, lo que tiene particular incidencia en materia de empleo. Las minorías y los migrantes enfrentan casi siempre peores condiciones de trabajo, pocas o nulas garantías, bajísimos salarios y elevados niveles de explotación.

Aumentan la politización, la selectividad y los dobles raseros contra países en desarrollo. Naciones industrializadas, que a pesar de su inmensa riqueza tienen grandes retos en sus propios territorios en materia de protección de los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales, pretenden erigirse en paradigmas mundiales y manipulan los nobles objetivos de esta Organización para condenar a países del Sur que no se pliegan a sus intereses.

Desafortunadamente, la Organización Internacional del Trabajo no ha estado exenta de estos enfoques punitivos y prácticas selectivas contra países en desarrollo. Se impone continuar trabajando en el perfeccionamiento y transparencia de los órganos de control y los

métodos de trabajo de la Organización con el objetivo de que pueda cumplir mejor su mandato y no haya espacio para su manipulación con fines políticos.

La imposición de medidas coercitivas unilaterales, contrarias al derecho internacional y a la Carta de las Naciones Unidas, es un mecanismo al que algunos Estados recurren cada vez con mayor frecuencia. Estas medidas tienen un efecto muy negativo en la vida de las poblaciones sobre las que se imponen.

El pueblo cubano ha tenido que resistir casi sesenta años el criminal bloqueo económico, comercial y financiero impuesto por el Gobierno de los Estados Unidos contra nuestro país. El bloqueo constituye el principal obstáculo al desarrollo y una violación masiva, flagrante y sistemática de los derechos humanos de todo un pueblo. Obstaculiza mejores condiciones de empleo para los trabajadores, sobre todo en materia de remuneración, y obliga al Estado y Gobierno cubanos a realizar ingentes esfuerzos, en difíciles condiciones, para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo y ofrecer a toda la sociedad una mayor y mejor asistencia y seguridad social.

Esta realidad, lejos de solucionarse se agrava para Cuba debido a la reciente decisión del Gobierno de los Estados Unidos de recrudecer el bloqueo con la aplicación íntegra de la ley Helms-Burton, que constituye una aberración jurídica y carece de toda validez, así como al anuncio de otras medidas de presión y hostigamiento económico, que también atentan contra el derecho internacional y la libertad de comercio. Con ello, se busca internacionalizar el bloqueo contra Cuba, asfixiar nuestra economía y ahuyentar al empresariado extranjero para que no invierta en el país, lo que tiene un impacto muy negativo sobre la economía cubana, afectando seriamente el comercio y la inversión extranjera.

Esta ley neocolonial pretende despojar al pueblo cubano de sus recursos, de sus propiedades y de cientos de miles de puestos de trabajo con el empeño de arrancar concesiones políticas a la nación cubana. Sin embargo, no logrará el propósito de rendir a nuestro pueblo ni doblegar su voluntad de construir su propio futuro. Esta política de franca hostilidad es rechazada por la comunidad internacional que cada año en la Asamblea General de las Naciones Unidas ha reclamado de materia inequívoca el cese del bloqueo económico, comercial y financiero de los Estados Unidos contra Cuba.

El compromiso de Cuba con la OIT y los derechos de los trabajadores se ha mantenido invariable. Como muestra de ello, nuestro país es parte de los ocho convenios fundamentales de la Organización.

El objetivo de construir una nación cada vez más soberana, independiente, socialista, democrática, próspera y sostenible, sobre la base del cual hemos continuado perfeccionando el modelo de desarrollo económico y social, incluye el fortalecimiento de la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales. Un ejemplo de ello es la nueva Constitución de la República, ratificada en referéndum popular el pasado 24 de febrero mediante el voto favorable del 86,85 por ciento de los votantes, luego de un amplio, participativo y democrático proceso de consulta popular para el debate del proyecto de constitución en centros de trabajo y de educación y en las comunidades.

La nueva Carta Magna de la República, entre otros avances en el ámbito económico y social, fortaleció aún más el reconocimiento y la protección jurídica de los derechos de los trabajadores, incluyendo los del sector no estatal de la economía. Reconoce el derecho al trabajo y a obtener un empleo digno, consagra que todas las personas sin discriminación alguna reciban igual salario por igual trabajo y prohíbe el trabajo de las niñas, los niños y los adolescentes. Igualmente, reconoce y protege el derecho de los trabajadores al descanso, la jornada laboral de ocho horas, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas, así como a la seguridad social cuando la persona se encuentre impedida de trabajar por edad, maternidad, paternidad, invalidez o enfermedad. Al mismo tiempo, consagra la

responsabilidad del Estado de organizar el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo y de organizar instituciones y servicios que apoyen a las familias trabajadoras.

A su vez, el Código del Trabajo, adoptado en 2013, ratificó la protección de las libertades sindicales, entre ellas la libertad de asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales. En Cuba la labor sindical es imprescindible para la realización de los derechos de los trabajadores y para el logro de los objetivos económicos y sociales que como nación nos hemos propuesto. Las organizaciones sindicales que reúne la Central de Trabajadores de Cuba tienen carácter autónomo. Sus miembros aprueban sus propios estatutos y reglamentos, discuten y toman acuerdos democráticamente y eligen o revocan a sus directivos. Ellos realizan sus labores sin interferencias de las autoridades y sus líderes tienen las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión. Más del 90 por ciento de los trabajadores cubanos están sindicalizados. Son beneficiarios del diálogo social, participativo y democrático. La negociación colectiva es una realidad en Cuba.

En nuestro país, se ha continuado implementando políticas que favorecen el pleno empleo, estimulan la incorporación de los jóvenes al trabajo, protegen a la mujer y a la familia trabajadora y fortalecen la seguridad y asistencia social.

Hemos seguido promoviendo el acceso sin exclusión ni discriminación de las personas con discapacidad al trabajo, atendiendo a su elección, su nivel de capacitación y las exigencias de la economía.

Mostramos resultados relevantes en cuanto al acceso de la mujer al empleo. Las mujeres, que constituyen la mayoría de la fuerza de trabajo en varios sectores, gozan de iguales derechos que los hombres, incluido en el ámbito del trabajo, perciben un salario igual por un trabajo de igual valor y se protege la maternidad de la mujer trabajadora con normas y políticas específicas. Hemos continuado avanzando en materia del derecho a la igualdad, lo cual en el ámbito laboral se ha expresado en mayores garantías para la no discriminación por motivos lesivos a la dignidad humana.

Todos estos son objetivos permanentes en los que seguiremos avanzando sin descanso ni retroceso. Nuestro pueblo, que ha realizado los mayores sacrificios y enfrentado los mayores peligros para preservar su soberanía, merece que sus instituciones continúen trabajando para seguir elevando el bienestar y la justicia social.

En el centenario de la Organización Internacional del Trabajo reafirmamos la vigencia y relevancia de su mandato. Somos conscientes de que, como expresó el líder histórico de la Revolución Cubana, Fidel Castro Ruz, «El trabajo creador, el trabajo que no es producto de la explotación, el trabajo en beneficio del trabajador y para beneficio del pueblo, es la función más honrosa que pueda tener el hombre».

Alocución del Excmo. Sr. Iván Duque Márquez, Presidente de la República de Colombia

Sr. Duque Márquez
Presidente de la República de Colombia

Vengo en calidad de Presidente de Colombia, con mucho orgullo y mucha motivación, a este plenario. Hace 100 años nació esta Organización, una Organización que desde entonces le ha planteado al mundo los mejores caminos y las mejores políticas para fomentar un entendimiento tripartito entre el sector privado, los trabajadores y el Estado. Ese ejercicio único e histórico — porque por primera vez en un organismo internacional se fundaba esa caracterización tripartita para fomentar el entendimiento en las políticas de beneficio a los trabajadores — hoy cumple 100 años, y nos complace que Colombia, como socio fundador,

como miembro fundador, venga hoy a discutir con ustedes, a reflexionar con ustedes ese importante tema relacionado con el futuro del empleo.

Para nadie es una mentira que los momentos que vive hoy la humanidad, donde se habla de la cuarta revolución industrial, trae enormes retos para el futuro del trabajo. Por eso es tan importante que los países adecúen sus políticas y sus iniciativas, de tal manera que la fuerza laboral sea triunfadora y vencedora en el marco de tantas transformaciones tecnológicas que generan, desde luego, presión y desafíos permanentes a la forma, las condiciones en las que se adelanta la contratación y vinculación laboral. El Informe sobre el Futuro del Trabajo nos permite a todos entender que el reto de la informalidad es grande y exige que tengamos los mejores instrumentos para que en nuestras sociedades la calidad del empleo vaya acompañada del ahorro para la protección de la vejez y, por supuesto, de la mayor cobertura posible en la seguridad social.

La decencia en el trabajo es otro de los pilares sobre los cuales se ha cimentado el reporte y es armónico con los mecanismos de evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, porque el trabajo decente es el que permite la dignificación permanente del capital humano y el que también asegura que ninguna persona se sienta discriminada o tratada en condiciones de inferioridad. Y por supuesto, también tenemos un reto enorme y tiene que ver con el empleo juvenil. Son muchos los países de América Latina, incluido Colombia, que enfrentan un reto enorme, porque no se encuentran fácilmente puestos de trabajo formales y sostenibles para la juventud. Tenemos tasas que nos invitan no solamente a la reflexión sino a que tomemos decisiones audaces desde el punto de vista regulatorio para que más jóvenes entre 18 y 28 años puedan adentrarse en el mercado laboral e iniciar su ciclo de protección a partir del ahorro y la seguridad social pensando en su vejez.

De igual manera tenemos retos que son visibles en materia de empleo forzado, trabajo infantil, discriminación y trata de personas en muchos lugares del mundo. Esos puntos que han sido tratados en el reporte y que han sido parte de las reflexiones que se han realizado ante este plenario, motivan a que países como Colombia se unan en esa causa. En lograr la erradicación total del trabajo infantil. En la dignificación que se requiere para todo el mercado laboral y que el trabajo forzado también deje de existir sobre la faz del planeta. Y por supuesto, que nosotros permitamos que todo trato laboral se base en el reconocimiento del individuo y en la potencialización de las capacidades y talentos del individuo.

Por eso, hoy vengo como Presidente de Colombia para mostrarles nuestro compromiso y para ratificar que en Colombia queremos adoptar las mejores prácticas, que en nuestro Plan Nacional de Desarrollo que se llama «Pacto por Colombia, pacto por la equidad» entendemos que las condiciones laborales hacen parte de cerrar las brechas y de alcanzar un mejor estado de desarrollo.

A mí me complace saludar hoy acá a los dirigentes del sector privado, pero sobre todo a los dirigentes de las centrales obreras y a distinguidos miembros de la rama judicial, porque institucionalmente en Colombia, el Estado, el sector privado, los trabajadores y las instituciones independientes como las Cortes hemos entendido que la mejora continua de las condiciones laborales es fundamental para que Colombia se sintonice con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En tan sólo diez meses de Gobierno hemos podido demostrar fehacientemente cuál es nuestra tarea para atender a los trabajadores de nuestro país y buscar el sano equilibrio entre el emprendimiento y la mejora de las condiciones de nuestra fuerza laboral. Por eso me siento orgulloso de expresarles a ustedes que como Presidente participé por primera vez en la Mesa de Concertación Laboral, donde por primera vez se sentaba un residente de la República para plantear la urgente necesidad de firmar un pacto, un pacto por el trabajo decente, un pacto que anunciamos a Colombia en el mes de septiembre del año 2018 y que constituye un hito porque el sector privado, el Estado y los trabajadores nos hemos fijado

objetivos comunes. Ese acuerdo y esa participación en la mesa laboral han traído frutos que son visibles también en estos diez meses de Gobierno. Por ejemplo, haber alcanzado de manera concertada el mayor aumento del salario mínimo en términos reales en los últimos 25 años. Ese es un gran avance, que también lo acompaña haber alcanzado el mayor aumento en 14 años en lo referente al auxilio de transporte. Y lo hicimos porque así como se reconoce la importancia de bajar la carga impositiva a las empresas micro, pequeñas, medianas y grandes para que puedan invertir y contratar más trabajadores, también es importante reconocer cuáles han sido las afectaciones de los últimos años en la capacidad adquisitiva de la población.

A mí me motiva además, que en un ejercicio también innovador de diálogo — de diálogo anticipado, transparente y fraterno — logramos que con todas las centrales obreras y el Gobierno se suscribiera un acuerdo de aumento salarial para los trabajadores del orden público cercano al 4,5 por ciento, donde se reconocían casi 1,3 puntos porcentuales por encima de la inflación alcanzando el más alto aumento desde que existe esa política concertada que surgió en el año 2013. Eso nos muestra que cuando nos proponemos lograr acuerdos lo hacemos, y lo hacemos porque los objetivos son comunes.

Pero también puedo decirles que en estos diez meses de Gobierno hemos procurado que todos los inspectores laborales, los 906 inspectores laborales que tiene nuestro país, puedan acceder a una plataforma de educación virtual, a un campus virtual, donde pueden ver, no solamente las mejores técnicas sino adentrarse además en los mejores instrumentos de evaluación para que puedan proteger con mayor precisión los derechos de los trabajadores.

Cómo no mencionar que en estos diez meses sacamos adelante la resolución núm. 0312 de 2019 donde nosotros establecimos estándares mínimos del sistema de seguridad en salud para darles también con transparencia a los trabajadores los mecanismos para tutelar esa protección necesaria pero al mismo tiempo dándole certeza al sector privado sobre cuáles deben ser los parámetros y los puntos a cumplir.

En estos diez meses, sacamos adelante la ventanilla única en material laboral, que se está nutriendo con muchas más diligencias y trámites que se pueden surtir de manera acelerada facilitando a los trabajadores las reclamaciones, la protección de sus derechos, pero también a los empleadores obrar de una manera más ágil, si se quiere, y reduciendo también costos que al final del día impactaban en la capacidad de ofrecer mejores beneficios a quienes están dentro de su fuerza laboral. Éste ha sido un esfuerzo titánico, un esfuerzo que nos obliga a nosotros a pensar mucho más allá de lo que es evidente en el corto plazo, a entender que en Colombia también se requieren grandes transformaciones para proteger a aquellos que no están hoy bajo la cobertura de la seguridad social. Por eso puedo también decirles que en estos diez meses y en nuestro Plan Nacional de Desarrollo le dimos vida a una figura importante que es el Piso Mínimo Social, a través del cual, los trabajadores más vulnerables, aquellos que muchas veces han estado en la informalidad, hoy van a tener la posibilidad de acceder a esa cobertura pensional y de tener un mecanismo transparente y eficaz para que sus condiciones laborales sean tuteladas, pero en adición a eso para fortalecer como país la base de la universalización de la protección social como principio fundamental.

A estos criterios, a estas acciones, también tenemos que adicionar algo que ha sido novedoso, donde el Estado quiere tomar el liderazgo. Colombia ha tenido una tasa de desempleo juvenil elevada en el contexto latinoamericano, pero necesitamos entre todos enfrentarla y hacerlo con éxito. Por eso, como también lo estableció el Plan Nacional de Desarrollo nos hemos puesto la meta de que el 10 por ciento de las nóminas de trabajadores estatales procuren contratar jóvenes de entre 18 y 28 años de edad que no estén limitados a la acreditación de experiencia sino que puedan encontrar ese camino para que en el mercado laboral no solamente evolucionen sino que también lo hagan al servicio del Estado, porque

entendemos que formar esos funcionarios con mística y dedicación en el siglo XXI es igualmente transformacional.

Y no puedo dejar de mencionar que una de las tareas que tenemos es la formación pertinente de una fuerza laboral que debe estar acondicionada a los retos del siglo XXI y de la cuarta revolución industrial. Por eso, así como hemos hecho una gran apuesta por la educación dándole el mayor presupuesto histórico a ese sector en nuestro país, nos hemos fijado también la tarea de duplicar el número de escolares en jornada única y que en los últimos tres años del bachillerato podamos empezar a dar formación pertinente para el empleo, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje, de tal manera que cuando se gradúe un bachiller, en una mano tenga el título de bachiller y en la otra tenga el título de técnico, preparado para el empleo. Y es ahí donde queremos innovar con técnicas, con oficios, con capacidades como el análisis integrado de datos o la programación y codificación pensando en las demandas que está haciendo el mercado laboral de tener personas con esa formación. Ésa también es una apuesta trascendental.

Estar presente en este centenario de la OIT también implica ser transparentes y claros frente a las metas que queremos alcanzar. Sabemos que los desafíos son muchos, pero queremos que nuestro Plan Nacional de Desarrollo nos deje para agosto de 2022, cuando estemos culminando nuestra tarea en el Gobierno, un país que haya creado 1,6 millones de nuevos empleos y queremos llegar a una tasa de desempleo que esté por debajo del 8 por ciento, que sería la más baja de las últimas tres décadas en Colombia.

Ésas son nuestras apuestas, ése es el camino que estamos labrando y el camino que estamos diseñando todos los días y trabajando en las regiones de Colombia, porque entendemos que la justicia social empieza por tener claridad, por tener ambición y por tener motivación en hacer del mercado laboral el principal instrumento de justicia en una sociedad.

Este Gobierno cree en el emprendimiento como formalizador del empleo, y por eso ha hecho grandes transformaciones orientadas a que las empresas que se constituyan en tecnología, en industrias creativas, tengan condiciones para crecer competitivamente, pero siempre a cambio de la generación de un mínimo de puestos de trabajo y a cambio de una inversión que también repercuta favorablemente en la economía. Creemos que el trabajo de todos los dirigentes sindicales debe también orientarse a pensar en resolver estos asuntos estructurales del mundo de hoy, en el futuro del empleo, en poder irrigar los beneficios en todo el territorio y que se sienta que ejercer el liderazgo sindical no es ni obstáculo ni mucho menos contradictorio con el impulso al emprendimiento. Puedo decirles con orgullo que cuando tuve el privilegio de ser senador de mi país, sacamos adelante una ley que crea las empresas con beneficio e interés colectivo, empresas que no solamente entienden la utilidad financiera sino que también están concibiendo la utilidad social y el impacto en la sociedad. Y uno de esos elementos que puede ser diferenciador es cómo se promueve el liderazgo, cómo se promueve la participación estratégica y la opinión estratégica de la fuerza laboral. Por eso, este centenario es para mí una oportunidad para compartir con ustedes los logros de nuestro Gobierno, compartir con ustedes qué queremos que sea nuestro país, pero también para invitarlos a que estos pilares, estos principios que hemos alcanzado, puedan ser replicados y escalados en otros países aquí presentes. Creo profundamente que la OIT debe ser el líder en esa discusión sobre cuáles serán los desafíos en términos de cobertura y beneficios de los trabajadores en este marco de la cuarta revolución industrial, pero lo debe hacer también en armonía con otras entidades, de tal manera que nosotros no tengamos distintas avenidas sino que unifiquemos los propósitos comunes y quizás el punto más importante es hacerlo bajo el paraguas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Finalizo expresándoles a todos ustedes que mi presencia hoy acá en la celebración de este centenario es porque las instituciones que han sido innovadoras, en una concepción tripartita de las políticas laborales ameritan tener 100 años más de existencia, 100 años más de innovación. Colombia, un país que ha ratificado 61 convenios de esta institución, hoy

reafirma que quiere seguir trabajando con nuestros empleadores y nuestros trabajadores para que construyamos el camino del empleo decente.

La Presidenta
(original inglés)

En nombre de mis colegas de la Mesa y de todos los delegados de la Conferencia, deseo expresarles mi más profunda gratitud por habernos honrado hoy con su presencia y por haber compartido con nosotros sus ideas y su visión.

Con esto llegamos al término de esta sección de alto nivel, organizada en el marco de la decimoquinta sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 12.35 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

8G

Fecha: viernes 12 de julio de 2019

Sesión plenaria

Sección de alto nivel: Visitas de jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

Índice

Página

Sección de alto nivel 1

Alocución del Excmo. Sr. António Costa, Primer Ministro de la República Portuguesa 1

Alocución del Excmo. Sr. Marvin Rodríguez Cordero, Segundo Vicepresidente de la República de Costa Rica..... 5

Alocución de la Excma. Sra. Mia Amor Mottley, Primera Ministra de Barbados 7

Miércoles 19 de junio de 2019 a las 15.50 horas

Presidentas: Sra. Izata, Vicepresidenta gubernamental de la Conferencia, y Sra. Mugo, Vicepresidenta empleadora de la Conferencia

Sección de alto nivel

La Presidenta
(original inglés)

Declaro abierta la decimosexta sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia tendrá el honor de recibir a jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados que han venido a reafirmar su compromiso con la justicia social, uno de los principios en los que se fundó la OIT hace cien años, y compartir con la Conferencia sus experiencias y su visión sobre el futuro del trabajo. En el marco de esta sección de alto nivel, hoy tenemos el gran honor y el privilegio de recibir a tres de estos invitados. Sin más dilación, cedo la palabra al primero de ellos, el Excmo. Sr. António Costa, Primer Ministro de la República Portuguesa.

Alocución del Excmo. Sr. António Costa, Primer Ministro de la República Portuguesa

Sr. Costa
Primer Ministro de la República Portuguesa
(original portugués)

Es para mí un honor tomar la palabra ante esta asamblea, y un privilegio que se me haya invitado a hacerlo en mi idioma, el portugués.

Permítanme comenzar mi intervención dando una muy especial bienvenida a los interlocutores sociales portugueses que están hoy aquí presentes y expresar mi reconocimiento por el trabajo que realizamos juntos. Me complace sobremanera verles a todos congregados en esta sala. Desearía también dirigir un caluroso saludo a todos los participantes en esta extraordinaria reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se conmemora el centenario de la Organización.

A lo largo de estos 100 años, la OIT ha ejercido una enorme influencia a nivel internacional en los ámbitos del desarrollo de legislación y de la adopción de políticas sociales para promover la creación de empleo, garantizar los derechos en el trabajo, ampliar la protección social, impulsar el diálogo social y promover la igualdad de género. Dicha influencia ha sido universalmente reconocida, como lo demostró la atribución a la OIT del Premio Nobel de la Paz en 1969.

Los fundamentos y los principios de la Constitución de la OIT tienen un profundo significado político y definen su matriz ideológica. La estructura tripartita de la OIT, que reúne a gobiernos y a representantes de los trabajadores y de los empleadores, no tiene equivalente en ninguna otra organización internacional.

En los últimos decenios, las exigencias que ha traído consigo la globalización, junto con los rápidos avances tecnológicos, han dado lugar a profundas transformaciones en los sistemas de producción y de organización en todas las regiones, y han generado complejos desafíos para el mundo del trabajo.

En los últimos meses, hemos participado en el debate impulsado por la OIT sobre el futuro del trabajo, en el que se expusieron varias visiones diferentes. Hay quienes auguran la desaparición de millones de empleos; otros sostienen que la supresión de puestos de trabajo obsoletos irá acompañada por la creación de nuevos empleos, y que esto permitirá a los trabajadores adquirir nuevas competencias. Pero debemos ser conscientes de que, en cualquier caso, no existe una correlación directa entre el volumen de puestos que se van a perder y el de los que se van a crear, y de que las personas que se queden sin empleo no serán necesariamente las mismas que encontrarán con facilidad trabajo en el futuro mundo laboral.

Lo que sí está claro es la necesidad imperiosa de que seamos plenamente conscientes del desafío al que estamos confrontados, pues el trabajo seguirá siendo un factor preponderante en la organización de la vida colectiva, y su futuro dependerá de la voluntad de las personas y de las decisiones que tomemos a nivel colectivo. Para ello, debemos tener una perspectiva clara de la situación real y de las opciones que tenemos ante nosotros.

Ahora más que nunca, el diálogo social y el tripartismo, que son el eje principal del Programa de Trabajo Decente de la OIT, desempeñarán una función crucial para traducir el desarrollo económico en progreso social, alcanzar un amplio consenso con respecto a las políticas nacionales e internacionales y promover una reglamentación laboral eficaz y adaptada a las circunstancias de cada país, sector y empresa. En lugar de oponer resistencia, debemos buscar formas de sacar partido de estos cambios y adaptarlos a nuestra visión colectiva del futuro del trabajo, y al trabajo del futuro.

Si bien es cierto que hoy en día las economías tienen ante sí retos globales de enorme complejidad, también es verdad que la innovación y las competencias laborales serán las principales herramientas que podremos utilizar para superar dichos retos. Así, se ampliarán las oportunidades de crear empleos que requieran mayores calificaciones y que sean más estables y motivantes, como ha sucedido en todos los grandes cambios de rumbo del paradigma económico. La revolución tecnológica y digital está reconfigurando los mercados de trabajo, a saber, la propia naturaleza del trabajo, las formas de trabajo, el lugar de trabajo y la organización del tiempo de trabajo. Ello exige dos cosas: la transformación del tipo de competencias que precisan los trabajadores y capacidad de innovación. Estos desafíos no sólo se inscriben en el ámbito local y nacional, razón por la cual es necesario que existan mecanismos de gobernanza a nivel internacional.

En este contexto, deseo hacer referencia al informe *Trabajar para un futuro más prometedor,* elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo con motivo de la celebración del centenario de la OIT. Este documento es a la vez innovador y responsable: es innovador porque no sólo identifica los riesgos, sino que trata también de encontrar las respuestas a los desafíos del futuro; y también es responsable porque establece un ambicioso programa de compromisos para los mandantes tripartitos. La OIT recalca el concepto de trabajo decente, y de esta manera sitúa a las personas en el centro de ese programa.

Como se declara en el informe, este es el momento de mejorar la calidad del trabajo y de aumentar la inversión en las personas, fomentando la educación y la formación, y garantizando el derecho universal al aprendizaje permanente. Se trata probablemente del cambio más radical que va a exigir la transformación tecnológica. Éste es también el momento de ampliar las posibilidades de elección, de cerrar la brecha de género, de luchar contra la pobreza y de reducir las desigualdades, garantizando a las personas una protección social más inclusiva, desde el nacimiento hasta la vejez.

Asimismo, en el informe se indica que es muy importante preservar la relación indisociable que existe entre el mercado de trabajo y la protección social. Para ello, es imperativo que reforcemos y reinventemos el vínculo entre los derechos y las obligaciones en la relación laboral y en la protección social. Éste es, por otro lado, el momento de reflexionar sobre la necesidad de aumentar el grado de control que cada uno de nosotros ejercemos sobre nuestro propio tiempo, en la perspectiva de lograr un equilibrio justo y sostenible entre nuestro trabajo y nuestra vida privada, y entre quienes tienen y quienes no tienen trabajo.

Éste es un debate que no puede limitarse únicamente al contexto actual, ni tampoco a los meses y años próximos. Es un objetivo a largo plazo para la civilización, y, por consiguiente, se trata de un objetivo fundamental.

Actualmente, se están ejerciendo fuertes presiones para ampliar la jornada laboral efectiva en numerosos sectores. La tecnología tiende a permear e invadir nuestro tiempo de descanso; de alguna forma, la tecnología nos lleva el trabajo hasta nuestros hogares. Debemos resistir a esas presiones aplicando una vieja idea: la de que la tecnología debe estar al servicio de la sociedad y ayudar a que las personas trabajen mejor, pero también, y sobre todo, debe ayudarles a vivir mejor.

En lo que respecta a la propuesta que la OIT hace en el informe de «revitalizar el contrato social», es fundamental que reformemos también las instituciones que gobiernan el mercado de trabajo. Sólo a través del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores será posible hacer realidad el pleno empleo y el trabajo decente, con derechos y salarios justos, y generar más valor para la economía en su conjunto. Tenemos ante nosotros este desafío de carácter mundial, al que debemos hacer frente en cada uno de nuestros países y regiones, así como a nivel internacional.

Por este motivo, celebramos sobremanera que, hace un año en Gotemburgo, la Unión Europea haya sentado los principios fundamentales del pilar europeo de derechos sociales, y que, en la agenda estratégica que negociaremos para los próximos cinco años, se incluya la propuesta de consolidar los principios de Gotemburgo e incorporarlos en un verdadero plan de acción que será el timón de nuestro proceso de transición a través de estos complejos desafíos demográficos, tecnológicos y climáticos.

Debemos aprovechar este momento histórico en el que celebramos el centenario de la Organización Internacional del Trabajo para transformar el informe *Trabajar para un futuro más prometedor* en una verdadera herramienta de acción que debería motivarnos y conectarnos entre nosotros, tal y como espero que ocurra con la declaración que será adoptada el viernes.

Actualmente en Portugal las cuestiones relativas al mercado de trabajo están muy presentes en la agenda política y en el debate público. Nos une a la OIT un compromiso sólido que contrajimos hace más de cuarenta años. En los años más difíciles de la crisis económica y financiera que azotó nuestro país, la acción de la OIT fue decisiva. Aportó datos y estudios que nos ayudaron a comprender mejor la realidad del mercado de trabajo portugués. Por ejemplo, tales estudios comparativos nos permitieron rebatir la idea de que Portugal tenía un mercado laboral excesivamente rígido y de que para aumentar la productividad debíamos flexibilizar en mayor grado nuestra legislación laboral.

Durante la crisis, las políticas de austeridad y la insistencia en la instauración de un modelo de competitividad basado en la flexibilidad laboral y en un bajo nivel salarial tuvieron efectos muy negativos en nuestra economía y en el empleo. La tasa de desempleo alcanzó niveles sin precedentes, hasta llegar al 17,5 por ciento en su peor momento. Al mismo tiempo, Portugal padeció una ola emigratoria jamás vista desde el decenio de 1960,

en la que perdimos gran parte de nuestro capital más valioso: nuestra gente, sus talentos y sus competencias profesionales. En el caso de Portugal, fueron principalmente los jóvenes quienes abandonaron el país — es decir, los miembros de nuestra sociedad con mejor formación —, lo que contrastó fuertemente con las características de la emigración del siglo anterior.

Por tal motivo, mi Gobierno decidió abandonar desde un principio el modelo incoherente de la «austeridad expansionista» que se había impuesto a Portugal durante la crisis. Para remplazarlo, concebimos una estrategia favorable al crecimiento y el empleo, en la que combinamos la modernización y la innovación de nuestras estructuras económicas con la revalorización del trabajo, incrementando los ingresos, restaurando derechos y creando empleo. En consecuencia, nos comprometimos a reajustar los salarios y a llevar a cabo un incremento paulatino del salario mínimo, que ha aumentado un 20 por ciento en los últimos cuatro años. Ésta es también la razón por la que iniciamos un programa para luchar contra la precariedad, revisamos las políticas activas de empleo y reactivamos el diálogo social, ampliándolo a fin de abarcar el debate en torno a la adopción de una estrategia para el decenio cuyo objetivo era superar los problemas estructurales de la economía portuguesa.

Una estrategia que se base en un crecimiento sostenible no puede conducir a la devaluación del trabajo, sino que debe apostar por la capacidad de crear valor añadido. En el caso portugués, ello exigió un gran esfuerzo para corregir nuestros déficits estructurales en materia de educación y formación y de adquisición de competencias por parte de toda la población. En efecto, fue la adopción de un modelo de «desarrollo competitivo» lo que permitió relanzar la economía portuguesa y los niveles de empleo de forma sostenible, creando condiciones favorables a la generación efectiva de riqueza, incrementando el bienestar y reforzando la posición de nuestro país en el mundo. Ésta es, asimismo, la razón por la que decidimos apostar también por la innovación tecnológica y el fortalecimiento del vínculo entre los sistemas de educación y formación y los sectores industriales. Porque si hay algo que todos sabemos sobre el trabajo del mañana es que exigirá más competencias y más innovación que ahora.

Los resultados de estas decisiones son perceptibles actualmente. En los tres últimos años, el PIB de Portugal aumentó un 7 por ciento por encima de la media de la Unión Europea (UE), lo que nos permitió lograr una convergencia real con las demás economías de la UE — algo que no se había producido desde que adoptamos el euro a principios de siglo. El desempleo ha caído 5,6 puntos porcentuales desde 2015 y se sitúa ahora en 6,5 por ciento, el nivel más bajo de los últimos 16 años. Por otra parte, el desempleo de larga duración y el desempleo juvenil han disminuido más que el desempleo total. Paralelamente, la seguridad del empleo ha aumentado, pues los contratos permanentes representan el 81 por ciento de la creación neta de puestos de trabajo. Por consiguiente, hemos conseguido aumentar los ingresos de las familias y reducir el riesgo de pobreza.

Debo también destacar que el desarrollo de estas nuevas políticas se basó en una estrategia de concertación con los interlocutores sociales. El crecimiento económico no es posible sin inversión, y la inversión no es posible sin confianza. Así, pues, el éxito de estas políticas se debe a la confianza mutua generada por una política sólida cuya finalidad es incrementar los ingresos creando al mismo tiempo un entorno más apropiado para la inversión. Éste es el motivo por el que, en los últimos años, el crecimiento de nuestra economía se ha derivado en gran medida, por un lado, del crecimiento de la inversión privada, ya sea gracias a la mayor inversión extranjera directa por parte de inversores que consideraban Portugal un buen lugar al que tornarse, o bien gracias a una mayor inversión de las empresas nacionales, y, por otro lado, de la mejora de la competitividad internacional en todos los sectores, que ha conducido a un aumento de las exportaciones y de las cuotas de mercado.

Pienso que debe quedar claro que la competitividad de nuestra economía no se ha logrado a costa del empobrecimiento colectivo, sino que, por el contrario, ha sido el fruto de la inversión en la modernización del tejido económico, la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, el perfeccionamiento de las competencias profesionales y la dignificación del trabajo. Todo ello constituye un requisito previo al crecimiento sostenible, la inversión empresarial y el aumento de la competitividad internacional. Ésta es la senda que pretendemos seguir recorriendo: introducir cambios en la forma en que organizamos nuestros procesos productivos y potenciar la competitividad de nuestras empresas mediante la inversión en infraestructuras tecnológicas, en nuevos enfoques de gestión, en la ciencia y en el perfeccionamiento de nuestros recursos humanos, todo ello sin perder de vista la necesidad de defender el trabajo decente, el diálogo social, la negociación colectiva o el marco de los derechos y obligaciones que forman parte del estado de bienestar. En el fondo, queremos velar por que, en el futuro, el trabajo esté siempre acompañado de derechos. Éstos son los principios fundamentales de una economía innovadora y creativa que genera riqueza y empleo, pero también de una sociedad más justa, solidaria e inclusiva, que democratiza en mayor medida el trabajo y el bienestar, y no deja a nadie atrás.

En esta agenda del futuro, contamos con la inestimable contribución de la OIT para desarrollar el importante acervo que ha constituido en los pasados cien años, pues este organismo es uno de los actores más relevantes de la gobernanza global que, uniendo sus fuerzas con las de sus interlocutores a nivel internacional, regional y nacional, defiende la dignidad del trabajo.

El futuro del mundo no es una espiral competitiva descendente, y debe ser todo lo contrario, es decir, una espiral positiva constante, en la que se incorporen los modelos sociales más adecuados e inclusivos, en la perspectiva de generar más dignidad en nuestro trabajo y más prosperidad para todos. Para seguir construyendo ese futuro en los próximos 100 años pueden contar con mi país a la hora de hacer frente a los desafíos que nos esperan.

Alocución del Excmo. Sr. Marvin Rodríguez Cordero, Segundo Vicepresidente de la República de Costa Rica

Sr. Rodríguez Cordero
Segundo Vicepresidente de la República de Costa Rica

En nombre del Gobierno de la República de Costa Rica y de su Presidente, el Sr. Carlos Alvarado Quesada, quisiera sumarme decididamente a la celebración del centenario de esta Organización Internacional del Trabajo que desde sus inicios y de forma estratégica nos recuerda que no hay paz universal si no hay justicia social.

Desde su creación, la Organización Internacional del Trabajo estuvo signada por dos preocupaciones que hoy en día poseen total actualidad. La primera, cómo mejorar las condiciones de vida y bienestar de la población trabajadora. La segunda, cómo instituir mecanismos para dirimir conflictos y definir objetivos conjuntos para el desarrollo de nuestras naciones y de la sociedad mundial en su conjunto.

La cultura del diálogo social y el tripartismo desarrollado en el seno de la OIT son una de las invenciones más relevantes para la paz laboral y el desarrollo democrático de las naciones. Las contribuciones de la OIT a la mejora de las condiciones del trabajo a escala global son múltiples. Es por ello que defendemos su carácter multilateral y buscamos el fortalecimiento y el respaldo a sus trabajos.

Mediante la adherencia a los principios básicos de funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, nuestro país se ha beneficiado significativamente. Prueba fehaciente de ello es que buena parte de los instrumentos y políticas que soportan la

arquitectura de bienestar y de protección social en Costa Rica se fundamentan en un proceso de construcción participativa y de negociación, y en el aporte solidario tripartito de trabajadores, empleadores y el Estado. Este pacto social cimienta el estado social de derecho y la institucionalidad democrática costarricense, y ha posibilitado alcanzar mayores niveles de desarrollo humano.

No obstante, el mundo contemporáneo nos enfrenta a nuevos retos de gran complejidad sobre los cuales estamos llamados a trabajar colaborativamente, tanto al interior de nuestros países como desde el multilateralismo.

Observamos cómo las innovaciones y cambios tecnológicos, la robotización y la inteligencia artificial, entre otros, se producen a un ritmo vertiginoso, generan oportunidades y también desafíos y transforman la producción y los equilibrios sociales, el mundo del trabajo y las relaciones laborales.

Para atender los nuevos paradigmas del futuro del trabajo se requiere el diseño y desarrollo de políticas integrales, centradas en el ser humano y su dignidad que hagan valer los derechos fundamentales del trabajo y los derechos humanos en general.

Debemos propiciar la generación de oportunidades de empleo y trabajo decente, condiciones necesarias para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, erradicar la pobreza y disminuir la desigualdad. La Agenda 2030 exige de nuestra parte mejores estrategias y soluciones.

Generar un equilibrio entre los tres pilares del desarrollo sostenible: el crecimiento económico con inclusión social y con sostenibilidad ambiental, objetivos que no son sencillos de armonizar, es el gran reto de la humanidad.

Es indispensable que la larga trayectoria de la Organización Internacional del Trabajo pueda guiarnos sobre cómo abordar estos retos, involucrando a todos los sectores sociales y empresariales en la elaboración de las políticas públicas y estrategias, para construir un diálogo de encuentro que comprenda las distintas necesidades y perspectivas.

Precisamente, conscientes de que el diálogo social es importante para impulsar los cambios que requerimos en el mercado laboral, el Consejo Superior de Trabajo tripartito de Costa Rica acordó de forma unánime ejecutar el Programa de Trabajo Decente durante el período 2019-2023 en el marco de la asistencia técnica de la OIT, que precisamente abarca cuatro ejes de acción: protección social, empleo, cumplimiento de normas internacionales y diálogo social.

Buscamos en los próximos cuatro años mejorar las condiciones laborales y facilitar la empleabilidad de grupos vulnerables. Se trabaja actualmente en robustecer el Sistema Nacional de Empleo mediante la integración en una misma plataforma de todos los servicios de empleo del país para aumentar la eficacia de la intermediación laboral y la prospección del empleo de calidad.

En el contexto actual, la gestión del conocimiento y de la educación como bien público se torna esencial para el fortalecimiento del capital humano. Por ello, la administración del Presidente Carlos Alvarado Quesada se ha propuesto ampliar la cobertura en el nivel prescolar al 89 por ciento, incrementar el número de centros educativos escolares, universalizar la enseñanza del inglés y propiciar un ambiente digital para la educación mediante la Red Educativa Bicentenario. Asimismo, como resultado de una articulación pública y privada, el país está implementando el marco nacional para cualificaciones en la educación y formación técnico-profesional, que permitirá homologar el reconocimiento de los estudios y credenciales de las personas que optan por una carrera técnica. Esto facilitará

los procesos de reclutamiento de las empresas y simplificará el tránsito de las personas recién graduadas al mundo del trabajo.

Deseo destacar también que con el propósito de dar cumplimiento a las normas internacionales del trabajo, el Gobierno está abocado a la implementación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), de reciente ratificación. La aplicación de esta normativa es determinante para la integración de los y las costarricenses en el mercado laboral.

Con el propósito de contribuir a la armonización de la vida familiar y laboral, sacar el máximo provecho de las herramientas tecnológicas y reducir la huella ambiental estamos avanzando hacia nuevos marcos regulatorios para buscar alternativas a las formas de trabajo, como el teletrabajo en los sectores público y privado.

Reconociendo los significativos aportes que la economía asociativa ha realizado, como una extensión del Estado para proveer bienes y servicios allá donde la institucionalidad pública no podía llegar, en la actualidad, nuestro Gobierno dirige la construcción de la primera Política Nacional de Economía Social Solidaria, con la que se pretende mejorar los servicios institucionales que se brindan a las empresas de base asociativa, fortalecer los procesos de generación de trabajo decente e impacto en el desarrollo local vinculado a estas unidades productivas.

En este contexto el Gobierno reconoce la larga trayectoria del cooperativismo en Costa Rica y la contribución del sindicalismo y de otras formas de asociación para encontrar soluciones integrales nacionales.

Finalmente, hallo propicio manifestar que recibimos con beneplácito la nueva normativa internacional propuesta por la OIT para ser adoptada durante esta reunión de la Conferencia, relativa a la violencia y el acoso en el trabajo. Debemos ser categóricos en el rechazo de cualquier comportamiento, conducta o práctica de violencia o acoso en el entorno laboral. En el caso costarricense, con la entrada en vigencia de la Ley de Reforma Procesal Laboral en julio de 2017, hemos dado un paso adelante para disponer de un marco regulatorio que prohíba toda forma de discriminación y la consecuente reparación en favor de las víctimas.

Finalizo mi intervención señalando que sólo podremos encarar los retos del futuro del trabajo mediante la construcción de un pacto social que tome en cuenta las necesidades y aspiraciones de todos los sectores sociales y económicos, territorios y sectores productivos, particularmente de las poblaciones más vulnerables para quienes la promesa de la justicia social, la paz laboral y el trabajo decente son todavía una aspiración, no una realidad. Posibilitar las condiciones para que todas y todos tengamos condiciones de vida dignas debe ser nuestra máxima aspiración.

(La Sra. Mugo asume la presidencia.)

Alocución de la Excma. Sra. Mia Amor Mottley, Primera Ministra de Barbados

Sra. Mottley
Primera Ministra de Barbados
(original inglés)

Es un honor para mí estar hoy aquí, tras 18 horas de vuelo para poder llegar hasta esta tribuna. Soy consciente de que, en estos cien años, el organismo al que voy a dirigirme ha hecho más que ninguna otra institución para cambiar la vida de la gente corriente en todo el

planeta. También soy consciente de que en este tiempo ha habido cambios más importantes para la gente corriente que en cualquier otra época de la historia de la humanidad. Si admitimos estas dos afirmaciones, podremos empezar a comprender el carácter trascendental del trabajo que esta Organización sigue desarrollando en favor de todos aquellos ciudadanos sin voz ni rostro.

En efecto, cuando apenas habían transcurrido 15 años del establecimiento de esta Organización, nuestra región — la región del Caribe — vivió el comienzo de una serie de disturbios en los que los trabajadores se alzaron para hacer oír sus voces y reclamar el lugar que les correspondía. Las protestas tuvieron su inicio en febrero de 1934, en lo que hoy en día es Belice, y la llama de la rebelión se extendió rápidamente a Trinidad y Tabago, Saint Kitts y Nevis, Jamaica, Guyana, Santa Lucía y, finalmente, a mi propio país, el 26 de julio de 1937, día al que atribuimos una gran importancia nacional. Vimos cómo los trabajadores se rebelaban para denunciar el horror ante sus condiciones laborales. Armados únicamente con su pasión y su fe en la justicia colectiva, los trabajadores se apoyaron en la solidaridad entre hermanos y hermanas de toda la región, y se inspiraron en sus héroes del pasado, como Bussa en nuestro propio país o Toussaint Louverture en Haití.

Esta rebelión espontánea de los trabajadores en varias islas de la región, sin la ayuda de la tecnología y las telecomunicaciones, condujo a la formación de mi propio partido político, que hoy dirijo, el Partido Laborista de Barbados, el partido político más antiguo de los países anglófonos del Caribe. De hecho, tres años más tarde, esta revuelta propició la fundación del Sindicato de Trabajadores de Barbados, institución bien conocida en esta casa por su enorme contribución — pasada y presente — en beneficio de quienes aquí han asistido.

Soy consciente de que me encuentro en una institución que ha podido disfrutar de lo más granado de Barbados y, al igual que nosotros, conoce bien la labor del Excmo. Sir Frank Walcott, héroe nacional de Barbados, que prestó sus servicios en el Consejo de Administración de la OIT entre 1969 y 1991, año de su jubilación; o la labor de Sir Leroy Trotman, al que rendiremos homenaje esta tarde y que también cumplió sus funciones con distinción y dedicación entre 1991 y 2011, actuando como Vicepresidente trabajador durante casi un decenio, entre 2002 y 2011. Y sin olvidarnos, por supuesto, de la Sra. Toni Moore, que desde 2017 es miembro del Consejo de Administración.

Por consiguiente, no me presento ante esta tribuna por elección, sino por obligación, pues mi país guarda en su ADN un profundo y esencial respeto por los derechos de los trabajadores y por el ejercicio de los mismos en todo lugar y forma posibles, de modo que sus vidas puedan mejorar en todo momento.

Me llena de enorme orgullo que uno de mis primeros actos tras ser elegida Primera Ministra hace ahora un año fuese recibir a los interlocutores sociales de aquel entonces, y en particular a la dirigente del Sindicato de Trabajadores de Barbados, la Sra. Moore. Dicho sea de paso, ella es la primera mujer que ostenta el cargo de secretaria general de una institución cuya estabilidad ha propiciado que, en 78 años, sólo haya tenido cuatro secretarios generales, lo cual da buena fe de su fortaleza en la protección de los derechos de los trabajadores en nuestro país. Así pues, me reuní con ella, con otros dirigentes sindicales y con representantes del sector privado, en el marco de nuestra propia alianza social, cuyo establecimiento se debe en gran medida a Sir Leroy Trotman durante nuestro último período de dificultades económicas a principios de los años noventa, más concretamente en 1992. Dicha alianza tenía por objeto asegurar que nuestro país adoptase un enfoque y un modelo de gobernanza compartidos, reconociendo que el Gobierno por sí solo, el capital por sí solo o los trabajadores por sí solos no pueden avanzar de manera sostenible para mejorar el nivel de vida en nuestro país y fomentar las oportunidades de desarrollo.

Me complace informarles de que, tras un período de letargo, nuestra alianza social se ha reactivado y volvemos a reunirnos periódicamente con nuestros interlocutores sociales. Ellos fueron los primeros con quienes quise reunirme, con el pleno convencimiento de que para progresar, tanto en tiempos de dificultades como en períodos de bonanza, nuestro modelo de desarrollo deberá caracterizarse, en todos sus aspectos, por un compromiso de reparto justo de las cargas, de la misma forma que debemos repartir también equitativamente los beneficios. De hecho, nos reunimos durante mi primera mañana en el cargo y en ese mismo momento definimos una misión nacional que todos compartíamos, esto es, salvar el valor de nuestro dólar, reconociendo que un fracaso en dicha misión acarrearía consecuencias para todos los sectores y todos los grupos sociales en nuestra nación.

Esta lucha por la justicia social ocupa un lugar central en todo lo que hacemos: por los derechos de los trabajadores a sindicarse, organizarse y dejar de trabajar, así como por el reconocimiento de que el trabajo es digno y no es una mercancía; de que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; de que la justicia y la igualdad deben ser la piedra angular sobre la que asentar nuestro crecimiento; de que debe erradicarse el trabajo infantil y eliminarse la violencia en el lugar de trabajo, y de que debe utilizarse un enfoque tripartito para discutir y resolver los problemas. Todo ello es un reflejo, en gran medida, de lo que esta Organización ha defendido y promovido a lo largo de estos cien años. No estábamos aquí cuando se adoptó la Declaración de Filadelfia, en 1944, y me atrevería a decir que la mayoría de nosotros ni siquiera había nacido, pero es nuestra historia y son las causas que defendemos, que nos inspiran profundamente y que recordamos con orgullo.

Sólo podremos asegurarnos el futuro si recordamos nuestro pasado. La humanidad nunca antes se había enfrentado, como en el presente, a una prueba de la magnitud del cambio climático. El Presidente ha evocado las observaciones que formulé ante la Asamblea General de las Naciones Unidas el pasado mes de septiembre, donde me dirigí con franqueza a los presentes y a todos cuantos pudiesen oír mi voz y expresé mi preocupación por lo que parece ser un pacto mundial que no tiene en cuenta a las naciones más vulnerables del mundo. Se trata de una situación lamentable, pues nos trae recuerdos de un mundo que, hace 100 años, también hizo caso omiso de los más vulnerables entre los seres humanos: los trabajadores. Quizás el aspecto más deplorable de la política internacional actual sea el hecho de que, transcurridos 100 años y pese al desarrollo de esta institución, pese a la Declaración Universal de Derechos Humanos, pese a la muerte de tantas personas y todo aquello por lo que hemos luchado, siga pensándose que es aceptable considerar a un grupo de naciones como prescindibles o, peor aún, no considerarlas en absoluto, frente a la que es probablemente la amenaza más grave a la que se enfrenta la humanidad desde que habita este planeta.

Lo reiteramos en cada evento y en todas las instituciones. Y aunque se diga de la política que es el arte de la repetición, no parece que la política ni la moral tengan ninguna influencia significativa en aquellos cuyas acciones y opiniones podrían impulsar los importantes cambios necesarios para resolver las dificultades climáticas que hoy enfrentamos. Es más, los que probablemente se verán más afectados por el cambio climático son también los más vulnerables. Para nosotros, el concepto de «refugiados climáticos» no es algo ajeno. En nuestra propia región, hemos visto cómo más de dos tercios de la población de Montserrat abandonaban la isla debido a la actividad volcánica y, hace dos años, asistimos a la evacuación completa de la isla de Barbuda a causa de un huracán, mientras que Dominica perdió el 226 por ciento de su PIB y sufrió un importante desplazamiento poblacional como consecuencia, en su caso, de dos huracanes.

Sin embargo, no sólo nos preocupa el cambio climático y la triste constatación de que el mundo sólo está dispuesto a proteger a los más poderosos, que son también quienes más han contribuido a acelerar la degradación de nuestro clima. También nos preocupa la inseguridad mundial; y la insistencia en considerar que la libre circulación de capitales es

aceptable, pero no de personas, de manera que la migración masiva de trabajadores resulta intolerable para el mundo, ya sea por xenofobia, por discriminación racial o por otras razones. El mundo acepta que esta combinación de problemas, unidos a la rápida evolución de los cambios tecnológicos, acarree efectos perniciosos para las personas, sin que los Estados o instituciones intervengan para contrarrestar sus consecuencias en el común de los trabajadores.

Así pues, cuando esta institución se dispuso a examinar la cuestión del futuro del trabajo, creo que lo hizo teniendo en cuenta que el mundo en el que vivimos no guardará ningún parecido con el de hace 30 ó 40 años, y mucho menos con el de hace 100 años. Por lo tanto, resulta absolutamente vital hacer una planificación eficaz a fin de evitar que nuestras poblaciones — y en particular el común de los trabajadores — padezcan consecuencias imprevistas a medida que el mundo evoluciona a un ritmo continuo, acelerado y multipolar. El ritmo al que está evolucionando implica que nuestra única certeza reside en los principios por los que sentimos un profundo apego. El medio ambiente va a cambiar; la geografía va a cambiar, debido al clima; y también va a cambiar el poder de quienes hoy lo ostentan. Lo único que permanecerá inmutable de aquí a 10, 20, 30, 50 ó 100 años serán los principios esenciales que nos hacen respetar la dignidad y la decencia del trabajo, aquellos que sustentan la noción según la cual los beneficios, al igual que las cargas, deben compartirse justa y equitativamente.

En este contexto, mi Gobierno y la región a la que pertenecemos sentimos un gran apego por los principios que nos han permitido evolucionar y convertirnos en naciones modernas desde los años treinta, cuando nuestros trabajadores se rebelaron, y que siguen siendo hoy tan pertinentes como lo eran entonces. Reclamaban equidad, justicia e igualdad de oportunidades. ¿Hemos completado esa tarea? No. ¿Quedan cuestiones por resolver? Sí. He venido hoy aquí para abordar algunas de esas cuestiones, consciente de hacerlo justo cuando el mundo se dispone a prescindir del multilateralismo y a acallar las voces de quienes pretendemos completar la travesía y acabar la tarea. No hemos terminado.

No hemos completado la tarea de proteger a las mujeres, que en muchos lugares del mundo siguen recibiendo — a igual trabajo — una retribución desigual y que, por desgracia, se enfrentan a menudo a situaciones de violencia y de discriminación en el lugar de trabajo. En este contexto, me siento orgullosa de que se haya nombrado al Ministro de Trabajo de mi país como Ponente de la Comisión técnica encargada de esta cuestión, y espero con interés los resultados de su labor al final de la semana, porque se trata de esos temas «menores» que ya no son noticia pero que, lamentablemente, siguen formando parte de la realidad cotidiana de demasiadas mujeres y de demasiados trabajadores que sólo buscan protección para sus familias y para sí mismos.

De igual forma, no hemos prestado la suficiente atención al respeto de los compromisos asumidos. Mi propio Gobierno es consciente de que, hace casi un decenio, un gobierno precedente se comprometió en esta misma sala a ratificar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y, sin embargo, tras contraer ese compromiso, no hizo nada al respecto. Hoy nosotros queremos renovar ese compromiso, porque reconocemos que, en nuestro propio caso, decenas de miles de nuestros ciudadanos han nacido y se han criado en el seno de familias de trabajadoras y trabajadores domésticos, y, con independencia de sus orígenes, han conseguido progresar y realizar contribuciones significativas, tanto en nuestro país como en los ámbitos regional e internacional. Resulta totalmente impropio que se acose u hostigue a sus padres, y particularmente a sus madres, cuando sólo ansían un trabajo decente ayudando a los demás. Mi Gobierno no lo aceptará.

Por otro lado, tenemos, por supuesto, la cuestión de los salarios mínimos, que en el propio informe de la OIT se presenta como una garantía del nivel de vida mínimo al que deberían tener derecho nuestros conciudadanos. Vivimos en un mundo donde han aumentado las desigualdades pero, más allá de hablarse de ello en tesis académicas, artículos

de opinión o editoriales de prensa, poco se ha hecho para reducir la brecha de las desigualdades en el marco del desarrollo económico de muchos de nuestros países en todo el mundo.

Los países hablan despreocupadamente del crecimiento del PIB como criterio para tener o no derecho a obtener paquetes de ayuda en condiciones favorables en el mundo de hoy. No obstante, el crecimiento del PIB no es el que determina el nivel de equidad; es el crecimiento justo y equitativo de nuestras sociedades el que determina si nuestro desarrollo es sostenible o no. En este sentido, consideramos que es nuestro solemne deber fomentar la mejora de las competencias profesionales de nuestros trabajadores y ofrecerles las oportunidades de acceso a las herramientas y el capital necesarios en todo momento para que puedan superar los procesos de transición, ya sea de estudiantes a trabajadores, de trabajadores a padres, o de trabajadores a jubilados. En muchísimos casos, es en esa transición entre los distintos estadios donde se hace evidente la falta de protección que reciben los trabajadores.

Mi país fue, a principios de los ochenta, uno de los primeros países en desarrollo que ofrecieron una prestación de desempleo como parte de sus obligaciones nacionales en materia de seguridad social. Y lo hicimos en un momento en el que muchos países desarrollados carecían de prestaciones de desempleo. A ello añadiremos este año las prestaciones por paternidad, pues reconocemos que, a medida que avanzamos en la eliminación de la discriminación contra las mujeres, también tenemos el solemne deber de asegurar a nuestros jóvenes padres la posibilidad de establecer estrechos vínculos afectivos con sus hijos. Las familias fuertes son elementos fundamentales del desarrollo sostenible, pues ellas generan comunidades fuertes y, a su vez, las comunidades fuertes conforman países fuertes.

Del mismo modo, reconocemos que no podemos dormirnos en los laureles de la autocomplacencia y que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos debemos mirarnos en el espejo y examinar nuestras propias acciones. ¿Estamos cumpliendo realmente nuestros compromisos, siendo fieles a nuestro mandato y a nuestros mandantes?

Nuestro país ha reconocido su responsabilidad de definir la excelencia en todas sus formas. Si podemos definir la excelencia en cada empleo — ya sea el de un lavacoches o el de un médico, el de un camarero o el de un abogado, el de un químico o el de un trabajador doméstico —, si podemos determinar quién puede certificar esa excelencia y quién puede enseñar esa excelencia, pero, por encima de todo, si podemos determinar quién puede supervisar los hábitos de excelencia — puesto que la excelencia no deja de ser un hábito —, entonces podremos mejorar los servicios que ofrecemos y nos aseguraremos de que nuestro nivel de productividad y, por extensión, nuestra competitividad como nación y como región aumentan considerablemente.

Lamentablemente, en demasiadas partes de este mundo nos hemos acostumbrado a una cultura de autocomplacencia, obviando que, para progresar, es absolutamente necesario proceder a una evaluación y readaptación profesionales constantes. Para ello, hemos establecido, en nuestro caso, el denominado «Programa de renovación y empoderamiento, readaptación y emancipación (RE-RE)». A aquellos que piensen que la emancipación consiste en convertir a las personas en dueñas de su propio destino sin tener la protección de los derechos sociales, les diré que no es así, pues reconocemos que, en todo momento, tenemos el deber de proteger la transición y el destino último de todos aquellos a los que pretendemos emancipar. No obstante, somos conscientes de que en el mundo actual no basta con alcanzar un alto nivel de capacitación, desarrollo y renovación para lograr un cambio decisivo, sino que es necesario crear una plataforma que permita que todos seamos dueños de nuestros destinos. Afirmamos esto con el convencimiento de que la tecnología amenaza la existencia de muchos de nuestros trabajadores, pero únicamente si éstos no son dueños de la tecnología. Ésta se convierte en una herramienta hostil para aquellos que no pueden

controlar su orientación o su configuración. Si, por el contrario, somos dueños de la tecnología en tanto que trabajadores, y si podemos determinar la orientación de su uso, tanto desde un punto de vista ético como económico, entonces es poco probable que cause trastornos o que afecte negativamente a aquellos que se muestran preocupados por la automatización, la inteligencia artificial y los demás fenómenos que modificarán radicalmente la estructura del trabajo a lo largo de este siglo.

Por poner un ejemplo sencillo, creemos que es fantástico que un robot pueda hacer todo lo que nosotros hacemos, siempre que seamos nosotros los propietarios del robot. En caso contrario, tendremos problemas. Ése es el contexto en el que debe iniciarse un debate sobre la propiedad, debate que hasta ahora no se ha producido, si exceptuamos un círculo muy reducido de personas que, lamentablemente, aún no han tenido acceso a los medios de comunicación nacionales para presentar sus argumentos. No podemos detener el ritmo de la evolución tecnológica, pero debemos asegurarnos de que los trabajadores también sean dueños de la tecnología y participen en la configuración del uso que puede y deba darse a la tecnología en nuestras sociedades.

Por consiguiente, instamos al Director General, a esta Organización en su conjunto, a sus Estados Miembros y a los interlocutores sociales a que colaboren con nosotros en la definición de nuevos modelos empresariales y de titularidad, en los que la dignidad de nuestros ciudadanos ocupe en todo momento un papel central en nuestro modelo de desarrollo. Los retos a los que nos enfrentamos tienen muchas causas inmediatas y existen muchas soluciones técnicas para resolverlos; pero si dejamos que nos distraigan los ruidos de fondo o los árboles, que no nos dejan ver el bosque, sufriremos las consecuencias de no ser más que simples peones en un tablero de ajedrez. Quisiera sugerir a esta Organización que hagamos oír nuestras voces allá donde más se necesita, esto es, en la orientación del desarrollo de las naciones y con el objetivo de recolocar a los trabajadores en el centro del modelo de desarrollo.

Nuestros principios no cambiarán, pero nuestra geografía sí, al igual que las relaciones de poder y los capitales. No obstante, si nos mantenemos fieles a nuestros principios, si persistimos en ellos y los defendemos, poniendo a las personas en el centro de todas las dimensiones de poder, tanto en el ámbito del capital como de la tecnología y de la titularidad, entonces creo que seremos capaces de evolucionar en este período tan turbulento de la historia universal, protegiendo los derechos de los trabajadores y manteniendo intacta la dignidad de nuestro pueblo. ¿Por qué? Porque la titularidad importa. ¿Por qué? Porque la justicia y la equidad deben ser el eje sobre el que todo gire. ¿Por qué? Porque nuestro pueblo es importante. ¿Por qué? Porque el motor de nuestro desarrollo siempre debe basarse en ofrecer oportunidades, permitiendo que el mayor número posible de ciudadanos prosperen y se desarrollen, a fin de eliminar las desigualdades que han caracterizado a tantos países en los últimos años y defender aquello que importa sin miedo a predicar en el desierto. De lo contrario, en el Caribe, no hablaríamos del cambio climático. Tampoco hablaríamos de la migración masiva, ni de las desigualdades globales generadas por un sistema de comercio mundial distorsionado, que requiere que participemos al mismo nivel y de la misma manera que los grandes países, aunque nosotros no tengamos el poder de distorsionar el comercio mundial de bienes o servicios. El tamaño, la posición y la geografía no pueden ser factores determinantes en la lucha por la justicia y la protección de los trabajadores.

Sospecho que aquellos que se reunieron hace 100 años para fundar esta Organización compartían mi opinión y reconocían que lo principal era mantener el compromiso con los principios y la protección de las personas corrientes, que para muchos no tenían voz ni rostro, pero que comprendían, sin temor a las consecuencias, que ese compromiso con esta causa propiciaría un día el tipo de mejoras que hemos visto para las clases trabajadoras del mundo entero. Y todavía no hemos acabado. Los textos talmúdicos nos dicen que no se espera de nosotros que completemos la tarea, pero tampoco tenemos la libertad de renunciar a ella.

Hoy me presento ante ustedes, recogiendo el testigo legado a una nueva generación de dirigentes barbadenses, para reafirmar nuestro compromiso con unos principios que — más que los de cualquier otra institución — han contribuido a definir el carácter de nuestro país y la naturaleza de nuestra misión. Les agradezco el honor que han tenido a bien conceder a mi Gobierno, a mi pueblo y a mí misma al permitirme compartir con ustedes una serie de opiniones en torno a este centenario. En nuestra parte del mundo, como ya deben saber los aficionados al críquet, una centuria no es una minucia y no se marca cada día, aunque no estemos viendo tantas como nos gustaría en la Copa Mundial de Críquet. Pero sabemos que mientras haya aliento, habrá esperanza, de modo que les acompañaremos en la misión de seguir trabajando en beneficio de aquellos que aún no han podido subirse al tren de la prosperidad.

La Presidenta
(original inglés)

En nombre de mis colegas de la Mesa y de todos los delegados de la Conferencia, deseo expresarles mi más profunda gratitud por habernos honrado hoy con su presencia y por haber compartido con nosotros sus ideas y su visión.

Con esto llegamos al término de esta sección de alto nivel, organizada en el marco de la decimosexta sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 17.25 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

8H

Fecha: viernes 12 de julio de 2019

Sesión plenaria

Sección de alto nivel: Visitas de jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

Índice

Página

Sección de alto nivel 1

Alocución de la Excma. Sra. Hilda Heine, Presidenta de la República de las Islas Marshall 1

Alocución de Su Alteza Real el Rey Felipe de Bélgica 3

Jueves 20 de junio de 2019 a las 11.40 horas
Presidente: Sr. Elmiger

Sección de alto nivel

El Presidente
(original francés)

Declaro abierta la decimoséptima sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con motivo de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia tendrá el honor de recibir a jefes de Estado y de Gobierno y otros ilustres invitados que han venido a reafirmar su compromiso con la justicia social, uno de los principios en los que se fundó la OIT hace cien años, y compartir con la Conferencia sus experiencias y su visión sobre el futuro del trabajo. En el marco de esta sección de alto nivel, hoy tenemos el gran honor y el privilegio de recibir a dos de estos invitados. Sin más dilación, cedo la palabra al primero de ellos, la Excma. Sra. Hilda Heine, Presidenta de la República de las Islas Marshall.

Alocución de la Excma. Sra. Hilda Heine, Presidenta de la República de las Islas Marshall

Sra. Heine
Presidenta de la República de las Islas Marshall
(original inglés)

El centenario de la Organización Internacional del Trabajo es una oportunidad ideal para celebrar la contribución indispensable que esta institución ha aportado a lo largo de sus cien años de existencia a la defensa de las normas del trabajo, los derechos humanos, la paz y el trabajo decente con igualdad de oportunidades, que es también un pilar fundamental de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Pero no podemos olvidar que aún debemos hacer realidad la justicia social. Por ello, celebro la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y sus ambiciosos objetivos.

El desempleo, especialmente entre los jóvenes, es uno de los principales escollos que pesan sobre todas las economías del mundo, sean éstas desarrolladas o en desarrollo. Me pregunto, entonces, teniendo en cuenta los esfuerzos realizados durante este último siglo, ¿qué tendremos que hacer para consolidar un mercado laboral sólido y capaz de ofrecer trabajo decente a todos?

Quisiera sumar mi voz a la de los dirigentes que han reafirmado su compromiso con la OIT y su mandato. Necesitamos una OIT lo más vigorosa posible para superar los retos que tenemos por delante. Aprovechemos entonces esta ocasión para reflexionar con detenimiento sobre lo que ha dado mejores resultados en el pasado y sobre cuáles son las esferas en las que la Organización, sus Estados Miembros y, por supuesto, todos sus mandantes tripartitos podrían optimizar su acción. Así, me gustaría sumar mi aporte, desde una perspectiva de la región del Pacífico, a las numerosas y excelentes propuestas de muchos de los dirigentes que han tomado la palabra antes que yo.

Consideramos que es de vital importancia que la OIT y el sistema multilateral presten mayor atención a los problemas singulares a que se ven confrontados los pequeños Estados

insulares en desarrollo, denominados también «grandes Estados oceánicos», como las Islas Marshall. Todos juntos debemos fortalecer los enfoques que, adecuadamente adaptados a las circunstancias de los Estados insulares, hayan sido fructuosos para nuestras economías pequeñas y limitadas. Por ejemplo, las Modalidades de Acción Acelerada de los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo (Trayectoria Samoa) se presentarán en septiembre con ocasión de un importante evento de alto nivel y serán objeto de un examen que se plasmará en un documento final. Ahora bien, a pesar de su mandato, el sistema multilateral suele carecer de rigor al formular y aplicar programas de asistencia eficaces destinados a los pequeños Estados insulares en desarrollo, lo que puede menoscabar el éxito de las estrategias de creación de empleos.

Es un verdadero placer para mí anunciar que las Islas Marshall han establecido una misión permanente en Ginebra, que esperamos nos permitirá colaborar de manera más activa con la sede de la OIT en el futuro. Estaremos encantados de aportar nuestras perspectivas del Pacífico.

En nuestro país, el desempleo juvenil se eleva a cerca del 50 por ciento, lo que está ocasionando un éxodo de los jóvenes talentos de nuestra nación. Por tal motivo, la OIT nos ha ayudado a formular algunas herramientas de política fundamentales, como el plan de acción nacional destinado a impulsar el empleo en ese segmento de la población y otros planes nacionales que tienen por objeto dar cumplimiento a los ODS. Dado que no podemos lograr estos objetivos en un solo ciclo, la creación de empleos decentes se ha integrado en el proceso de planificación estratégica integral del país y es ahora un componente de carácter intersectorial.

Para que los objetivos teóricos se conviertan en empleos concretos, hacen falta la voluntad y el compromiso políticos de erradicar los problemas estructurales fundamentales. Es importante que las Islas Marshall dejen de depender de la asistencia internacional y emprendan la transición hacia una economía próspera. Para hacer realidad el trabajo decente harán falta nuevas formas de inversión que permitan transformar nuestra economía en una escala adecuada. También necesitamos salvaguardias, por lo que nos sentimos orgullosos de haber ratificado recientemente el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), tras haber hecho lo mismo tiempo antes con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm.185), y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Dado que en nuestras costas se encuentra el mayor puerto de transbordo de atún en el mundo, hemos aunado esfuerzos con los demás Estados de la región en el seno del Organismo de Pesca del Foro de las Islas del Pacífico con el fin de asegurar el respeto de las normas de derechos humanos en las actividades internacionales de pesca que se llevan a cabo en las aguas de nuestra región, pero para esto necesitamos también la voluntad política de los países que practican la pesca en altamar. Así, pues, acogemos favorablemente la labor de la OIT en la región, que contribuirá a fortalecer la coordinación entre los programas destinados a los jóvenes y los programas sobre desarrollo de la iniciativa empresarial.

Las Islas Marshall y muchos otros Estados insulares, así como otros países en situación de vulnerabilidad, están expuestos a graves amenazas y riesgos climáticos. Al igual que otros objetivos transversales, el ODS 8 debería ser un componente fundamental de la lucha contra el cambio climático, pues puede ayudar a crear un futuro más viable para nuestros jóvenes. Consideramos que las crecientes dificultades ambientales a las que nos vemos confrontados en nuestro país son desde ya una de las causas de nuestros problemas de migración y empleo juvenil. Las inundaciones constantes causadas por la elevación del nivel del mar, las condiciones climáticas extremas y el aumento de las temperaturas pesan enormemente sobre nuestra economía.

Acogemos con satisfacción el programa de la OIT para contrarrestar el estrés térmico y demás peligros climáticos que deben sortear los trabajadores como consecuencia del cambio climático, y alentamos su ampliación. Como presidenta del Foro de Vulnerabilidad

Climática, quisiera poner de relieve la necesidad existente de prestar más asistencia a los países que se enfrentan a esos problemas. También celebramos la publicación de la OIT titulada *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos,* en la que se trata el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes.

En el marco de los compromisos que hemos asumido a nivel nacional con respecto al cambio climático, aspiramos a la neutralidad en emisiones de carbono y nos hemos fijado ambiciosas metas en cuanto a las energías renovables. Sin embargo, mientras avancemos hacia la consecución de esos objetivos, durante la transición que ello implica, tendremos que preservar los empleos y asegurar el bienestar de las familias. En consecuencia, lograr una transición justa debe ser una de las principales prioridades de la OIT, mientras el mundo se esfuerza por movilizarse con urgencia y tomar más medidas para contrarrestar el cambio climático y proteger a las personas más vulnerables en todo el mundo, como, por ejemplo, los trabajadores.

Quisiera acabar expresando el honor que representa para las Islas Marshall compartir con Irlanda la dirección del segmento sobre participación de los jóvenes y movilización pública durante la próxima Cumbre sobre la Acción Climática, auspiciada por el Secretario General de las Naciones Unidas, en la que trabajaremos para tender puentes y fortalecer la relación entre los dirigentes políticos y los formidables líderes juveniles. Debemos capacitar a nuestras generaciones más jóvenes y a las generaciones futuras para que puedan gozar de un futuro viable, y nuestros dirigentes deben trabajar sin descanso para hacer realidad esta meta.

Alocución de Su Alteza Real el Rey Felipe de Bélgica

S. A. R. el Rey Felipe
Rey de Bélgica
(original francés)

Es para mí un placer participar en su reunión del centenario. Se trata de una ocasión para todos nuestros países de reafirmar nuestro compromiso con el avance de la justicia social y la promoción del trabajo decente.

Habida cuenta de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo más antiguo del sistema de las Naciones Unidas, también estamos ante una buena ocasión para reiterar nuestra fe inquebrantable en el multilateralismo. La OIT hunde sus raíces en las profundas heridas que dejó la Primera Guerra Mundial y fue concebida con el fin de combatir la explotación de los trabajadores en las naciones industrializadas de la época. Los fundadores de la OIT, entre los que se encontraba Bélgica, hicieron hincapié en la importancia de la justicia social para asegurar la paz y la seguridad.

En el Preámbulo de la Constitución de la OIT, se recuerda que «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social», y también que «existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales».

Los fundadores de la OIT entendieron que era urgente mejorar dichas condiciones. Bélgica, por su parte, se comprometió de forma activa, y siempre con un espíritu de consenso, tanto en la preparación como en la aplicación de los objetivos estratégicos de la Organización. Numerosos belgas pusieron todo su empeño en esta tarea, por ideales y por convicción. Hace ahora exactamente setenta y cinco años, cuando se instauró en Bélgica el

diálogo social y el tripartismo, el país se inspiró en los valores y en los convenios de la OIT. A día de hoy, el diálogo social tripartito ocupa un lugar primordial en la organización del trabajo de mi país y estamos profundamente comprometidos con sus principios.

En el ámbito de la promoción y la puesta en práctica de los principios y derechos fundamentales, mi país ha ratificado 113 convenios. Asimismo, presentaremos en breve el instrumento de ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Dicho Protocolo tiene por objeto luchar contra las formas contemporáneas de trabajo forzoso, como la trata de personas, y representa un hito en la lucha contra el trabajo forzoso en todo el mundo. La creación de empleos decentes y accesibles es una prioridad de nuestra política de empleo, como pone de manifiesto el Acuerdo Interprofesional 2019-2020, que constituye la base de los acuerdos colectivos sectoriales que determinan las condiciones de trabajo del 96 por ciento de los trabajadores y empleados belgas.

Quisiera manifestar mi reconocimiento por los esfuerzos constantes que la OIT ha desarrollado a lo largo de este siglo de existencia, y por los progresos realizados en el mundo entero gracias a su acción. La Organización ha logrado adaptarse a los múltiples acontecimientos que han marcado este período histórico. Ha sobrevivido a la abolición de la Sociedad de Naciones, a la Segunda Guerra Mundial, a la Guerra Fría, a la caída del comunismo y a la globalización. Gracias a su función normativa, ha permitido desarrollar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Gracias a sus iniciativas, se ha reducido considerablemente el trabajo infantil, las mujeres han podido acceder al mercado de trabajo, millones de trabajadores han salido de la pobreza, se ha reducido el tiempo de trabajo y la mayoría de los países dispone, como mínimo, de un sistema básico de seguridad social.

Los progresos han sido desiguales pero concretos, y esto debe ser una fuente de esperanza y aliento para las futuras actuaciones de la Organización. Hoy en día, tras el largo camino recorrido, desgraciadamente los déficits de trabajo decente siguen siendo demasiado importantes. Ya en 1919 se reconocía que «si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores». La OIT ha permitido ofrecer una respuesta al fenómeno de la interdependencia económica, mediante el fomento de la cooperación social internacional para armonizar las condiciones de trabajo. Cien años más tarde, estas consideraciones siguen siendo muy pertinentes.

La razón de ser de la OIT como parlamento mundial del trabajo se ve aún más justificada ante los profundos cambios que vivimos en la actualidad. En un contexto de mayor globalización e interdependencia, si queremos asegurar a la humanidad un futuro mejor, debemos hacer frente a retos como la agravación de las desigualdades y el sentimiento de inseguridad resultante, la discriminación de las mujeres, las migraciones, la reaparición de movimientos de repliegue nacional e identitario y una crisis del multilateralismo, la revolución tecnológica y el calentamiento del planeta. Estos retos ofrecen a la OIT la posibilidad de tomar un nuevo impulso y formular nuevas respuestas a partir de principios consagrados por el tiempo como son la solidaridad y la democracia económica.

En este sentido, señor Director General, celebro su iniciativa de crear la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. En su informe titulado *Trabajar para un futuro más prometedor,* dicha Comisión recomienda diez objetivos centrados en las personas, que deben perseguirse en el contexto de las estrategias nacionales, así como algunos ámbitos de acción más específicos de la OIT. La Organización tiene que desempeñar un papel importante para hacer que todos sus Estados Miembros asuman compromisos concretos en pro de una mayor justicia social, y para que inviertan en las personas. Ante los efectos combinados de la evolución tecnológica y la imperiosa necesidad de preservar el medio ambiente, se impone una profunda transformación de los métodos de trabajo.

El modelo de crecimiento clásico ha llegado al límite y se hace necesario sustituirlo por algo radicalmente distinto. La digitalización destruirá empleos pero también creará otros nuevos empleos. Según un estudio efectuado recientemente en Bélgica, por cada puesto de trabajo que destruya, la digitalización generará 3,7 nuevos empleos. Por otro lado, se alterará el contenido de muchos de los empleos existentes en la actualidad, de modo que la mayor parte de los trabajadores deberán volver a formarse y un gran número de ellos tendrán que reorientar por completo sus carreras profesionales. La responsabilidad es enorme para las autoridades, para los empleadores y para los sindicatos.

Los empleadores deben comprometerse a ofrecer a sus empleados la posibilidad de actualizar sus competencias y aquellos trabajadores cuyo empleo esté en declive deberán recibir a tiempo el apoyo necesario para su reconversión. Nuestros países deberán permanecer alerta ante todas estas transformaciones, pero también se requerirá una gran capacidad de innovación por parte de la OIT. Ante las nuevas lógicas económicas, habrá que defender los progresos sociales del pasado y habrá que proteger y estimular el modelo tripartito inclusivo y el diálogo social. Ambos son a la vez factores de estabilidad y recursos muy valiosos para gestionar adecuadamente la transición.

La protección de la dignidad humana es un principio absoluto que debe guiarnos en medio de las borrascas actuales y futuras que nos aguardan en el siglo XXI. Con este convencimiento, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo propone como principales ámbitos de actuación una serie de medidas que tienen como finalidad la inversión en el potencial humano y el trabajo decente y sostenible. Para alcanzar los objetivos establecidos, habrá que introducir reformas de gran calado en las economías avanzadas y, con mayor motivo, en aquellas economías que albergan en la actualidad a los aproximadamente 2 000 millones de trabajadores del sector informal en el mundo.

La promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos figuran entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Nos espera un camino largo y complicado para hacerlo realidad, y el mundo del siglo XXI, con sus cambios radicales y sus nuevos retos, tiene una gran necesidad de organizaciones tan experimentadas como ésta, para que velen por el respeto de la dignidad humana. Deseo fervientemente que, en el marco más amplio de las Naciones Unidas, la OIT siga guiando la evolución de la justicia social y que los esfuerzos de todos ustedes contribuyan a un mejor porvenir para todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres. Les deseo el mayor de los éxitos en el desarrollo de su hermosa misión.

El Presidente
(original francés)

En nombre de mis colegas de la Mesa y de todos los delegados de la Conferencia, deseo expresarles mi más profunda gratitud por habernos honrado hoy con su presencia y por haber compartido con nosotros sus ideas y su visión.

Con esto llegamos al término de esta sección de alto nivel, organizada en el marco de la decimoséptima sesión plenaria de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 12.25 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

8I

Fecha: jueves 25 de julio de 2019

Sesión plenaria especial

Informe resumido de la sección de alto nivel titulada «Si deseas la paz, cultiva la justicia»

Conversación entre Michel Hansenne y Juan Somavia, ex Directores Generales de la OIT, moderada por el Director General de la OIT, Guy Ryder, con la participación de Sir Roy Trotman y Daniel Funes de Rioja, ex vicepresidentes del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración, y Kalyanee Paranjape y Ece Karaman, copresidentas de la Junta de Pasantes de la OIT

1. *El Director General* dio la bienvenida a los dos Directores Generales que le precedieron en el cargo, el Sr. Hansenne y el Sr. Somavia, observando que la suma de sus respectivos mandatos representaba 30 años de la historia de la OIT. Les invitó a reflexionar, a partir de la historia de la Organización, sobre la función de la OIT con respecto al futuro del trabajo y sus desafíos, tema central del centenario. Asimismo, presentó a Sir Roy Trotman, ex Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores, y al Sr. Funes de Rioja, su homólogo en el Grupo de los Empleadores, quienes dejaron su impronta en la historia de la OIT como organización tripartita.

2. Su primera pregunta se dirigió al Sr. Hansenne, que pilotó la transición de la OIT del contexto de la Guerra Fría al primer período de globalización. Para superar los nuevos desafíos que comportó esa transición, el Sr. Hansenne abrió la senda hacia la adopción, en 1998, de la histórica Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de 1998), y estableció los equipos multidisciplinarios de la OIT. Desde la perspectiva actual, ¿cuáles fueron los desafíos más importantes durante aquellos años?

3. *El Sr. Hansenne* citó dos momentos históricos fundamentales que marcaron su primer mandato y que tuvieron una profunda repercusión en la OIT: la caída del muro de Berlín en 1989, que supuso el fin de un mundo bipolar, y la firma del Acuerdo de Marrakech en 1994, por el que se estableció la Organización Mundial del Comercio y que dio oficialmente inicio a una nueva era de globalización comercial y económica mundial. En ese nuevo contexto, algunos países empezaron a considerar que las normas y reglas de la OIT constituían una desventaja desde el punto de vista competitivo. Se mostraron hostiles a la formulación de nuevas normas y criticaron — e incluso denunciaron — las ya existentes. Con el final de la Guerra Fría sintieron que la OIT, que había representado la respuesta democrática social al comunismo, había perdido su razón de ser. Como Director General de la OIT, pero también para los dirigentes mundiales y para los líderes de las federaciones sindicales y de empleadores, la nueva cuestión que se planteaba era definir la función de la OIT en el nuevo contexto internacional. En la Memoria que presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1994, titulada *Preservar los valores, promover el cambio,* se abordaba precisamente esa cuestión.

4. *El Director General* cedió entonces la palabra al Sr. Somavia, para que hablara sobre los principales acontecimientos que se produjeron durante su primer mandato. *El Sr. Somavia* destacó que un hito importante fue la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente en 1999, inmediatamente después de que tomara posesión de su cargo. Dicho Programa constituyó una respuesta necesaria ante la aceleración del proceso de globalización y los problemas que el Sr. Hansenne había empezado a tratar. La crisis financiera y económica que estalló en 2008 representó otro momento clave, ya que supuso el inicio de la colaboración de la OIT con el Grupo de los 20 (G-20).

5. *El Sr. Somavia* también destacó la importancia que tuvo la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, de 1995, para el Programa de Trabajo Decente. Marcado por la dictadura en Chile y sus experimentos neoliberales y guiado por el convencimiento de que las cuestiones sociales debían ocupar un lugar central en las políticas gubernamentales, el Sr. Somavia trabajó en la organización de dicha Cumbre en calidad de Embajador de Chile ante las Naciones Unidas. En las consultas que mantuvo con los gobiernos, pudo conocer las preocupaciones que albergaban con respecto al creciente descontento, la pobreza, el empleo y la cohesión social en el contexto de la globalización. Con este telón de fondo, surgió la idea de integrar la labor tradicional de la OIT en favor de los derechos, la protección social y el diálogo social en el contexto más amplio del trabajo decente, un concepto que pasaba a definir el trabajo no ya como una mercancía o un factor de costos, sino como una fuente importante de dignidad personal, estabilidad familiar, cohesión social y paz.

6. *El Director General* citó la visita del que más tarde se convertiría en Presidente de Sudáfrica, el Sr. Nelson Mandela, a la Conferencia en 1990 como uno de los momentos más emocionantes de la historia de la OIT y como un importante reconocimiento de la contribución de la OIT al fin del régimen del apartheid. También destacó otro logro: la inminente ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); e invitó al Sr. Hansenne a hablar del debate sobre el comercio y las normas laborales y sobre la cuestión de la coherencia del sistema multilateral. ¿Todavía debía la OIT enfrentar los mismos retos o se habían producido algunos avances?

7. *El Sr. Hansenne* se refirió, en primer lugar, a la visita del Sr. Mandela, así como a los discursos que pronunció en 1981 y en 1990 ante la Conferencia el Sr. Lech Walesa, que más tarde se convertiría en Presidente de Polonia. Fueron importantes para la OIT porque pusieron de relieve su determinación en la defensa de los derechos de los trabajadores y, de manera más general, de los derechos humanos. Con respecto al debate sobre el comercio y las normas, el Sr. Hansenne consideró que el *corpus* de normas del trabajo seguía siendo el aspecto más distintivo de la OIT, y comparó las normas con el mecanismo que impide que el tren retroceda. Cuando, durante su mandato, algunos países empezaron a considerar las normas del trabajo como obstáculos, la utilidad general de la OIT quedó en entredicho. Las críticas sobre el exceso de normas y sobre la necesidad de que la OIT cambiara de enfoque en el nuevo contexto impulsaron una reflexión que llevó a seleccionar un conjunto de normas que ninguna nación civilizada podía dejar de respetar y a promoverlas mediante un instrumento universalmente reconocido. El voto unánime en favor de la adopción de la Declaración de 1998, que fue uno de los últimos actos que supervisó como Director General, constituyó un importante resultado del proceso iniciado en 1994.

8. *El Director General* destacó el papel que desempeñó el Sr. Somavia en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y en el establecimiento de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización en 2002, en un contexto de crecientes protestas contra la globalización; y lo invitó a dar su opinión sobre el debate actual acerca de la globalización y sobre lo que nos depara el futuro.

9. *El Sr. Somavia* citó el nuevo marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y el cambio climático y la transformación tecnológica como los dos principales desafíos para las políticas de la OIT en el futuro, así como sus repercusiones en el mundo del trabajo. En ese sentido, felicitó al Director General por integrar el papel de la OIT y el trabajo decente en la Agenda 2030, reservando un espacio suficiente a la identidad tripartita de la Organización. El reto que enfrentaba ahora la Agenda 2030 era superar el pensamiento sectorial y lograr aplicar un enfoque integrado para abordar las dimensiones sociales, económicas y ambientales del desarrollo sostenible. Al combinar el crecimiento y el trabajo decente en la Agenda 2030, se definió un nuevo papel para la OIT en la organización de la economía mundial. El viejo modelo de crecimiento debía sustituirse por un nuevo modelo sostenible que proporcionara respuestas al creciente descontento. Si bien la OIT podía

aportar valores y objetivos, las soluciones debían ponerse en práctica a escala nacional, en las ciudades y en las empresas. Los trabajadores y los empleadores debían abordar conjuntamente las cuestiones relacionadas con el desarrollo sostenible y el cambio tecnológico. El Sr. Somavia expresó su convicción de que el tripartismo y los instrumentos de la OIT podían desempeñar un papel decisivo en el futuro.

10. Tras destacar las transformaciones en el mundo del trabajo debidas a los cambios climáticos, tecnológicos y demográficos, así como a la incertidumbre causada por la globalización, *el Director General* invitó a sus predecesores a reflexionar sobre el valor añadido que la OIT podía aportar para superar esos desafíos. Tradicionalmente, las respuestas giraban en torno a los rasgos distintivos de la Organización: en primer lugar, el tripartismo y el diálogo social, aunque resultaba cada vez más difícil practicarlos y se estaba cuestionando cada vez más la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y, en segundo lugar, la legislación internacional, que a menudo se veía como una injerencia en la soberanía nacional. A pesar de todo, ¿debería mantener la OIT esos instrumentos o, por el contrario, sustituirlos o añadir otros?

11. *El Sr. Hansenne* comparó a la OIT con un camión articulado en el que las ruedas siempre tienen la suficiente tracción para superar los obstáculos y hacer avanzar el camión. Las ruedas de la OIT son: el papel fundamental del trabajo en nuestra sociedad, la pertinencia del mandato constitucional de lograr la justicia social, el funcionamiento tripartito, su sistema normativo, los planteamientos claros de sus dirigentes y la calidad de su personal. Con esas bazas, la OIT había logrado superar numerosas dificultades en el pasado. A ese respecto, advirtió del peligro de dar prioridad a alguno de esos engranajes en detrimento de los demás, ya que todos ellos estaban interrelacionados y juntos conformaban el carácter específico de la OIT.

12. Aunque el futuro era incierto, el Sr. Hansenne expresó su confianza en la capacidad de la OIT para superar esos desafíos siempre que conservara su convicción. En particular, sus mandantes debían mantener la convicción de que esta Organización seguía siendo la institución más idónea para mantener el diálogo social.

13. *El Sr. Somavia* convino con el Sr. Hansenne en que la OIT había superado situaciones difíciles en el pasado, desde la Gran Depresión y el exilio canadiense durante la Segunda Guerra Mundial hasta los años ochenta, en que el nuevo «programa de políticas neoliberales», apoyado por el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y otras instituciones, se impuso a las ideas fundamentales sobre las que se basaba el sistema económico. Luego llegaría la globalización. La OIT respondió a todos esos desafíos. Ahora las Naciones Unidas situaban el trabajo decente en un lugar central de su agenda internacional. En su opinión, hoy el enfoque de la OIT recabaría más apoyos que los puntos de vista neoliberales. Sin embargo, destacó que la sociedad había cambiado, que los jóvenes buscaban nuevos modelos de vida y que el concepto de «un trabajo para toda la vida» estaba desapareciendo. La OIT debía abrirse más a los cambios. Ya no podía seguir basándose en un modelo de diálogo social y de organización social sustentado en las relaciones tradicionales entre empleadores y trabajadores, con los sindicatos como única forma de organización de los trabajadores. El concepto de «ciudadano organizado» adquiriría una mayor importancia en el futuro, como reacción a un sentimiento de desconexión con respecto a las instituciones y élites existentes. La OIT debería evitar un estilo de confrontación y promover una reflexión, un diálogo y una actuación conjuntos con respecto al futuro.

14. *El Director General* se refirió a la composición universal de la OIT, cuyo número de Miembros había aumentado con el tiempo, pasando de 42 a 187. Por esa razón, la Organización ahora debía abordar una amplia variedad de situaciones laborales, incluido el hecho de que la mayoría de la población activa del mundo trabajaba hoy en la economía informal. Ello suscitaba preguntas con respecto a la pertinencia universal del marco

normativo de la OIT y la representatividad de los mandantes tripartitos en sus Estados Miembros. También era necesario replantearse el programa de cooperación para el desarrollo de la OIT, que el Sr. Hansenne ayudó a expandir en todo el mundo. El Director General invitó al Sr. Somavia a que respondiera a estas preguntas desde el punto de vista de un país en desarrollo.

15. *El Sr. Somavia* expresó su convicción de que la universalidad era una gran virtud de la OIT, ya que permitía perseguir objetivos comunes adaptando su aplicación a las realidades locales. En su opinión, las políticas de desarrollo habían evolucionado de un modelo centrado en los puntos de vista occidentales al enfoque actual en el que los países en desarrollo determinaban sus propias prioridades y objetivos. La OIT podía demostrar su eficacia ayudando a adaptar los objetivos comunes de la Agenda 2030 a las distintas realidades sobre el terreno. Asimismo, debía asegurar la plena funcionalidad del diálogo social y ayudar a los Estados Miembros a ir más allá y desarrollar un diálogo social más amplio a fin de abordar las cuestiones relacionadas con el desarrollo sostenible, el cambio climático y las nuevas tecnologías. El debate debía surgir en el seno de las propias sociedades, porque las soluciones ya no podían proceder únicamente de los expertos. El Sr. Somavia también destacó que los ciudadanos debían desarrollar una conciencia propia con respecto a la sostenibilidad y, sobre esa base, cambiar su conducta personal en su vida diaria. Los delegados ante la Conferencia podían constituir un ejemplo a este respecto. Toda la sociedad debía implicarse, tanto a nivel individual como comunitario, a fin de promover un desarrollo sostenible. Los gobiernos no podían desempeñar esa función por sí solos. Por último, destacó la importancia de este nuevo enfoque y consideró que la OIT podía desempeñar un papel clave para lograr este cambio fundamental.

16. *El Sr. Hansenne* señaló que la universalidad constituía a la vez un desafío y una forma de reconocimiento. Los Estados Miembros se habían adherido a la OIT porque tenían expectativas. Con respecto a la diversidad de los contextos locales, destacó que las normas del trabajo no eran un lujo que sólo se podían permitir los países ricos. En su opinión, no era necesario que todos los países adoptaran de inmediato todas las normas, porque eso podría colocarlos en una situación difícil. Sin embargo, el apoyo de la OIT al desarrollo, en especial con respecto a la economía informal, debería imbuirse de esas normas. Asimismo, destacó que la OIT no podía desempeñar las funciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo o de las Naciones Unidas, ni tampoco podía resolver todos los problemas de los países en desarrollo; pero sí podía contribuir, gracias a sus conocimientos y experiencia, junto con otras organizaciones internacionales, a ayudar a sus Estados Miembros a tratar algunos problemas.

17. Dirigiéndose al Sr. Funes de Rioja y a Sir Roy Trotman, *el Director General* les preguntó qué reflexiones sobre la OIT les había inspirado la conversación mantenida con los ex Directores Generales.

18. *El Sr. Funes de Rioja* elogió, en primer lugar, la constructiva cooperación que había mantenido durante muchos años con Sir Roy Trotman, que no fue un mero interlocutor en el diálogo social sino un verdadero amigo. A continuación destacó dos aspectos importantes de los últimos treinta años. El primer aspecto era la estrategia y estructura de la OIT, tanto desde la perspectiva normativa como desde la perspectiva de la funcionalidad del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Declaración de 1998, que a su juicio revestía una importancia capital, había demostrado que la convergencia entre el comercio mundial y el trabajo decente era necesaria para poder responder en tiempo real a las crisis que enfrentaba el mundo, como había quedado demostrado en el caso del Pacto Mundial para el Empleo, adoptado en 2009. El segundo aspecto estaba relacionado con cuestiones fundamentales a largo plazo que son esenciales para la OIT, como la lucha contra el apartheid en Sudáfrica. También se refirió a Polonia, Myanmar y otros casos que habían hecho patente el compromiso de la OIT con los valores compartidos y la respuesta de la OIT

ante la vulneración de éstos. Para concluir, destacó que sin la convergencia entre ambos elementos, a saber, la estrategia y la estructura por un lado y las luchas esenciales por el otro, la OIT no sería la Organización que era en la actualidad.

19. *Sir Roy Trotman* advirtió que los líderes de los tres Grupos que se reunían en Ginebra tenían una visión demasiado positiva del tripartismo, pero lo que funcionaba en Ginebra no funcionaba necesariamente en sus distintos contextos nacionales y el relato que presentaban del diálogo social en sus respectivos países no reflejaba fielmente la realidad. Asimismo, subrayó que el diálogo social tripartito debía ser más dinámico y llegar hasta las bases y las empresas más pequeñas. Esa pluralidad también debía reflejarse. Por otro lado, invitó a la Conferencia a prestar atención a las relaciones de poder en la comunidad internacional. Los países con mayor poder económico no deberían forzar a los países más pequeños a seguirles, ya que ello podría sumirlos en la pobreza o, peor aún, la inestabilidad social. También advirtió que el creciente descontento estaba provocando un aumento del extremismo político, a pesar de los esfuerzos desplegados por la OIT. Muchos trabajadores, que en un principio tenían distintos ideales políticos, se habían sumado a esa corriente debido a la decepción que les producía el sistema actual. La OIT debería preguntarse a sí misma hasta qué punto abordaba de forma adecuada las cuestiones relacionadas con la guerra, la paz y la justicia social.

20. *El Director General* cedió entonces la palabra a la Sra. Paranjape (India) y a la Sra. Karaman (Turquía), copresidentas de la Junta de Pasantes de la OIT; y las invitó a brindar sus puntos de vista como pasantes.

21. *La Sra. Karaman* consideró que los debates de la Conferencia habían suscitado en muchos pasantes sentimientos encontrados de preocupación y optimismo con respecto al futuro. ¿Cómo podía su generación convertir los enormes desafíos de la transformación tecnológica y el cambio climático en oportunidades? Y ¿lograrían las competencias profesionales necesarias para acceder a los nuevos tipos de empleos que surgirían en el futuro? Aunque la OIT siempre había luchado por la justicia social, la Organización debía centrarse en el presente, en los millones de jóvenes que se incorporaban cada año al mercado de trabajo. Asimismo, se preguntaba con preocupación si habría suficientes empleos decentes y si esos empleos se ajustarían a las competencias y aspiraciones de las jóvenes generaciones. Por último, subrayó que los jóvenes se esforzaban, a pesar de todo, en mantener el optimismo y en adaptarse a las enormes incertidumbres de un mundo del trabajo que evolucionaba rápidamente.

22. *La Sra. Paranjape* expresó su confianza en el advenimiento de un futuro en el que las cuestiones del cambio climático y el desarrollo sostenible se tomarían en serio y en el que se lograría la igualdad de género con respecto a los salarios y la licencia parental. Podía imaginar un mundo sin trabajo no remunerado «para adquirir experiencia» y en el que la seguridad social y el derecho a la salud serían derechos humanos garantizados por todas las partes interesadas. Durante sus pasantías en la Organización, los jóvenes pasantes habían podido observar los esfuerzos de la OIT por combatir las desigualdades en el trabajo, proporcionar oportunidades de aprendizaje permanente y promover una cultura de prevención. Sin embargo, dado que la presión por adaptarse estaba generando miedos y frustraciones, se preguntaba de qué manera podía ayudar la OIT a los jóvenes en el nuevo mundo del trabajo. Por último, expresó su esperanza y confianza en que los jóvenes fueran capaces de superar juntos esos desafíos y en que la OIT les ayudara a lograrlo.

23. *El Director General* dio las gracias a ambas oradoras y cedió la palabra al Sr. Somavia para que formulara algunas observaciones finales.

24. *El Sr. Somavia* destacó, en primer lugar, que la OIT había introducido las pasantías remuneradas durante su mandato. Con respecto a las observaciones de Sir Roy Trotman,

criticó el abuso de poder y la preferencia de algunos países por el unilateralismo, que siempre favorecería a los más poderosos y representaba una amenaza para el sistema multilateral. La OIT tenía la obligación de proteger el multilateralismo y lograr que funcionara. Por consiguiente, debía hacer hincapié en el valor esencial del diálogo social y su contribución a las sociedades. Asimismo, destacó que la OIT siempre había nadado a contracorriente, ya que poner en práctica sus valores no era fácil. Por último, invitó al público a combatir el cinismo y a creer en la capacidad de la OIT para lograr un mundo mejor.

25. *El Director General* dio las gracias a los oradores por sus mensajes de confianza; y recalcó que ésta se basaba en la constante fidelidad de la OIT a su mandato en favor de la justicia social y en los numerosos logros que la Organización había obtenido en sus cien años de historia. Ese «sueño inalcanzable» había dado resultados y, con las herramientas adecuadas, la OIT sería capaz de seguir cosechando buenos resultados en el futuro. Sin embargo, estaba claro que también se necesitaba una autorreflexión. Tal como habían señalado las dos copresidentas de la Junta de Pasantes, así como muchos otros participantes en la reunión del centenario, la OIT no podía permitirse permanecer inmutable en un período de cambios.