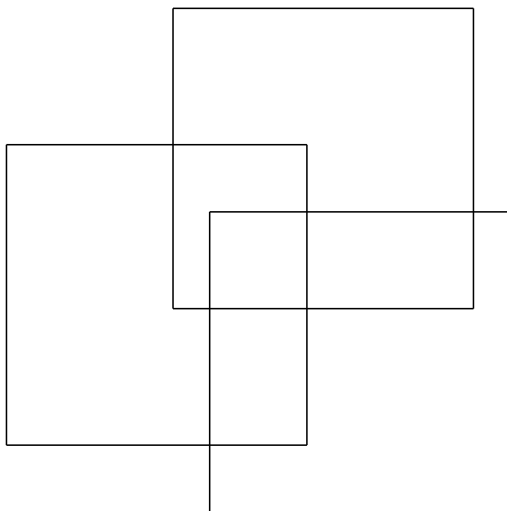




Informe final de la discusión

Informe para el debate Foro de diálogo mundial sobre buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras
(19-20 de noviembre de 2015)



GDFPDWC/2015/9

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Informe final de la discusión

Informe para el debate Foro de diálogo mundial sobre buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras (19-20 de noviembre de 2015)

Ginebra, 2016

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras, Ginebra, 19-20 de noviembre de 2015, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2016.

ISBN: 978-92-2-330835-3 (impreso)

ISBN: 978-92-2-330836-0 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure* (Genève, 19-20 novembre 2015), ISBN 978-92-2-230835-4 (imprimé), ISBN 978-92-2-230836-1 (pdf Web), Ginebra, 2016; y en inglés: *Final report of the discussion: Global Dialogue Forum on Good Practices and Challenges in Promoting Decent Work in Construction and Infrastructure Projects* (Geneva, 19-20 november 2015), ISBN 978-92-2-130835-5 (print), ISBN 978-92-2-130836-2 (pdf web), Ginebra, 2016.

Industria de la construcción / trabajo decente / fomento del empleo / enseñanza profesional / seguridad en el trabajo / responsabilidad de la empresa / buenas prácticas / diálogo social / tripartito

08.10.1

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Primer punto propuesto para la discusión: ¿Qué oportunidades y desafíos existen en el sector de la construcción para promover el trabajo decente y el empleo productivo, en especial en áreas como las relaciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la formación y capacitación profesionales?	4
Segundo punto propuesto para la discusión: ¿Cómo pueden las iniciativas de responsabilidad social de las empresas y los mecanismos de diálogo social innovadores contribuir al trabajo decente y al empleo sostenible y productivo?.....	9
Tercer punto propuesto para la discusión: Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros en lo que respecta a la promoción del trabajo decente y del empleo productivo en el sector de la construcción.....	12
Discusión del proyecto de puntos de consenso	15
Discursos de clausura	24
Puntos propuestos para la discusión	25
Puntos de consenso.....	26
Oportunidades y desafíos que afronta el sector de la construcción para promover el trabajo decente y el empleo productivo, en especial en ámbitos como las relaciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la formación y capacitación profesionales	26
Contribución de los mecanismos innovadores de diálogo social al trabajo decente y al empleo sostenible y productivo.....	27
Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros.....	28
Lista de participantes.....	31

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra del 19 al 20 de noviembre de 2015. El Consejo de Administración de la OIT había propuesto la celebración del Foro en su 317.^a reunión (marzo de 2013) ¹ y aprobado su composición en su 322.^a reunión (noviembre de 2014) ². La Oficina preparó un documento temático ³ y propuso puntos para la discusión, que servirían de base para las deliberaciones del Foro.
2. El objetivo del Foro era que los mandantes tripartitos debatieran buenas prácticas en la promoción del trabajo decente en el sector de la construcción, incluidos los proyectos a gran escala, como los grandes acontecimientos deportivos, con miras a adoptar puntos de consenso que alentasen el desarrollo de un programa futuro y sirviesen de fundamento para la formulación de políticas sobre el tema.
3. El Presidente del Foro fue el Sr. Francisco Figueiredo de Souza (Brasil). El coordinador del Grupo Gubernamental fue el Sr. Ileni Nghishekwan (Namibia). Los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores fueron el Sr. Silvio Larios Bones y la Sra. Justina Jonas, respectivamente. La Secretaria General del Foro fue la Sra. Alette van Leur, Directora del Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR), la Secretaria General Adjunta fue la Sra. Mariangels Fortuny, y el Secretario Ejecutivo fue el Sr. Edmundo de Werna. El Coordinador de los servicios de la Secretaría fue el Sr. Martin Hahn.
4. El Foro congregó a 54 participantes, incluidos 35 representantes gubernamentales y asesores provenientes de 23 Estados Miembros; 13 participantes trabajadores y tres participantes empleadores, y tres observadores de organizaciones internacionales gubernamentales (OIG) y de organizaciones internacionales no gubernamentales (OING).
5. El Presidente destacó la importancia que revestía la construcción para el empleo y su contribución a la reducción de la pobreza y al aumento de los ingresos. El sector de la construcción tenía gran potencial para crear empleo, no sólo en las obras, sino también en los servicios profesionales relacionados. Los trabajadores de la construcción representaban entre el 5 y el 10 por ciento de la fuerza de trabajo en los países desarrollados, y una proporción cada vez mayor en los países en desarrollo. Señaló a la atención los déficits de trabajo decente a los que se enfrentaba el sector, particularmente en cuanto a seguridad y salud (SST), los elevados niveles de informalidad y de trabajadores no calificados, y los desequilibrios de género y bajos niveles de negociación colectiva. Subrayó que los puntos de consenso que se acordarían constituirían una importante base conceptual para la formulación de políticas internacionales, regionales y nacionales de promoción del trabajo decente y del empleo productivo en el sector.
6. La Secretaria General del Foro dio la bienvenida a los participantes recordando que la reunión anterior sobre el sector de la construcción se había celebrado en febrero de 2009, y se había centrado en la contratación pública local para las obras de infraestructura. El Foro coincidía con un diálogo de alto nivel sobre grandes eventos deportivos y derechos humanos que se celebraba en Montreux, Suiza. En el curso de dicho evento se analizarían ideas,

¹ Documento GB.317/POL/5.

² Documento GB.322/POL/4.

³ Documento GDFDWC/2015.

buenas prácticas y soluciones a largo plazo relacionadas con los desafíos en materia de derechos humanos que planteaba este tipo de eventos deportivos, de los cuales la construcción y las infraestructuras constituían una parte fundamental. El Foro tenía un orden del día amplio que incluía empleo, formación profesional, SST y responsabilidad social de las empresas (RSE). El evento revestía gran importancia para la OIT y sus mandantes tripartitos, puesto que la industria desempeñaba una importante función en las economías de los países desarrollados y de los países en desarrollo. La construcción y los servicios relacionados se enfrentaban a desafíos que iban desde la seguridad y la salud, la protección social, los derechos en el trabajo y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo hasta la falta de diálogo social.

7. Las buenas prácticas de los gobiernos, empleadores y trabajadores se debatirían en el Foro. La promoción del trabajo decente en los grandes eventos deportivos, en particular la Copa Mundial de Fútbol del Brasil de 2014, estaba en el orden del día del presente Foro desde el inicio de sus preparativos. Los esfuerzos desplegados para crear empleo y mejorar las condiciones de trabajo en el proceso preparatorio de la Copa Mundial de Fútbol no sólo habían beneficiado directamente a gran número de trabajadores, sino que habían repercutido en el trabajo decente.
8. El Secretario Ejecutivo presentó el documento temático. Los temas abordados incluían la promoción del trabajo productivo a través de aprendizajes de calidad, un mayor recurso a las fuerzas locales de trabajo calificadas, la captación para el sector de jóvenes y mujeres y la formulación de una estrategia de formación. Observó que la crisis económica de 2008 tenía un impacto importante en la construcción y las industrias relacionadas. Desde entonces, se registraban fluctuaciones pero, en términos generales, la producción de la construcción se recuperaba y se preveía que aumentase en el futuro. Existían buenas perspectivas, aunque se habían planteado muchos desafíos, incluidos problemas de seguridad y salud de los trabajadores, protección social baja, formación inadecuada y negociación colectiva limitada. En general, la participación de las mujeres seguía siendo baja, con tendencias desiguales según los países. Las novedades en los ámbitos de la construcción fuera de obra, la tecnología verde y la nanotecnología influían cada vez más en el sector de la construcción.
9. Detalló las contribuciones de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores y otros actores a la mejora de la seguridad y la salud, y aportó ejemplos al respecto. Así, por ejemplo, el Gobierno del Brasil había creado un grupo móvil para la inspección de las condiciones de trabajo en las infraestructuras durante la preparación de la Copa Mundial de Fútbol de 2014. La Asociación de Maestros Constructores de Sudáfrica proporcionaba servicios manuales y de asesoría a sus miembros. El Sindicato de Ingeniería Civil, Industria y Planificación de la ex República Yugoslava de Macedonia impulsaba iniciativas de SST para las mujeres. El Consejo Internacional para la Investigación y la Innovación en la Construcción (CIB) ofrecía estudios y seminarios sobre el tema.
10. A continuación proporcionó una visión general del papel de la RSE en la promoción del trabajo decente en la industria, incluidas varias iniciativas mundiales, acuerdos entre los empleadores y los trabajadores, e iniciativas corporativas en forma de códigos de recomendaciones prácticas y cartas de desarrollo sostenible. Dio el ejemplo del Pacto Mundial, una iniciativa de las Naciones Unidas que incluía las normas del trabajo de la OIT, y la Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes (GRI), que elaboraba indicadores para la sostenibilidad empresarial, uno de cuyos elementos integrantes era la mano de obra. También mencionó los acuerdos marco entre la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) y empresas privadas. A nivel nacional, la Cámara Chilena de la Construcción había elaborado un código de buenas prácticas para promover los valores éticos.
11. Concluyó diciendo que el diálogo social era una herramienta que podía promover el acercamiento de los intereses de todas las partes.

-
12. El coordinador del Grupo de los Empleadores acogió con agrado la discusión como oportunidad para introducir cambios positivos y mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores. Subrayó la importancia que revestía el cumplimiento y se mostró confiado en que el Foro se pusiese de acuerdo sobre una serie de cuestiones.
 13. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores agradeció a la Oficina la útil visión general que proporcionaba el documento sobre las tendencias mundiales en el empleo y la construcción. No obstante, hubiese sido de utilidad que hubiese examinado más detenidamente los cambios que estaban registrando las relaciones de trabajo y las estructuras laborales, el recurso cada vez mayor a la mano de obra ocasional y subcontratada, el papel decreciente del sector público, los cambios en la estructura de la industria y los factores que impulsaban estos cambios. Era muy importante construir infraestructuras esenciales. La industria de la construcción necesitaba proporcionar acceso equitativo al trabajo decente, desarrollo de competencias, mejores condiciones de seguridad y salud, condiciones de trabajo y salarios justos, y los derechos fundamentales necesarios para disfrutar de un trabajo productivo y de dignidad humana. El Foro podía proponer áreas de acción prioritarias de interés para los grupos tripartitos, y señalar posibles estímulos para la introducción de cambios.
 14. El coordinador del Grupo Gubernamental acogió con agrado el documento, pero consideraba que podría haberse centrado en mayor medida en la SST, y destacó la necesidad de establecer requisitos concisos y claros al respecto. Además, las normas fundamentales del trabajo de la OIT deberían aplicarse en el sector de la construcción.
 15. El representante del Gobierno del Brasil valoró positivamente el documento y observó que en el documento final de la reciente Reunión tripartita de expertos sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes (octubre de 2015) no se había utilizado el término «tecnologías verdes», en parte porque no estaba incluido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 de las Naciones Unidas, y porque no se había acordado un término para referirse a él. Su significado en la industria de la construcción debería estar relacionado con el logro del desarrollo sostenible. Las tecnologías verdes podían ser caras y estar fuera del alcance de algunos países, por consiguiente deberían encontrarse modos adecuados de transferir tecnologías sostenibles para no agrandar la brecha entre los que podían costearse y los que no. Por tecnologías verdes también podía entenderse tecnologías sencillas. Destacó la buena práctica consistente en aumentar las inspecciones del trabajo para prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo en los grandes proyectos de infraestructuras. El diálogo social podía ser útil para controlar y limitar los principales problemas de SST.
 16. El representante del Gobierno de Indonesia encontró que el documento temático era instructivo y se mostró interesado en que el diálogo social y la protección social se debatiesen en detalle. Los proyectos de construcción y de infraestructuras eran muy importantes para Indonesia como economía emergente, y el Gobierno del Presidente Joko Widodo deseaba proporcionar incentivos para impulsar la inversión en infraestructuras, manteniendo el equilibrio entre el desarrollo central y el regional. El sector también era fundamental por crear empleos nuevos en otros sectores. En algunos ámbitos, la participación de las mujeres era elevada frente a la de los hombres. La formación era importante y debía prestarse especial atención a la SST. La mejora de la capacidad de los trabajadores con calificaciones medias y bajas, en particular en las zonas rurales, era clave para abordar parcialmente la cuestión de la migración de los trabajadores ocasionales a las zonas urbanas. Los trabajadores de la construcción necesitaban mejor protección en cuanto a los salarios, las horas de trabajo, el empleo, la salud y la seguridad social.
 17. La representante del Gobierno de Alemania señaló la importancia de las cuestiones que recogía el documento temático, y pidió que, en las deliberaciones, el Foro tuviese presentes las normas básicas de la OIT en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación.

-
18. El representante del Gobierno de China hizo una breve presentación sobre la seguridad en la construcción en su país. Señaló a la atención los recientes logros en infraestructuras alcanzados en China, y el papel destacado que desempeñaba la industria de la construcción en la economía nacional. La urbanización seguiría siendo un impulsor importante de la demanda y del crecimiento en la industria de la construcción en China.
 19. El número de accidentes en la construcción había disminuido en los últimos años. El Gobierno había multiplicado sus esfuerzos para mejorar la seguridad y la salud en la construcción, principalmente a través del sistema de control de la seguridad que incluía leyes, reglamentos, normas técnicas y sistemas de control. Para el futuro, China tenía previsto trabajar en la mejora de los métodos de construcción a través de tecnologías innovadoras; el desarrollo de competencias para los trabajadores de la construcción, inclusive para la seguridad, y la integración de la seguridad en las prácticas empresariales.
 20. La representante del Gobierno de Filipinas destacó el importante papel del sector de la construcción, tanto por su contribución a la economía nacional como a la de otros países a través de la migración de trabajadores filipinos para trabajar en la construcción más allá de sus fronteras. Para el Gobierno de Filipinas, las tres dimensiones más importantes eran la seguridad y la salud, la mejora de las competencias de los trabajadores y el diálogo social en el sector. Teniendo en cuenta el importante papel que desempeñaban los interlocutores sectoriales en el diálogo social, el Gobierno estaba abierto a complementar las inspecciones públicas con medidas voluntarias.

**Primer punto propuesto para la discusión:
¿Qué oportunidades y desafíos existen en el sector de la construcción para promover el trabajo decente y el empleo productivo, en especial en áreas como las relaciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la formación y capacitación profesionales?**

21. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores señaló que cerca de tres cuartas partes de los trabajadores de la construcción se encontraban en países de ingresos bajos y medianos. Las prácticas laborales flexibles, que habían pasado a ser habituales en el sector, reducían los costos para los contratistas, también perjudicaban las condiciones de trabajo y socavaban los convenios colectivos sobre condiciones de trabajo, prevención de accidentes, salud y prestación de formación.
22. Instó a que el Foro examinase: 1) la pérdida de seguridad laboral; 2) la pérdida de seguridad social, la falta de prestaciones por enfermedad, de pensiones y de cobertura médica; 3) los salarios bajos y fluctuantes; 4) el mayor riesgo de accidente por las reglas poco estrictas en materia de seguridad y salud y el control deficiente del cumplimiento; 5) los bajos niveles de formación y competencias, y 6) los efectos de la fragmentación de la industria. Deberían introducirse mejoras con la colaboración de los interlocutores sociales. Los gobiernos podían orientar el cambio, concretamente a través de una legislación y reglamentación más sólidas, que podrían ampliarse a los procesos de contratación pública. Los Gobiernos deberían velar por el cumplimiento e incluir reglas en materia de seguridad y salud, junto a los derechos y las responsabilidades de los contratistas. En este contexto, una mayor transparencia era fundamental para garantizar que los contratistas ilegales no eludían sus responsabilidades.
23. La construcción era un sector peligroso, en el que los trabajadores estaban expuestos regularmente a sustancias peligrosas. La gestión deficiente de los riesgos y los malos resultados en materia de seguridad y salud se habían convertido en la norma a pesar de que

muchos accidentes podían prevenirse. La seguridad debería ser prioritaria en el proceso de diseño y planificación, y debería velarse por la aplicación de las normas correspondientes a través de convenios colectivos y comités mixtos sindicatos-dirección sobre SST. A raíz de las campañas de la ICM sobre peligros para la salud, coordinada por el grupo tripartito, se consiguió prohibir el asbesto en varios países. Con la utilización de las normas internacionales como referencia, el diálogo social debería ser el medio para encontrar soluciones. Se instaba a los gobiernos a crear estructuras tripartitas o a fortalecerlas en aras de promover el diálogo social en el sector.

- 24.** Un participante trabajador de la India confirmó la importancia de la seguridad y la salud en el sector de la construcción de su país, donde eran habituales los derrumbamientos debidos a los materiales y los procesos de construcción deficientes. Los trabajadores migrantes eran los que sufrían las peores condiciones laborales. Habida cuenta de los muchos incidentes ocurridos, instó al Gobierno a poner fin a la corrupción y a tomarse en serio la legislación sobre construcción por la seguridad de los trabajadores.
- 25.** Un participante trabajador de Uganda instó a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a aceptar sus respectivos deberes y responsabilidades. En Uganda persistían los problemas en la industria de la construcción a pesar de la importante reducción registrada en el desempleo. La dependencia en el trabajo informal, la subcontratación y la externalización llevaba a la no prestación de protección social, el déficit de contratos, la inexistencia de reglamentaciones sobre seguridad y salud, la falta de educación y formación y la remuneración por debajo del salario mínimo. Uganda tenía una legislación del trabajo e instituciones encargadas del control de su cumplimiento, no obstante, el cumplimiento aún no era una realidad. Los tribunales del trabajo no funcionaban porque el Gobierno no podía financiarlos y porque los empleadores infringían las leyes impunemente. En Uganda, la mayoría de las empresas multinacionales de construcción eran chinas, pero las buenas prácticas laborales en vigor en su país no las aplicaban en Uganda u otros países africanos.
- 26.** Un participante trabajador de Fiji consideraba que a través de la subcontratación de las obras públicas y la privatización de aproximadamente el 40-50 por ciento de las empresas públicas, el Gobierno estaba eludiendo su responsabilidad de abordar el problema que planteaba el trabajo decente en el sector de la construcción, concretamente en relación con las condiciones de trabajo, la SST, la negociación colectiva y las prácticas de trabajo justas, que no estaban garantizadas en los contratos.
- 27.** Un participante trabajador del Brasil expuso buenas prácticas de su país. Un acuerdo nacional a gran escala contraído en 2002 aumentaba la cooperación en el sector, tras varios conflictos y un año de negociaciones y huelgas. El acuerdo limitaba los medios de seleccionar y contratar a trabajadores a través de proveedores privados de mano de obra, y establecía normas para la SST comparables a las del sector público. Se establecían comités sindicales para negociar la cobertura de los trabajadores contratados directamente y los subcontratados en todos los proyectos. En Bahía, el Comité nacional de seguridad y salud en el sector de la construcción consultaba periódicamente con los sindicatos, realizaba inspecciones y revisaba proyectos de ingeniería desde el punto de vista de la seguridad. También se celebraban negociaciones a nivel parlamentario sobre los procesos de contratación/licitación pública y la incorporación de la negociación colectiva a las licitaciones. Durante el período previo a la Copa Mundial de Fútbol de 2014, los trabajadores elaboraron un programa de negociaciones y, tras múltiples huelgas, llegaron a un acuerdo sobre seguridad y salud, efectivo incluso a nivel local.
- 28.** Un participante de Alemania echaba en falta una mención en el documento a los trabajadores migrantes de la construcción a los que a menudo se negaban seguros sociales y de salud, así como otras prestaciones disponibles para los trabajadores no migrantes. Instó al Grupo a reconocer la importancia de la igualdad de condiciones para el desempeño del mismo trabajo. También era importante fortalecer los sistemas nacionales para el pago de los

salarios. La Comisión Europea pronto adoptaría medidas jurídicas destinadas a elaborar un «paquete de movilidad laboral», y los Gobiernos de Alemania, Bélgica, Francia y Suecia, entre otros, suscribían el principio de igual salario por igual trabajo.

- 29.** Un participante trabajador de Panamá señaló a la atención déficits de información relacionada con los aproximadamente 140 millones de trabajadores de la construcción, como el número de los que realmente estaban cubiertos por un convenio colectivo o podían constituir un sindicato o unirse a uno de su elección. Muchos Estados Miembros no controlaban la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y evitaban que los trabajadores de la construcción recurriesen a la negociación colectiva, constituyesen sindicatos y negociasen condiciones salariales. Esto ocurría sobre todo en América Latina y el Caribe. El camino a seguir era que los trabajadores, los gobiernos y los empleadores trabajasen juntos en el respeto de los derechos básicos de los trabajadores, desarrollando buenas prácticas y manteniendo buenas relaciones que favoreciesen el diálogo bipartito. Subrayó que las condiciones de trabajo variaban mucho de un país a otro.
- 30.** El coordinador del Grupo de los Empleadores destacó la importancia de un entendimiento común de los respectivos papeles. El Grupo de los Empleadores estaba deseoso de colaborar en todas las cuestiones con los gobiernos y el Grupo de los Trabajadores, no obstante, para mejorar la situación general cada uno debería asumir su responsabilidad respecto de sus propios deberes. Los derechos fundamentales, como la libertad de organización y de sindicación, ya formaban parte de los marcos legales de muchos países, pero su realización exigía de acción por parte de los gobiernos, no de las empresas. Se había progresado en los ámbitos de la seguridad y la salud, y de las condiciones de trabajo. Pidió a los gobiernos que aplicasen los marcos legales que habían acordado. En caso de prácticas fraudulentas en la construcción como las que se habían mencionado de la India, la responsabilidad correspondía tanto a la empresa como al gobierno, puesto que podían darse prácticas de este tipo por ambas partes.
- 31.** Un participante empleador de Nigeria reiteró la necesidad de colaboración y cooperación. En Nigeria, muchas empresas gastaban dinero en equipos de protección personal (EPP) para sus trabajadores, que no se utilizaban correctamente. Los trabajadores tenían que reconocer la importancia del uso adecuado de estos equipos, tanto para ellos como para los empleadores. El sector de la construcción en Nigeria experimentaba una recesión por la crisis económica mundial. Existía un riesgo elevado de despido para los trabajadores de la construcción. Se aplicaban medidas a corto plazo, provisionales, que afectaban a los convenios colectivos en vigor y los trabajadores expresaban su descontento por la duración de dichas medidas y las limitadas perspectivas de volver a las condiciones de trabajo normales. Pidió la comprensión de los trabajadores y destacó la necesidad de trabajar juntos.
- 32.** Un representante empleador de la República Bolivariana de Venezuela reiteró la importancia de la relación entre los actores tripartitos. Además de reguladores, los gobiernos debían, en la medida de lo posible, promover las normas del trabajo y las buenas prácticas laborales. Respecto de los riesgos y la seguridad en el trabajo, las empresas invertían en medidas prioritarias relacionadas, independientemente de su costo. En Europa, algunos gobiernos proporcionaban financiación u otras formas de apoyo para poder ponerlas en práctica. En América Latina, las empresas corrían con los costos. Instó a los gobiernos a apoyar buenas prácticas relacionadas con medidas que contemplasen incentivos fiscales y financieros. Los gobiernos también deberían alentar y promover actividades de formación. Insistió en la importancia de la productividad del trabajador como medio para lograr y mantener el trabajo decente. Reiteró la importancia del trabajo que fuese a la vez decente y productivo.
- 33.** El coordinador del Grupo de los Empleadores observó la abundancia de ideas expresadas, aún por poner en práctica. Los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos entraron en vigor en 2011 y en algunos países aún estaban pendientes de aplicar. Consideraba

que la productividad, también en el contexto de los distintos tipos de contratos, era tan importante como la formación y el desarrollo de competencias.

- 34.** El coordinador del Grupo Gubernamental señaló que el documento resultante debería centrarse en requisitos y normas laborales específicos, como las condiciones mínimas de empleo, los requisitos mínimos en materia de competencias, la educación sobre seguridad, la formación en el empleo, los requisitos para los inspectores del trabajo, y los equipos de EPP mínimos. También debería proporcionar una definición clara de las prácticas laborales ilegales, como la discriminación y el trabajo infantil.
- 35.** La representante del Gobierno de Filipinas observó que el aumento en el número de accidentes en el sector instaba a la aplicación en las empresas de programas de seguridad y salud más estrictos. En su país, los retrasos en los procesos de aprobación como resultado de la necesidad de coordinación con empresas y organismos gubernamentales múltiples constituían un verdadero problema. Para abordar la cuestión, se había alcanzado un acuerdo entre el Departamento de Trabajo y Empleo y el Departamento de Obras Públicas y Carreteras con objeto de reducir el tiempo de tramitación, compartir sus bases de datos sobre aplicaciones aprobadas y fortalecer el sistema para una inspección conjunta, especialmente en casos de peligro inminente. En consecuencia, los permisos se otorgaban en función del cumplimiento por la empresa de las normas del trabajo. Existía una demanda constante de nuevas competencias en el sector debido a las tecnologías y métodos de trabajo cambiantes. Durante el último año, el Gobierno había formado a alrededor de 200 000 graduados en construcción con el apoyo del sector privado. A menudo se ofrecían becas para alentar a los jóvenes a adquirir las competencias que demandaba la industria. De los graduados resultantes, seis de cada diez encontraban empleo en un plazo de seis meses. No obstante, seguía siendo importante identificar y actualizar las competencias que necesitaba la industria, puesto que los empleadores a menudo encontraban que las calificaciones de los solicitantes de empleo no se ajustaban a sus necesidades. Por consiguiente, los sectores público y privado necesitaban proporcionar información directa para orientar las intervenciones del Gobierno.
- 36.** El representante del Gobierno de Finlandia señaló que debería garantizarse la cooperación entre educación y empleo y bienestar social y atención de salud para permitir a los jóvenes recibir la formación adecuada y acceder al mercado de trabajo. Era importante sensibilizar a la población sobre la importancia de la SST y encontrar modos de integrarla en los programas nacionales de formación y capacitación profesionales. Un crecimiento económico equilibrado se basaba en empleos que proporcionasen buenas condiciones de trabajo y promoviesen la productividad. Otro desafío era la creación de entornos adecuados de trabajo, presuponiendo que trabajadores y directivos contaban con los conocimientos y las competencias necesarios. Las autoridades nacionales en SST eran las responsables de controlar el cumplimiento por los empleadores, y debería alentarse a los Estados Miembros de la OIT a elaborar unas directrices prácticas sobre SST y trabajo decente, y prestarles apoyo en dicho cometido. Las medidas para conseguirlo incluían legislación, control de la aplicación, cooperación tripartita, gestión y liderazgo, colaboración y comunicación, incluida formación y asistencia de expertos. El papel del Gobierno era proporcionar a los inspectores del trabajo formación adecuada y, con dicho fin, deberían buscarse oportunidades para fortalecer la cooperación entre los Estados Miembros de la OIT e intercambiar prácticas óptimas.
- 37.** El representante del Gobierno del Brasil insistió en que la modernización de los métodos en el sector de la construcción mejoraría la productividad y cambiaría su papel en la economía. Estos métodos garantizarían la salud y seguridad de los trabajadores. El proceso de cambio no debería centrarse únicamente en los antiguos métodos de trabajo, sino que debería intentar innovar y fijar metas más amplias. En el caso de los EPP, el enfoque debería ser en el entorno de la seguridad. En otras palabras, las reglas y normas relativas a la seguridad deberían entenderse a varios niveles, de los cuales los EPP era sólo el último. El progreso reclamaba

un cambio de perspectiva, como en el caso de la formación para trabajadores calificados, que se veía obstaculizada por la elevada rotación de mano de obra. El sector debía reducir la rotación de mano de obra antes de poder hacer más inversiones en formación y educación.

38. El representante del Gobierno de Benin dijo que no podría conseguirse una verdadera mejora en el sector hasta que se abordase el problema de la informalidad. En muchos países africanos, incluido Benin, la informalidad debilitaba el papel de los sindicatos, impidiéndoles cumplir su función de velar por unas condiciones de trabajo seguras.
39. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores coincidía en que los gobiernos eran los responsables de garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical a través de la legislación, el control del cumplimiento y la promoción. No obstante, dependía de los empleadores la defensa de los derechos de los trabajadores, la colaboración con los representantes de los trabajadores y la participación en la negociación colectiva de buena fe. Los sindicatos y los representantes en cuestiones de SST, incluidos los representantes itinerantes para empresas e instalaciones pequeñas, tenían un papel importante que desempeñar. Muchos proyectos de construcción pertenecían a los gobiernos y, por consiguiente, los interlocutores sociales debían colaborar con ellos en el establecimiento de cláusulas obligatorias en los contratos que garantizaran los derechos sindicales, el derecho a un salario mínimo vital y a la salud y la seguridad, y prohibiesen el trabajo infantil y la discriminación.
40. Un participante trabajador del Brasil dijo que proporcionaría a la Oficina el texto de un acuerdo nacional tripartito que se había alcanzado en el sector de la construcción de su país.
41. El coordinador del Grupo de los Empleadores observó que las buenas prácticas en salud y seguridad eran buenas para el negocio. Su Grupo valoraba positivamente la importancia que los gobiernos otorgaban al tratamiento del problema de la informalidad. La informalidad afectaba a muchos países y entre el 60 y el 65 por ciento del trabajo en el sector se realizaba a través de la economía informal y lo desempeñaban trabajadores ilegales, creando situaciones en las que no podían aplicarse las prácticas óptimas. No obstante, el problema no sólo afectaba al trabajo en la construcción, también se veían afectados los diseños y estudios preliminares. Si la seguridad estaba garantizada a lo largo de todos los procesos de trabajo, los contratistas se encontrarían en mejor posición para cumplir su responsabilidad de velar por la seguridad. Si bien valoraba positivamente la sensibilización de los gobiernos respecto de lo que debía hacerse, las autoridades de muchos países seguían haciendo gala de poca voluntad política, en particular en relación con el empleo informal.
42. La representante del Gobierno de Alemania señaló que el G-7 contaba con una serie de iniciativas para promover las cadenas de suministro responsables. Una de las iniciativas era promover el «Fondo visión cero», que apoyaba a empresas que se comprometían a formular y aplicar planes de acción de SST. La transparencia era importante, concretamente al hacer a los consumidores más conscientes de cómo trabajaban las cadenas mundiales de suministro. Su Gobierno había introducido una aplicación móvil que permitía a los consumidores comprobar lo que distintas marcas y etiquetas decían sobre un producto. Los gobiernos eran responsables de formular directrices y proporcionar orientaciones sobre el modo en que debían aplicarse. Así, por ejemplo, su Gobierno estaba elaborando un manual práctico con orientaciones para las empresas sobre el modo de abordar el tráfico de personas. El G-7 también destacó la necesidad de un diálogo social multipartito. Brindaba la oportunidad de intercambiar iniciativas como la nueva ley de Francia que hacía a las empresas responsables a lo largo de toda la cadena de suministro; las reglamentaciones salariales en España para los subcontratistas, y una directiva de la Unión Europea (UE), que entraría en vigor en 2016 y que exigía a las empresas con más de 500 trabajadores la presentación de informes no financieros.

Segundo punto propuesto para la discusión: ¿Cómo pueden las iniciativas de responsabilidad social de las empresas y los mecanismos de diálogo social innovadores contribuir al trabajo decente y al empleo sostenible y productivo?

43. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores señaló que las iniciativas de RSE diferían según los países y las empresas en cuanto a nivel de acción y capacidad. Eran iniciativas que creaban empleo, promovían la salud de los trabajadores y el desarrollo de las empresas. Los empleadores coincidían en la importancia de la RSE siempre y cuando las iniciativas relacionadas se considerasen voluntarias y no compromisos obligatorios.
44. Un participante empleador de Nigeria subrayó que las empresas reconocían cada vez más los desafíos comunitarios y los abordaban a través de la RSE. En su país, las empresas adoptaban iniciativas para proporcionar electricidad a las comunidades, construir centros de maternidad y poner viviendas a disposición, entre otras.
45. Un participante empleador de la República Bolivariana de Venezuela dijo que, en distinto grado, todas las empresas invertían en actividades sociales con objeto de ganarse la aprobación de la comunidad. El papel del Estado también era muy importante en ese sentido. Los Estados deberían regular las iniciativas de RSE, pero también promoverlas, lo que a su vez conllevaría la promoción de empresas y entornos sostenibles.
46. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores señaló el destacado papel del diálogo social en el establecimiento de los salarios, los horarios de trabajo, la SST y las modalidades de empleo. La principal forma de diálogo social era la negociación colectiva, preferiblemente a nivel nacional y sectorial, y la OIT y sus Estados Miembros debían promover mecanismos de negociación colectiva, como los comités tripartitos de SST, los consejos laborales de formación y los consejos de desarrollo laboral. En cuanto a los mecanismos innovadores de diálogo social, la ICM había conseguido que los bancos internacionales de desarrollo y las instituciones financieras participasen en la adopción de políticas y prácticas de promoción de los derechos de los trabajadores en el sector. Estas iniciativas no formaban parte de la RSE pero se habían negociado a nivel sectorial y se centraban en el trabajo decente. Estaban dirigidas por los sindicatos y apoyadas por la Confederación de Asociaciones Internacionales de Contratistas, la European International Contractors y la Federación Internacional de Ingenieros Consultores. La ICM había firmado 20 acuerdos voluntarios con empresas multinacionales del sector de la construcción, que estaban basados en los convenios fundamentales de la OIT y contenían mecanismos de control. Los acuerdos complementaban los procesos de negociación colectiva, no los sustituían. La RSE debía evolucionar para englobar los procesos de negociación colectiva, por medio de los cuales los trabajadores podían beneficiarse directamente del derecho de representación y de la SST. Lamentablemente, estos derechos no solían estar cubiertos por las iniciativas de RSE.
47. Una participante trabajadora de Italia señaló que los convenios colectivos eran el instrumento más importante para lograr el trabajo decente. Los ataques a los convenios colectivos por parte de empleadores y gobiernos iban en aumento, pero la solución a las crisis económicas no radicaba en suprimir dichos instrumentos, sino todo lo contrario, eran necesarios más convenios colectivos. El trabajo decente implicaba remuneración igual por trabajo de igual valor para todos los trabajadores, pero además de un salario digno, el trabajo decente requería igualdad en las condiciones de seguridad y salud, y de trabajo. La solución, en particular para los trabajadores migrantes, que integraban una gran proporción de los trabajadores de la construcción, dependía de la formalización del trabajo informal a través de acuerdos nacionales e internacionales.

-
- 48.** Un participante trabajador de la India dijo que en su país se constituían consejos de bienestar para los trabajadores de la construcción que proporcionaban medios para garantizar prestaciones sociales, incluidas pensiones para los trabajadores temporales. Estos consejos eran mecanismos tripartitos a los que los trabajadores podían inscribirse para sus pensiones, incluidas pensiones familiares. Los medios se obtenían a través de un gravamen a los contratistas o empleadores de un 1-2 por ciento para obtener la licencia de obras. Se había establecido una academia para trabajadores de la construcción a fin de mejorar la formación en el sector. Su sindicato también estaba formando a trabajadores basándose en orientaciones de la ICM, como en el caso de 30 mujeres que recibieron formación de pintoras y cuyo salario se había multiplicado por dos como resultado.
- 49.** Un participante trabajador de Uganda señaló que la RSE no podía funcionar adecuadamente en el sector de la construcción debido a los altos niveles de informalidad, que dificultaban el control del cumplimiento. Los empleadores recurrían a las iniciativas de RSE como medio para obtener contratos, sin preocuparles realmente la promoción de buenas prácticas en el sector. Como resultado de discusiones celebradas en el seno de Federaciones Sindicales Internacionales, se habían desarrollado buenas prácticas en materia de RSE en bancos multinacionales de desarrollo que establecían requisitos obligatorios para todos los proyectos de infraestructuras de conformidad con las normas fundamentales del trabajo de la OIT. Las prácticas que podían favorecer el trabajo decente en el sector de la construcción deberían prever la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.
- 50.** Un participante trabajador de Panamá explicó que en el proyecto de expansión del Canal de Panamá se aplicaban iniciativas de RSE que constituían un buen ejemplo para otras empresas multinacionales (EMN). Las negociaciones entre el sindicato de la construcción y una gran mayoría de empleadores habían llevado a un acuerdo para revisar los convenios colectivos cada cuatro años. Una amplia participación en las negociaciones llevaba a la aplicación del acuerdo en el 98 por ciento de los proyectos, lo que ayudaba a los trabajadores a mejorar sus salarios y sus condiciones de trabajo. Los gobiernos deberían velar por la plena aplicación de las normas de la OIT, y la sindicalización seguía proporcionando la mejor garantía para los trabajadores.
- 51.** El coordinador del Grupo Gubernamental dijo que había consenso para que los directores de empresa ampliaran sus objetivos más allá de los objetivos financieros. Las empresas debían establecer objetivos sociales, ambientales y de seguridad, y hacerlo de modo equilibrado para una sostenibilidad futura y a largo plazo. Los efectos podían ser duraderos si las normas de la OIT influían en la cultura de la RSE a nivel internacional, obteniendo como resultado una inspección del trabajo efectiva, sostenibilidad, productividad, trabajo decente y mejoras en seguridad y salud. Para que dicha sostenibilidad fuese efectiva se necesitaban tanto enfoques voluntarios como obligatorios. La creación de capacidad era necesaria para que la sostenibilidad empresarial pasase a formar parte integral de las prácticas de las empresas. La capacidad también debería construirse multilateralmente, a través de la cooperación entre las Naciones Unidas, la OIT, la Organización Mundial de la Salud (OMS), las redes globales y otras partes interesadas. Deberían tomarse medidas para proporcionar formación a los empleadores y a los trabajadores, en particular sobre salud y seguridad.
- 52.** La representante del Gobierno de Suecia explicó que el sector de la construcción de su país dependía en gran medida de los trabajadores migrantes o temporales. En dicho contexto, el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor en el mismo lugar era fundamental, y constituía una prioridad básica para su Gobierno.
- 53.** La representante del Gobierno de Noruega se refirió a una serie de desafíos que se planteaban en la aplicación de medidas tripartitas para resolver cuestiones que afectaban específicamente a los trabajadores en formas de trabajo atípicas, e hizo hincapié en la necesidad de abordar esos desafíos. Si bien el modelo social noruego se basaba en trabajadores con contratos permanentes, el mercado de trabajo recibía gran número de

trabajadores migrantes. Aunque se trataba de algo positivo, el influjo significaba que una cuarta parte de la fuerza de trabajo en ese sector estaba integrada por trabajadores migrantes y trabajadores con contratos de corta duración. Los trabajadores de la construcción estaban más expuestos a accidentes mortales y a accidentes que tenían como consecuencia largos períodos de baja por enfermedad, pero ni los trabajadores en formas de empleo atípicas ni sus empleadores estaban cubiertos por el modelo social tradicional. Se habían adoptado medidas para ampliar la protección a estos trabajadores y para desarrollar el sistema de los representantes en cuestiones de seguridad para introducirlo a nivel regional. El sistema no sustituía a los inspectores del trabajo sino que complementaba su labor.

- 54.** La representante del Gobierno de Filipinas señaló que la protección social, la SST y la formación profesional eran las cuestiones más importantes de la agenda de la industria de la construcción. El sector de la construcción había instaurado sólidos mecanismos de diálogo social a través de sus consejos de diálogo social a nivel nacional, estatal y local. Adoptaban códigos voluntarios de buenas prácticas para dirigir asociaciones de conformidad con las normas del trabajo. Servían como órganos consultivos en caso de crisis y proporcionaban una plataforma para revisar y formular reglamentos.
- 55.** Un participante empleador de la República Bolivariana de Venezuela destacó la estrecha relación que existía entre responsabilidad social y sostenibilidad. Las instituciones financieras, partes en los acuerdos, deberían alentar a las empresas a adoptar iniciativas en materia de RSE. Era imperativo encontrar modos de lograr una amplia participación para seguir desarrollando iniciativas de este tipo.
- 56.** Un participante empleador de Nigeria señaló que las iniciativas de RSE eran muy relevantes para los empleadores nigerianos, que se enfrentaban a amenazas a su seguridad. La aplicación adecuada de la RSE generaría buena voluntad hacia las empresas y mejoraría las condiciones de seguridad de los empleadores.
- 57.** La coordinadora del Grupo de los Trabajadores subrayó la importancia de que la RSE se centrara en el bienestar de los trabajadores. Los gobiernos y los empleadores compartían el interés por participar en el diálogo social a niveles adecuados. Los empleadores y los trabajadores deberían poder ejercer sus derechos de organización y sindicación y de negociación colectiva en libertad, y dichos derechos deberían respetarse a lo largo de toda la cadena de empleo, proporcionando al mismo tiempo protección para los trabajadores ocasionales y temporales. Los gobiernos deberían ayudar a promover el diálogo social apoyando estructuras bipartitas y tripartitas, como los consejos sectoriales para la protección de la SST, en las que los interlocutores pudiesen reunirse con regularidad. Las iniciativas de RSE deberían contar con un componente de formación, que era decisivo para el futuro de las empresas. Los costos podían sufragarse a través de gravámenes y subsidios pagados por los contribuyentes, entre otros medios. También debería alentarse a las empresas multinacionales a proporcionar su propia formación a los trabajadores locales, a condición de que las competencias permaneciesen en el país. Los representantes regionales en cuestiones de seguridad y salud podrían ser un modo innovador de ayudar a los trabajadores con contratos temporales y a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas (pymes), que tenían los mismos derechos de representación que los trabajadores permanentes y los trabajadores de las grandes empresas. No obstante, la movilidad de la fuerza de trabajo hacía difícil que los sindicatos pudiesen formar eficazmente a representantes en cuestiones de seguridad.
- 58.** Un participante trabajador de Alemania dio las gracias a los representantes de los Gobiernos de Suecia y Noruega por reconocer el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y reclamó el reconocimiento de otros gobiernos y empleadores. El sector empleaba a muchos migrantes de todo el mundo, y era importante evitar la discriminación y entrar en una competencia a la baja. El orador señaló que los sindicatos de Alemania abrían oficinas de información para proporcionar a los migrantes asesoramiento sobre sus derechos,

e instó a la OIT a que considerase la posibilidad de proporcionar financiación para iniciativas de ese tipo. Subrayó la importancia de respetar los convenios acordados por la negociación colectiva en el ámbito de la contratación pública.

59. Una participante trabajadora de Italia había pedido a la OIT que celebrarse un diálogo mundial especial sobre migrantes y trabajadores migrantes. Aunque existía mucha información sobre el tema, debería desarrollarse una nueva perspectiva y una estrategia basada en el diálogo tripartito. Muchos refugiados que llegaban a Italia desde África acabarían convirtiéndose en trabajadores migrantes y era preciso buscar soluciones para integrarles y garantizarles condiciones de trabajo decente.
60. La representante del Gobierno de Alemania señaló que las empresas deberían tener presente la sostenibilidad y no contar con que los gobiernos cargasen con la responsabilidad de los riesgos en todas las situaciones. Cuando Alemania abandonó la energía nuclear, uno de sus principales proveedores de energía decidió externalizar su producción, pretendiendo que el Gobierno asumiese los riesgos. Se introdujo entonces una nueva ley que establecía que las empresas asumirían los riesgos de dichas acciones, tras lo cual la empresa volvió a su decisión inicial.

Tercer punto propuesto para la discusión: Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros en lo que respecta a la promoción del trabajo decente y del empleo productivo en el sector de la construcción

61. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores empezó recordando a los empleadores que evitasen faltar al respeto a través de generalizaciones inapropiadas sobre los trabajadores. A pesar de los asesinatos de sindicalistas, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, entre otros, el Grupo de los Trabajadores se abstenía de hacer generalizaciones ofensivas sobre los empleadores.
62. Respecto al tercer punto para la discusión, la OIT debería conceder prioridad a la promoción y la defensa de los derechos sindicales en todo el mundo. Debería demostrar los efectos positivos de la acción sindical en el logro del trabajo decente, los procedimientos de salud y seguridad, la aplicación de la legislación del trabajo, la negociación colectiva y los convenios colectivos. Observó que los sindicalistas organizaban campañas sobre los derechos de los trabajadores, incluidos los de los trabajadores migrantes. Además, la falta de una gestión adecuada del asbesto y los derrumbamientos en las obras eran las dos causas principales de muerte en la industria de la construcción. La OIT y los gobiernos nacionales deberían trabajar juntos para mejorar la fuerza de los sindicatos y apoyar sus esfuerzos para organizar y representar a los trabajadores informales y formales. La OIT debería proporcionar una plataforma para celebrar diálogos sectoriales constructivos sobre negociación colectiva y trabajo estable. Debería proporcionarse asistencia a los países que necesitaban establecer el diálogo social en su industria de la construcción. Era fundamental contar con un salario vital para mujeres y hombres, horarios de trabajo razonables y un buen nivel de salud y seguridad para minimizar los riesgos de los trabajadores y maximizar su empleabilidad. Además, la OIT debería ayudar a los sindicatos en la formulación de sus políticas y a fortalecer la capacidad de sus instituciones a través de la promoción de estructuras tripartitas y consejos de formación. También debería ayudar a mejorar los servicios de inspección del trabajo y la aplicación de las normas laborales. La OIT y los gobiernos nacionales no deberían limitarse a ser observadores pasivos, deberían actuar como promotores y defensores activos de los derechos de los trabajadores. La OIT también debería crear capacidad para las

organizaciones de trabajadores con objeto de incidir en las políticas y fortalecer las instituciones del trabajo, como los servicios de inspección del trabajo.

- 63.** El Grupo de los Trabajadores instó a la OIT a llevar a cabo un estudio sobre el sector de la construcción en todo el mundo con objeto de evaluar las condiciones de empleo, el grado en que los trabajadores estaban cubiertos por convenios colectivos, y las ratificaciones del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94). Otros puntos del estudio incluirían la cobertura de la seguridad social para los trabajadores de la construcción, la igualdad de derechos y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Alentó a los gobiernos a ratificar el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), que iba a revisarse en febrero de 2016 y debatirse durante la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2017.
- 64.** El Grupo de los Trabajadores buscaba mejores modelos de formación, y la certificación de las competencias. La contratación pública en la construcción era una cuestión importante, y la oradora alentó a los gobiernos a utilizar sus procesos de contratación para velar por que los contratistas cumplieren la legislación nacional y porque sólo se contratasen a los contratistas y subcontratistas que operasen dentro de la legalidad. La OIT debería colaborar con organizaciones de las Naciones Unidas y el Banco Mundial para promover la formación, condiciones de empleo adecuadas y los derechos en el trabajo. Por último, hizo un llamamiento al Gobierno de China para que iniciase el diálogo con las EMN chinas del sector de la construcción a fin de que cumplieren la legislación nacional del trabajo, y apoyase a estas empresas para que se uniesen a los acuerdos marco internacionales con la ICM con objeto de proteger los derechos de los trabajadores de la construcción. La diferencia entre la realidad propuesta en la presentación del día anterior y la realidad imperante en muchos países en los que operaban las EMN chinas era considerable.
- 65.** Un representante trabajador de Alemania insistió en la cuestión del dumping social y de la explotación de los trabajadores migrantes en el sector de la construcción en Europa. Hizo un llamamiento para que los interlocutores sociales y los gobiernos se comprometiesen a debatir y acordar algunos principios clave en el lugar de trabajo. Recomendó que los interlocutores sociales del sector de la construcción y los gobiernos se comprometiesen efectivamente a luchar contra el dumping social y la discriminación contra los migrantes y todos los trabajadores itinerantes. Subrayó la importancia de aplicar y promover con eficacia, junto a la OIT, el principio de igualdad de remuneración y de trato por trabajo de igual valor. Además, los interlocutores sociales del sector de la construcción deberían instar a los gobiernos a instaurar los salarios y las condiciones de trabajo acordados por negociación colectiva como criterio obligatorio de los procedimientos de contratación pública.
- 66.** Un participante trabajador de Panamá señaló la importancia de dichos estudios sobre las prácticas en el sector de la construcción en todo el mundo. Era importante saber cuántos trabajadores estaban cubiertos por convenios colectivos y qué Estados Miembros de la OIT habían ratificado los convenios de la OIT relativos a la construcción. La discusión era sobre normas, y era preciso contar con estudios para analizar diversos parámetros. La mayoría de los trabajadores de la construcción eran trabajadores a tiempo parcial, incluso en Europa, sólo una pequeña proporción de los mismos eran permanentes. En gran parte de América Latina existían muchas malas prácticas que debían suprimirse. En Panamá, la OIT había encargado un estudio sobre la aplicación del Convenio núm. 167, en el que deberían participar los trabajadores.
- 67.** Un participante trabajador del Brasil consideraba importante que los gobiernos incluyesen los requisitos del Programa de Trabajo Decente, la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, y la abolición del trabajo infantil en los procedimientos de licitación pública. El Brasil había reformado su legislación para cubrir los derechos de los trabajadores y las condiciones de los procedimientos de licitación pública. La Oficina debería promover la ratificación del Convenio núm. 94. Le preocupaba que debido a que

algunos contratos de obras públicas se estaban externalizando pudiese prohibirse el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, y se estaba analizando la cuestión.

- 68.** Un participante trabajador de Fiji señaló que era importante hablar sobre las áreas con buenas y malas prácticas. Explicó brevemente la situación en el Pacífico Sur relacionada con la contratación pública. Fiji aún estaba saliendo de una «cultura de golpe de Estado» y su industria de la construcción estaba desarrollándose. El Gobierno subcontractaba entre el 60 y el 70 por ciento de las obras públicas a empresas privadas de construcción. Los salarios de los empleados gubernamentales habían mejorado a través de negociaciones con los sindicatos. La OIT debería iniciar procedimientos normativos con objeto de que las normas sobre contratación de obras públicas incluyesen cláusulas de cumplimiento de la legislación del trabajo. Un participante trabajador de Uganda dijo que el control del cumplimiento de la legislación del trabajo era un desafío importante y los gobiernos deberían ser responsables de su aplicación. La OIT podría desempeñar un papel importante en este proceso. Las EMN no respetaban la legislación nacional del país en que operaban y los gobiernos de los países de origen deberían velar por que lo hiciesen. Se refirió concretamente a las empresas chinas en África, que detentaban una gran parte de los contratos de infraestructuras pero no estaban obligadas a respetar la legislación del país.
- 69.** El coordinador del Grupo Gubernamental resumió una serie de recomendaciones para acciones futuras, que incluían la actualización de la legislación laboral y su aplicación efectiva, y un control del cumplimiento riguroso por los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales; la identificación de desafíos potenciales y riesgos relacionados con ámbitos como la subcontractación, la economía compartida, las cadenas de suministro y los trabajadores no declarados; la prevención efectiva del dumping social; la formación continua de los trabajadores; la lucha contra el trabajo no declarado; la aplicación efectiva y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, y la sensibilización, directrices, prácticas óptimas y herramientas específicas para el sector.
- 70.** Las recomendaciones sobre RSE para actuaciones futuras incluían elementos de RSE impulsados por el cumplimiento, RSE impulsada por los beneficios y RSE solidaria. La RSE debería conceder prioridad a la búsqueda de soluciones de trabajo decente.
- 71.** Respecto de la GRI, los requisitos actuales abarcaban la elaboración de informes del sector de la construcción sobre aspectos del comportamiento ambiental, social y económico. La GRI debería ampliarse para documentar las acciones relativas a la RSE y aspectos de la sostenibilidad.
- 72.** La representante del Gobierno de Noruega felicitó a los trabajadores por apoyar el Convenio núm. 94. Noruega lo había ratificado y lo aplicaba. De conformidad con las nuevas leyes, las entidades públicas debían tomar las medidas necesarias para que todos los trabajadores a lo largo de la cadena de trabajo disfrutasen de los derechos correspondientes en materia de SST, entre otros. Las autoridades públicas tenían un papel importante que desempeñar, en particular en relación con el desarrollo de grandes infraestructuras. El objetivo era dificultar el funcionamiento de las empresas que ejercían prácticas ilegales en Noruega. Su país recomendaba un aumento de las tasas de ratificación de este Convenio.
- 73.** El coordinador del Grupo de los Empleadores respondió a las inquietudes del Grupo de los Trabajadores asegurando que las discusiones se estaban celebrando en un ambiente de respeto. El Grupo de los Empleadores estaba de acuerdo con las opiniones expresadas en relación con el cumplimiento de los convenios fundamentales. Era más importante que cada uno cumpliera sus responsabilidades y deberes, y que los gobiernos en particular controlasen adecuadamente el cumplimiento de las reglas abordando con eficacia las violaciones y el no respeto de la legislación en vigor. Competía al Estado velar por el cumplimiento de las leyes, y los gobiernos deberían sancionar a todo aquel que no las acatase. Las mejoras en las condiciones de trabajo deberían proseguir a través de la aplicación de buenas prácticas.

-
74. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores dio las gracias a los interlocutores sociales, en particular a los empleadores. Coincidían en que estaban participando en un diálogo para el respeto mutuo. Respecto de las funciones y las responsabilidades, instaban a los gobiernos a que penalizasen los comportamientos negligentes que provocaban muertes, lesiones y enfermedades, y que multasen y retirasen, en particular de cualquier contrato público, a las empresas que no cumpliesen sus obligaciones de conformidad con la ley.
 75. Una participante trabajadora pidió la palabra para reafirmar su posición en relación con la RSE. La RSE era particularmente importante en los lugares en donde la legislación no era adecuada o no se aplicaba correctamente. La RSE no debería remplazar una legislación sólida y bien aplicada. La RSE debería evitarse si sólo obedecía a una cuestión de imagen. Las iniciativas de RSE eran útiles en la medida en que representaban compromisos claros con las normas internacionales del trabajo y la negociación colectiva. No obstante, había pocas evidencias de ello. Lo más necesario era contar con leyes sólidas y buenos mecanismos de negociación colectiva.
 76. El secretario del Grupo de los Empleadores aclaró que la RSE debía ser voluntaria y dar respuesta a las preocupaciones de las empresas, y codificar la responsabilidad.

Discusión del proyecto de puntos de consenso

77. En la sesión plenaria de clausura, el Foro examinó el documento GDFPDWC/2015/5, que incluía los puntos de consenso propuestos que había formulado la Oficina tomando como base las discusiones plenarias, y debatió las enmiendas, punto por punto.
78. La secretaria del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir las palabras «e indirecto» de la segunda oración del primer párrafo, habida cuenta de que ya había muchas modalidades de empleo indirecto, el documento debería hacer hincapié en el potencial del sector para crear empleo directo.
79. El coordinador del Grupo de los Empleadores sugirió referirse simplemente a «empleo».
80. La secretaria del Grupo de los Trabajadores observó que no recordaba haber discutido sobre progreso tecnológico, y propuso suprimir «los avances tecnológicos», y reformular la oración del siguiente modo: «el papel decreciente del sector público, las tendencias migratorias y los desafíos ambientales».
81. La representante del Gobierno de Alemania señaló que la enmienda ponía de relieve la importancia del Estado, mientras que la responsabilidad principal era de los empleadores.
82. La secretaria del Grupo de los Trabajadores especificó que la intención de la enmienda era referirse al sector público como empleador.
83. El Foro adoptó el primer párrafo en su forma enmendada y el segundo párrafo sin enmiendas.
84. La secretaria del Grupo de los Trabajadores propuso insertar «ocasional y» antes de «temporal» en la primera oración del tercer párrafo, y sustituir «*assisted with*» por «*contributed to*» en la segunda oración, que no afectaba a la versión en español. También propuso añadir la siguiente oración: «Las protecciones adecuadas se logran mediante el establecimiento de marcos normativos apropiados, el cumplimiento y la firme aplicación de la legislación, y un diálogo social eficaz.».
85. El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que como los elevados niveles de informalidad y las modalidades de empleo atípicas se encontraban sobre todo en los países

en desarrollo, proponía la inserción de «Sobre todo en los países en desarrollo, el sector se caracteriza por» al principio del párrafo. Habida cuenta de la enmienda presentada por los trabajadores, propuso limitarse a suprimir cualquier intento de definir «modalidades de empleo atípicas». El Grupo de los Empleadores adoptó un enfoque distinto a la siguiente oración y propuso la siguiente formulación: «Si bien las modalidades de empleo atípicas han contribuido a la capacidad de adaptación y al crecimiento de la industria, debe ponerse el máximo empeño en garantizar la protección efectiva de los trabajadores con empleos atípicos.». La última oración introducida por los trabajadores podía aligerarse suprimiéndose «el establecimiento de» y evitando la repetición de «modalidades de empleo atípicas».

- 86.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que ambas propuestas le parecían satisfactorias y el Foro adoptó el párrafo.
- 87.** El secretario del Grupo de los Empleadores sugirió enmendar el cuarto párrafo del siguiente modo: «Una cobertura inadecuada o insuficiente de protección social de los trabajadores de la construcción a menudo va asociada a niveles altos de inseguridad económica y pobreza. Cuando no sea así, la protección social debería ampliarse al sector».
- 88.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que su Grupo prefería la propuesta original de la Oficina ya que en la misma se reconocía que la cobertura de seguridad social insuficiente o inexistente siempre iba asociada a inseguridad económica. La cobertura era muy deficiente y era fundamental cambiar la situación.
- 89.** La representante del Gobierno de Suecia se mostró de acuerdo con el enfoque pragmático de los empleadores.
- 90.** El representante del Gobierno del Brasil y la secretaria del Grupo de los Trabajadores apoyaron la inserción de «a menudo», pero preferían mantener la formulación de la Oficina en el resto del párrafo.
- 91.** El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que su Grupo estaba de acuerdo en mantener la oración original de la Oficina. No obstante, debería señalarse que en algunos casos la protección social ya existía. Por consiguiente sugirió insertar «cuando no sea así».
- 92.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores sugirió utilizar el verbo «introducir» en lugar de «ampliar».
- 93.** La representante del Gobierno de Alemania no apoyaba la enmienda del Grupo de los Trabajadores, puesto que podía dar a entender aceptación en casos de protección social inadecuada.
- 94.** El representante del Gobierno de Brasil señaló que incluir la expresión «a menudo» ya indicaba que el párrafo no se estaba refiriendo a todo el sector.
- 95.** El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que, para poder avanzar, su Grupo estaba de acuerdo con mantener la formulación original en la última oración, y el cuarto párrafo se adoptó en su forma enmendada.
- 96.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que la segunda oración del quinto párrafo podía inducir a error y debería enmendarse para indicar que la responsabilidad no estaba plenamente compartida, ya que los empleadores tenían más control sobre el lugar de trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales. Por consiguiente propuso la siguiente formulación: «El cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en el sector compete a los empleadores, y los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar en el marco de las disposiciones adoptadas sobre SST en el lugar de trabajo».

-
97. El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que era injusto implicar que sólo los empleadores eran legalmente responsables de cualquier falta cometida por los trabajadores. La SST era un concepto amplio y todos compartían la responsabilidad relacionada con la misma.
 98. El coordinador del Grupo Gubernamental sugirió que sería útil plantear la cuestión del siguiente modo: «responsabilidad» de los empleadores de cumplir con las normas de SST y «deber» de los trabajadores de cooperar en el marco de los acuerdos.
 99. La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que podía decirse que los trabajadores tenían un interés compartido, pero no compartían la responsabilidad de los empleadores. Aproximadamente el 80 por ciento de los accidentes mortales estaban causados por factores que sólo podían controlar los empleadores. Según las reglamentaciones nacionales e internacionales el deber de prevención competía a las empresas. Los trabajadores tenían el deber de cooperar en el marco de las medidas instauradas por los empleadores. No obstante, el empleador era el responsable de velar por su aplicación.
 100. El representante del Gobierno de Benin dijo que no podía decirse que la responsabilidad estuviese compartida, puesto que el trabajador era el término más débil de la ecuación.
 101. La representante del Gobierno de Suecia sugirió subenmendar la oración enmendada por los trabajadores diciendo «compete básicamente a los empleadores».
 102. El representante del Gobierno de Togo dijo que la responsabilidad estaba compartida pero también era una responsabilidad diferenciada. Los empleadores tenían la responsabilidad principal pero los trabajadores tenían que colaborar para garantizar la protección.
 103. El representante del Gobierno del Brasil dijo que el Foro no debería estar discutiendo asuntos de principio general. No cabía duda de que la responsabilidad era de los empleadores, y de que los trabajadores se encontraban en una posición más débil. Referirse a la colaboración de los trabajadores sería el modo más razonable de resolver el problema.
 104. La representante del Gobierno de Alemania sugirió que el problema también podía resolverse insertando «en el sentido del establecimiento de un marco» después de «cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en el sector».
 105. La representante del Gobierno de Filipinas dijo que podía apoyar la propuesta de los Trabajadores, aunque para aclarar la distinción que se hacía, propuso la siguiente formulación: «Los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con los empleadores en el cumplimiento de las normas y acuerdos de SST en el lugar de trabajo».
 106. El representante del Gobierno de Malasia dijo que referirse a la «responsabilidad del empleador con la cooperación de los trabajadores» también podría solucionar el problema.
 107. El secretario del Grupo de los Empleadores señaló que la propuesta de la representante del Gobierno de Filipinas resultaba muy útil. Por otro lado, la enmienda propuesta por la representante del Gobierno de Alemania no le parecía lo suficientemente clara.
 108. La secretaria del Grupo de los Trabajadores observó que el cometido del Foro no era cuestionar conceptos fundamentales, por lo que sería preferible suprimir la propuesta de la Oficina. La propuesta final de su Grupo era «El cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en el sector compete a los empleadores, los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar en el marco de las disposiciones adoptadas por los empleadores.».

-
- 109.** La representante del Gobierno de Suecia dijo que había propuesto insertar la palabra «básicamente» como solución, pero que no era esencial.
- 110.** El secretario del Grupo de los Trabajadores dijo que su Grupo no deseaba suprimir la palabra ya que, si bien aceptaban que los empleadores tenían la responsabilidad principal, los trabajadores también tenían la responsabilidad de respetar las reglas. Si la segunda oración negaba que, en cierta medida, la responsabilidad estuviese compartida, entonces los comités tripartitos o mixtos a nivel de empresa no serían necesarios y la tercera oración podría suprimirse.
- 111.** Los representantes de los Gobiernos del Brasil y de Alemania señalaron que la palabra «básicamente» aportaba un justo equilibrio al párrafo.
- 112.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que, en tal caso, la palabra «principalmente» se ajustaría mejor. En la tercera oración, propuso suprimir las palabras «y empresarial» en relación con los comités tripartitos. En la última oración, propuso la inserción de «y dotado de recursos suficientes» después de «transparente». También propuso añadir la siguiente oración: «Los representantes de los trabajadores en cuestiones de seguridad y salud y los comités mixtos sobre seguridad y salud, cuando existen, son medidas eficaces para la prevención.». Los cambios suprimían la mención de los comités tripartitos a nivel empresarial, puesto que no existían, pero indicaban que los comités mixtos dirección-sindicato existían. Se propuso también la siguiente adición: «los representantes itinerantes en cuestiones de salud y seguridad para las pequeñas empresas proporcionarían asesoramiento y apoyo de gran valor sobre prevención».
- 113.** El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que no podían aceptar la adición. La idea ya se había discutido en diversas ocasiones y los empleadores mantenían su posición al respecto.
- 114.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que no era una petición irrazonable y que proporcionaba un sistema efectivo. Este tipo de representantes existían en algunos países y los programas pilotos que estaban en marcha funcionaban bien. El problema principal era la financiación. No obstante, debería considerarse un modo de ayudar a los empleadores, puesto que los representantes proporcionaban asesoramiento e información en las pequeñas empresas que no estaban obligadas a contar con comités de salud y seguridad. No sustituían a los inspectores del trabajo.
- 115.** La representante del Gobierno de Noruega dijo que su país ya disfrutaba de las ventajas que los representantes itinerantes aportaban a través de asesoramiento, apoyo y prevención de gran valor.
- 116.** La representante del Gobierno de Suecia dijo que la oración podía suavizarse sugiriendo estudio sobre el mecanismo.
- 117.** El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que su Grupo no podía aceptar la promoción del mecanismo a esas alturas. Podía considerarse parte de la futura acción de la OIT, como un tema que podía plantearse para evaluar porqué, cómo y cuándo recurrir al mecanismo, pudiéndose celebrar una reunión para debatir el tema en más detalle.
- 118.** El Foro adoptó el quinto párrafo en su forma enmendada y el sexto párrafo sin enmiendas.
- 119.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores sugirió sustituir la palabra «decente» en el séptimo párrafo por «adecuado» y «*non-excessive working time*» por «*reasonable working hours*», que no afectaba a la versión en español, e insertar «de trato y del principio» antes de «de remuneración» en la última oración.

-
120. La representante del Gobierno de Noruega sugirió referirse a «igualdad de trato y principio de igualdad de remuneración» en lugar de «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», habida cuenta de que los medios para lograr el objetivo de igualdad de trato podían diferir cuando el salario se fijaba a través de convenios colectivos en el lugar en el que se desempeñaba el trabajo, y no por medio de la reglamentación. Con todo, hubo consenso sobre el principio.
 121. La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que los trabajadores valoraban tener la misma remuneración, no el principio en sí. Además, el principio no podía disfrutarse y la enmienda requeriría más cambios.
 122. La representante del Gobierno de Suecia apoyó la posición de la representante del Gobierno de Noruega, habida cuenta del principio de libertad de fijación de salarios. El principio respetaría los distintos modelos del mercado de trabajo.
 123. El secretario del Grupo de los Empleadores señaló que una solución podría ser referirse únicamente a «trato», que englobaba muchos aspectos del empleo, incluida la remuneración, y añadir «y deben poder ejercer sus derechos fundamentales».
 124. La representante del Gobierno de Suecia propuso además «igualdad de trato, según dispongan los convenios colectivos de los países en los que los trabajadores realizan su trabajo».
 125. La secretaria del Grupo de los Trabajadores recordó al Foro que el punto se había incluido en el texto debido a las contribuciones de los participantes trabajadores a la cuestión de la igualdad de trato y la igualdad de remuneración, no sólo en relación con el género, sino también con los trabajadores migrantes.
 126. El secretario del Grupo de los Empleadores observó que la discusión del tema en el Foro no justificaba automáticamente su inclusión en el documento final, que se decidiría por consenso.
 127. La representante del Gobierno de Alemania dijo que, aunque debería existir flexibilidad en la fijación de los salarios, la mención del principio de igualdad de remuneración era importante, sobre todo porque no siempre se respetaba.
 128. La representante del Gobierno de Noruega dijo que, aunque en el seno de la UE había varias iniciativas sobre la igualdad de remuneración para los trabajadores migrantes, algunos países de la UE aún no se habían posicionado con respecto a esas iniciativas. Por consiguiente, deseaba incluir la palabra «principio».
 129. La secretaria del Grupo de los Trabajadores consideraba que el concepto no era claro, pero estaba dispuesta a aceptar la inclusión de «principio». El párrafo fue adoptado en su forma subenmendada.
 130. El coordinador del Grupo de los Empleadores sugirió sustituir «de las normas internacionales del trabajo pertinentes» en el octavo párrafo por «del Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)».
 131. La secretaria del Grupo de los Trabajadores consideraba que la intención del párrafo era promover el cumplimiento de todas las normas del trabajo relacionadas con el sector.
 132. La representante del Gobierno de Alemania dijo que el párrafo también abarcaba las normas del trabajo no relacionadas con la SST.

-
133. El secretario del Grupo de los Empleadores declaró que su Grupo tenía algunas discrepancias con el Convenio núm. 94 y que no estaba de acuerdo con la referencia a dicho Convenio.
 134. A la secretaria del Grupo de los Trabajadores le sorprendía que el Grupo de los Empleadores considerase que podía escoger los convenios con los que estaban de acuerdo una vez habían sido adoptados por la CIT.
 135. El Foro decidió poner el párrafo entre corchetes y volver a discutirlo al final de las deliberaciones.
 136. La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que el noveno párrafo debería referirse a todos los proyectos en el sector, no sólo a los «grandes proyectos de infraestructura» y propuso suprimir dicha referencia. Además, propuso suprimir «iniciativas de responsabilidad social de las empresas y» del título, habida cuenta de que en realidad, el apartado se refería sólo a los mecanismos innovadores de diálogo social.
 137. La representante del Gobierno de Alemania dijo que el párrafo 11 atañía a las iniciativas de RSE por lo que la referencia debería mantenerse en el título.
 138. La Secretaria General del Foro explicó que el título no hacía más que reflejar el segundo punto para la discusión que había sido adoptado por los participantes.
 139. El Foro acordó adoptar el noveno párrafo y reconsiderar el título una vez hubiesen revisado el resto del apartado.
 140. La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que las palabras «Así, por ejemplo» en la tercera oración del décimo párrafo debería sustituirse por «Además» puesto que la lista no afectaba directamente a la negociación colectiva. También propuso que al final de la oración se insertase «ayudar a» entre «pueden» y «dar respuesta». El décimo párrafo fue adoptado en su forma enmendada.
 141. La secretaria del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir «y las iniciativas relacionadas con la responsabilidad social de las empresas» en la primera oración del párrafo 11, porque seguidamente se refería a un «buen ejemplo» que no era una iniciativa de RSE.
 142. El coordinador del Grupo de los Empleadores pidió más información sobre el significado de mecanismos innovadores de diálogo social.
 143. La Secretaria General dijo que se trataba de mecanismos ajenos al diálogo social tradicional, que recogían uno de los puntos para la discusión aprobados por el Consejo de Administración.
 144. El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que no consideraba que existiese relación alguna entre la primera y la segunda oración, y propuso situar el resto del párrafo en un párrafo nuevo 11 *bis*.
 145. El Foro adoptó los párrafos 11 y 11 *bis* en su forma enmendada.
 146. La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que en principio estaba de acuerdo con la mención de «cláusulas sociales y laborales» en el párrafo 12 aunque, de hecho, el texto sólo se refería a «cláusulas laborales». Seguidamente propuso insertar «, los documentos normalizados de licitación y los contratos» después de los «procesos de contratación pública». El párrafo 12 fue adoptado en su forma enmendada.

-
- 147.** El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que los acuerdos marco internacionales no combinaban la RSE y el diálogo social, por lo que pidió la supresión de «que combina RSE y». Propuso insertar «por lo general» en la última oración del párrafo, antes de «basados en las normas de la OIT». No existía una regla que estableciese que los acuerdos marco internacionales debían basarse únicamente en las normas de la OIT. Por consiguiente, la formulación «e incluyen mecanismos de control para la aplicación» debería suprimirse.
- 148.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que los acuerdos marco internacionales siempre se basaban en normas internacionales. Habitualmente describían las actividades de las empresas, se referían a la libertad de asociación y a la libertad sindical, y explicaban los convenios marco de la OIT, incluidos sus convenios fundamentales y los convenios relacionados con los trabajadores migrantes y la SST, entre otros. Todos los acuerdos en el sector incluían mecanismos de control. Propuso añadir una oración nueva: «Reflejan el compromiso de la empresa con la libertad sindical y de asociación, el derecho de sindicación de buena fe y la negociación colectiva.». La propuesta era un ejemplo de diálogo social innovador que abría la puerta a las empresas a entablar discusiones con los sindicatos en todas las operaciones en todo el mundo; no eran sustitutos de la negociación colectiva, sino más bien compromisos. Por consiguiente propuso sustituir «suelen incluir» por «incluyen» en la frase «suelen incluir mecanismos de control para la aplicación».
- 149.** El secretario del Grupo de los Empleadores deseaba mantener «suelen incluir» en referencia a los mecanismos de control, puesto que no consideraba que todos los acuerdos marco internacionales del sector de la construcción contasen con mecanismos de control para la aplicación.
- 150.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que todos los acuerdos marco internacionales del sector de la construcción contaban con mecanismos de control, de hecho, lo que los distinguía de los códigos de conducta era el hecho de que incluían un mecanismo de aplicación acordado. Para dejar claro que era algo que atañía específicamente al sector, propuso insertar las palabras «para la construcción» después de «Federación Sindical Internacional».
- 151.** El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que, en tal caso, la supresión era aceptable siempre y cuando definiesen los acuerdos marco internacionales. Además de la enmienda de los trabajadores, la última oración debería empezar con «Estos acuerdos son». El párrafo 13 fue adoptado en su forma enmendada.
- 152.** El Foro decidió enmendar el título del apartado suprimiendo las palabras «las iniciativas de responsabilidad social de las empresas y».
- 153.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores pidió sustituir «equitativo» por «igual» en el párrafo 14, *a*) y suprimir la palabra «gradual» en el párrafo 14, *b*).
- 154.** El secretario del Grupo de los Empleadores señaló que podía aceptar la supresión pero a su juicio no era realista pensar que una transición a la economía formal pudiese hacerse de un modo que no fuese gradual.
- 155.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores pidió que se incluyese alguna indicación de cómo podía lograrse en la práctica lo señalado en el párrafo 14, *c*), con la formulación «inclusive a través de los representantes de los trabajadores en cuestiones de seguridad y salud y los comités mixtos sobre seguridad y salud,». También propuso sustituir «formación y capacitación profesionales» por «formación profesional, desarrollo de las competencias y capacitación».
- 156.** El Foro adoptó el párrafo 14 en su forma enmendada.

-
- 157.** El coordinador del Grupo de los Empleadores pidió a la Oficina que explicase las palabras «que los interlocutores sociales participen en la definición» en el párrafo 15, a).
- 158.** La Secretaria General del Foro dijo que, para que los gobiernos mejorasen la legislación en el sector de la construcción, era importante que consultasen con los interlocutores sociales para definir las formas atípicas de empleo. Aunque la Reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo celebrada en febrero de 2015 había proporcionado una lista, se trataba de un término «contenedor» que podía tener significados distintos según los sectores.
- 159.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores propuso una enmienda para aclarar la oración del siguiente modo: «lograr que los interlocutores sociales participen en la mejora de las leyes y políticas laborales inclusivas que abordan la protección de los trabajadores en las formas atípicas de empleo;».
- 160.** El secretario del Grupo de los Empleadores consideraba que la oración enmendada tendría distintas implicaciones. Dicho esto, el Grupo podía aceptar ambas formulaciones de la oración.
- 161.** El representante del Gobierno de Filipinas propuso una enmienda a la formulación original que dijese: «lograr que los interlocutores sociales participen en la definición de las formas atípicas de empleo con miras a introducir leyes y políticas laborales inclusivas en el sector de la construcción;».
- 162.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que, dada la explicación de la Oficina, proponía sustituir «definición» por «identificación».
- 163.** El representante del Gobierno del Brasil dijo que la mejor explicación la proporcionaba el texto original.
- 164.** El representante del Gobierno del Togo señaló que debía entenderse que la Reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo había concluido que dichas formas de empleo variaban de un país a otro, y que cada país era libre de identificar qué modalidades constituían para ellos formas de empleo atípicas, apoyando el significado del texto original. No obstante, si las conclusiones proporcionaban una definición establecida de formas de empleo atípicas, entonces debería instarse a los países a revisar su legislación.
- 165.** La Secretaria General del Foro señaló que el segundo párrafo de las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo indicaba que: «Estas formas atípicas de empleo comprenden los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes, las relaciones de empleo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial.». Era importante observar la diversidad de modos en que se abordaban estas formas de empleo en los marcos normativos de los distintos países y sectores. La intención del párrafo era por consiguiente alentar a los gobiernos a colaborar con los trabajadores y los empleadores para mejorar la legislación sobre las modalidades atípicas de empleo.
- 166.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que, habida cuenta de la explicación de la Oficina y de la división entre los gobiernos, su Grupo estaba dispuesto a retirar la enmienda. El Foro decidió adoptar el párrafo 15, a) sin enmiendas.
- 167.** El secretario del Grupo de los Empleadores señaló que la Reunión de expertos celebrada en febrero de 2015 había concluido que las repercusiones de las formas atípicas de empleo no siempre eran negativas. Por consiguiente, pidió que se insertase la palabra «posible» antes de «impacto negativo».

-
- 168.** La representante del Gobierno de Filipinas dijo que, tras las amplias discusiones celebradas en el seno del Grupo Gubernamental, el Gobierno de Suecia había sugerido suprimir las palabras «en los ingresos» y reformular la oración para que dijese «intentar mitigar el posible impacto negativo de las modalidades de trabajo flexibles a través de una protección social efectiva;».
- 169.** El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que la enmienda suponía una mejora, pero que a su juicio era demasiado restrictivo añadir «a través de una protección social efectiva». Con objeto de ampliar al máximo el alcance de la oración, el orador propuso finalizarla después de «modalidades de trabajo flexibles».
- 170.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que los trabajadores preferían mantener la cláusula en las conclusiones. Cualquier sistema de protección social tendría por objeto mejorar y aumentar los ingresos disponibles de los trabajadores. Por consiguiente, su Grupo prefería mantener el texto de la Oficina, aunque podía convenir con la inserción de «posible».
- 171.** La representante del Gobierno de Noruega explicó que la razón de suprimir «sistemas de protección social» era que los países podían tener otros modos de mitigar los efectos negativos, ajenos a los sistemas de protección social. Las situaciones no se mitigaban necesariamente a través de sistemas gubernamentales.
- 172.** El secretario del Grupo de los Empleadores convino en que, por lo general, debían tomarse medidas para mitigar los efectos negativos.
- 173.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que su Grupo quería mantener la referencia a los ingresos.
- 174.** La representante del Gobierno de Noruega y el secretario del Grupo de los Empleadores seguían pensando que confería un sentido demasiado restrictivo pero aceptaron la formulación que pedían los trabajadores. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada.
- 175.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores propuso enmendar el párrafo 15, *c*), como en una enmienda anterior, para que dijese: «todos los proyectos de construcción e infraestructura».
- 176.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores señaló que la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), adoptada en junio de 2015, contenía una referencia al Convenio núm. 94.
- 177.** El secretario del Grupo de los Empleadores convino en incluir referencias a todos los convenios pertinentes.
- 178.** El coordinador del Grupo Gubernamental pidió añadir un apartado *e*) nuevo que dijese: «los gobiernos deberían apoyar a los mandantes para mejorar la transparencia respecto de las normas laborales y sociales».
- 179.** El Foro adoptó el apartado y el párrafo 15 en su forma enmendada.
- 180.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores pidió sustituir «seguir promoviendo la» por «desplegar más esfuerzos para» en el párrafo 16, *a*).
- 181.** El Foro adoptó el párrafo 16, *a*) en su forma enmendada y el párrafo 16, *b*) sin enmiendas.

-
- 182.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores propuso insertar «y en consulta con los interlocutores sociales» después de «Estados Miembros» en el párrafo 16, *c*). Propuso también suprimir «identificar buenas prácticas e intercambiar conocimientos sobre iniciativas de responsabilidad social de las empresas impulsadas por el cumplimiento, los impulsores del cambio» en el párrafo 16, *d*) y pidió que se aclarase la mención a «diversificación de las relaciones de trabajo» en relación con la referencia anterior a las formas atípicas de empleo.
- 183.** La Secretaria General del Foro dijo que aunque las nociones no eran exactamente las mismas, en cierto modo se solapaban. La identificación de buenas prácticas y el intercambio de conocimientos era algo que normalmente se le podría pedir a la Oficina. Si ésta realizase estudios y análisis comparativos sin compartir los resultados, los mandantes estarían perdiendo una valiosa contribución.
- 184.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que retiraría la supresión de «identificar buenas prácticas e intercambiar conocimientos». Propuso asimismo introducir la referencia a los representantes sindicales itinerantes sobre cuestiones de seguridad y salud en el mismo apartado, añadiendo «y los representantes sindicales itinerantes sobre cuestiones de seguridad y salud para las pequeñas empresas;», aclarando que la función sería estrictamente de asesoría.
- 185.** El coordinador del Grupo Gubernamental indicó que su Grupo deseaba añadir algunas cosas al párrafo, pero las presentaría al Foro al final de las deliberaciones, una vez finalizada la redacción de los puntos de consenso.
- 186.** El Foro adoptó el párrafo 16, *c*), el párrafo 16, *d*) entre corchetes, sujeto a posteriores enmiendas, y adoptó el párrafo 16, *e*) sin enmiendas.
- 187.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores propuso añadir «y en el conjunto del sector», al final del párrafo 16. El Foro adoptó el punto en su forma enmendada y el párrafo 16 en su conjunto.
- 188.** El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que, habida cuenta de la información proporcionada por el Grupo de los Trabajadores en relación con la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), adoptada por el Grupo de los Empleadores en junio de 2015, retiraba la enmienda anterior al párrafo 8 del documento.
- 189.** El coordinador del Grupo Gubernamental presentó otra enmienda al párrafo 16, *d*) para insertar «la SST, los trabajadores migrantes, la contratación pública» después de «potencial de creación de empleo del sector;».
- 190.** El Foro adoptó los párrafos restantes en su forma enmendada y el documento en su conjunto.

Discursos de clausura

- 191.** El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que los participantes en el Foro habían conseguido un muy buen documento. Era el producto de un trabajo duro, buena comunicación y respeto. Dio las gracias a la Oficina y a los participantes trabajadores y participantes gubernamentales por su trabajo. El resultado del Foro confirmaba que la Organización estaba avanzando en la dirección correcta.
- 192.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores intervino en nombre de la coordinadora del Grupo de los Trabajadores. Felicitó al Foro por el trabajo llevado a cabo. Dio las gracias a

todos los participantes gubernamentales. Había sido interesante intercambiar opiniones con ellos y confiaba en que los Grupos seguirían colaborando. También dio las gracias al Grupo de los Empleadores por su cooperación.

- 193.** El coordinador del Grupo Gubernamental dijo que el Foro deseaba superar desafíos y promover el trabajo decente en el sector de la construcción. Dio las gracias a todos los participantes del Foro. Antes de concluir señaló que a su Grupo le gustaría que, en el futuro, las oficinas de país de la OIT proporcionasen estadísticas de los representantes gubernamentales y los empleados. Las decisiones tomadas sólo tendrían sentido si la aplicación se acompañaba de evaluación y revisión continuas.
- 194.** La Secretaria General del Foro felicitó a los participantes por el buen resultado obtenido, que confirmaba la confianza que compartían en el diálogo social. Los parámetros para el Foro se habían acordado en septiembre de 2012, lo que explicaba que tal vez el enfoque del sector hubiese sufrido algunos cambios desde entonces. La Oficina estaba trabajando para reducir el lapso de tiempo entre las decisiones del Consejo de Administración y la fecha real de las reuniones. Agradeció a los tres coordinadores de los Grupos su liderazgo y a los secretarios de los Grupos su asistencia. También dio las gracias al personal de la Oficina, en particular a la Sra. Mariangels Fortuny y al Sr. Edmundo de Werna Magalhães. A pesar de no estar presente, la Sra. May-Mi Than Tun había participado muy activamente en la organización de la reunión. Por último, agradeció al Presidente su muy eficaz liderazgo del Foro.
- 195.** El Presidente del Foro expresó su agradecimiento a todos los participantes y observó que, aunque no hubiesen estado presentes, la Sra. May-Mi Than Tun y la Sra. Esther Busser habían sido fundamentales para su organización. El Foro había hecho grandes progresos y contribuido a avanzar en la causa del trabajo decente a través del intercambio de experiencias y de nuevos puntos de vista.

Puntos propuestos para la discusión

- 1.** ¿Qué oportunidades y desafíos existen en el sector de la construcción para promover el trabajo decente y el empleo productivo, en especial en ámbitos como las relaciones de empleo, la seguridad y la salud en el trabajo o la educación y la formación profesional?
- 2.** ¿Cómo pueden las iniciativas de responsabilidad social de las empresas y los mecanismos de diálogo social innovadores contribuir al trabajo decente y al empleo sostenible y productivo?
- 3.** Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros en lo que respecta a la promoción del trabajo decente y del empleo productivo en el sector de la construcción.

Puntos de consenso ¹

Oportunidades y desafíos que afronta el sector de la construcción para promover el trabajo decente y el empleo productivo, en especial en ámbitos como las relaciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la formación y capacitación profesionales

1. El sector de la construcción desempeña un papel decisivo en el desarrollo económico, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Este sector intensivo en mano de obra tiene un potencial significativo para crear empleo. El sector de la construcción está evolucionando con rapidez habida cuenta de los cambios en las relaciones de trabajo y la estructura industrial, el papel decreciente del sector público como empleador, las tendencias migratorias y los desafíos ambientales.
2. El sector se enfrenta a importantes déficits de trabajo decente y tiene mala imagen en cuanto a condiciones de trabajo y seguridad. Los esfuerzos desplegados para estimular el crecimiento y la productividad en el sector deben ir acompañados de la promoción del trabajo decente.
3. Sobre todo en los países en desarrollo, el sector se caracteriza por niveles altos de informalidad y de modalidades de empleo atípicas. Si bien estas últimas han contribuido a la capacidad de adaptación y al crecimiento del sector, debe ponerse el máximo empeño en garantizar la protección efectiva de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo. La protección adecuada se logra mediante el establecimiento de marcos normativos apropiados, el cumplimiento y la firme aplicación de la legislación, y un diálogo social eficaz.
4. Una cobertura inadecuada o la falta de cobertura de la protección social de los trabajadores de la construcción a menudo van asociadas a niveles altos de inseguridad económica y pobreza. La ampliación de la cobertura de la protección social en el sector es esencial.
5. La mejora de la seguridad y salud en el trabajo (SST) es fundamental para abordar los principales déficits de trabajo decente relacionados con los accidentes, mortales y no mortales, y las enfermedades relacionadas con el trabajo en la construcción. El cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en el sector compete principalmente a los empleadores, pero los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar en el marco de las disposiciones adoptadas por los empleadores. Los comités tripartitos a nivel nacional y sectorial son mecanismos efectivos de gobernanza en la materia. Un sistema de inspección del trabajo eficaz, transparente y dotado de recursos suficientes es fundamental para promover y vigilar el cumplimiento de la legislación sobre SST. Los representantes de los trabajadores en cuestiones de seguridad y salud y los comités mixtos sobre seguridad y salud, cuando existen, son medidas de prevención eficaces en el lugar de trabajo.
6. La industria se enfrenta a un déficit de trabajadores calificados debido a los bajos niveles de competencias y a la elevada rotación de la mano de obra. La inversión en educación y formación es primordial para hacer frente al importante déficit de competencias. La adquisición de competencias profesionales también es un factor de peso que contribuye a las

¹ Estas conclusiones fueron adoptadas por la Reunión tripartita el 20 de noviembre de 2015. De conformidad con los procedimientos establecidos, se someterán a la consideración del Consejo de Administración de la OIT.

mejoras en SST y al aumento de la productividad, y debería promoverse independientemente de la situación en el empleo.

7. Unos salarios y unas condiciones de trabajo decentes, incluidos unos horarios de trabajo razonables, son elementos esenciales para impulsar el crecimiento del sector y promover, al mismo tiempo, el trabajo decente. Además, todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, deben poder disfrutar de igualdad de trato y del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y poder ejercer sus derechos fundamentales.
8. A los gobiernos les corresponde desempeñar un papel clave en la vigilancia del cumplimiento y la observancia efectivos de toda la legislación laboral relacionada con el sector. La ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes para el sector, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, deben promoverse y apoyarse.

Contribución de los mecanismos innovadores de diálogo social al trabajo decente y al empleo sostenible y productivo

9. El diálogo social está basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El diálogo social puede adoptar muchas formas y la negociación colectiva es una de sus piedras angulares. Un diálogo social eficaz es esencial para abordar los déficits de trabajo decente en el sector de la construcción. Los acuerdos tripartitos en este sector pueden constituir un mecanismo importante para asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas.
10. La industria está muy fragmentada y la densidad sindical es baja. La promoción de mecanismos para impulsar la negociación colectiva es clave. Además, los comités tripartitos de salud y seguridad, los consejos de formación del sector de la construcción y los consejos de desarrollo del sector de la construcción pueden ayudar a dar respuesta a los muchos desafíos a los que se enfrenta el sector.
11. Los mecanismos de diálogo social innovadores pueden contribuir al trabajo decente y al empleo productivo y sostenible en el sector de la construcción.
- 11 bis. Un buen ejemplo es la introducción de las cláusulas laborales en los contratos públicos con los bancos multilaterales de desarrollo. Los interlocutores sociales mundiales en el sector han promovido conjuntamente cláusulas laborales basadas en las normas internacionales del trabajo de la OIT en los documentos normalizados de licitación para la contratación de trabajos de construcción y de infraestructura de estos bancos.
12. La inclusión de cláusulas laborales en los procesos de contratación pública, los documentos de licitación y los contratos también puede tener un efecto positivo en los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector.
13. Los acuerdos marco internacionales negociados entre empresas multinacionales y la Federación Sindical Internacional para la Construcción constituyen otro ejemplo de iniciativa de mecanismos de diálogo social innovadores con efectos positivos en el trabajo decente y el empleo sostenible y productivo. Se trata de acuerdos voluntarios que van más allá de los requisitos legales, están basados en las normas de la OIT e incluyen un mecanismo de control de su aplicación. Reflejan el compromiso de la empresa con la libertad de asociación y la libertad sindical, el derecho de sindicación y la negociación colectiva de buena fe.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

14. Los mandantes tripartitos deberían:

- a) entablar un diálogo social eficaz con el fin de promover el trabajo decente y el empleo productivo, y garantizar la igualdad de trato para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación en el empleo;
- b) buscar soluciones para promover la transición de la informalidad a la formalidad en el sector y para garantizar que las formas atípicas de empleo se ajustan plenamente a los principios y prácticas del trabajo decente, también por medio de convenios colectivos;
- c) promover el cumplimiento de la SST y de las normas en el lugar de trabajo, comprendida la prevención de los accidentes mortales y no mortales y las enfermedades profesionales, por conducto, entre otros, de los representantes de los trabajadores en cuestiones de seguridad y salud y los comités mixtos sobre seguridad y salud, y
- d) desarrollar una estrategia coherente de formación profesional, desarrollo de las competencias y capacitación que incluya las competencias relacionadas con la SST.

15. Los gobiernos deberían:

- a) lograr que los interlocutores sociales participen en la definición de las formas atípicas de empleo y en la mejora de las leyes y políticas laborales inclusivas en el sector de la construcción;
- b) intentar mitigar los posibles efectos negativos de las modalidades de trabajo flexibles en los ingresos mediante una protección social eficaz;
- c) esforzarse por mejorar las condiciones de trabajo en todos los proyectos de construcción e infraestructura mediante la comprobación del cumplimiento de las normas en los lugares de trabajo, la aplicación efectiva de la legislación laboral y el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo;
- d) considerar la posibilidad de ratificar y aplicar efectivamente las normas internacionales del trabajo pertinentes relacionadas con la construcción, en particular el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) y el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), así como promover la inclusión de cláusulas laborales en los contratos con la administración pública, y
- e) apoyar a los mandantes para mejorar la transparencia respecto de las normas laborales y sociales.

16. La Oficina debería:

- a) desplegar más esfuerzos para promover la ratificación, la aplicación efectiva y la mejor utilización de las normas internacionales del trabajo pertinentes relacionadas con el sector de la construcción, en particular las relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva, la seguridad y salud en el trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT), y desarrollar la capacidad de los mandantes para hacer lo propio;

-
- b)* promover el diálogo social, incluidos los mecanismos innovadores en el sector de la construcción, y potenciar la capacidad de los mandantes tripartitos para participar efectivamente en el diálogo social;
 - c)* trabajar con los Estados Miembros y en consulta con los interlocutores sociales con el fin de mejorar los sistemas nacionales para recopilar y difundir periódicamente datos sobre los niveles de empleo, los salarios mínimos, las estructuras salariales, las horas de trabajo, los acuerdos contractuales y otros datos pertinentes, sobre la base de las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo;
 - d)* llevar a cabo estudios y análisis comparativos, identificar buenas prácticas e intercambiar conocimientos sobre el potencial de creación de empleo del sector, la SST, los trabajadores migrantes, la contratación pública, la diversificación de las relaciones de trabajo, los requisitos en materia de educación y competencias, las modalidades atípicas de empleo en la construcción, y los representantes sindicales itinerantes sobre cuestiones de seguridad y salud para las pequeñas empresas;
 - e)* seguir colaborando con organizaciones internacionales y asociados para el desarrollo con objeto de promover el trabajo decente en el sector de la construcción, y
 - f)* apoyar la creación de herramientas prácticas y directrices sobre buenas prácticas, en particular sobre el modo en que las distintas partes interesadas pueden contribuir a garantizar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo en proyectos de gran envergadura y en el conjunto del sector.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Sr. Francisco FIGUEIREDO de SOUZA, Segundo Secretario, Misión Permanente del Brasil, Ginebra, Suiza

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

BANGLADESH

Mr Md Mojibur RAHMAN, Joint Secretary, Ministry of Labour and Employment, Dhaka, Bangladesh

BENIN BÉNIN

M. Jimmy AGONGBONON, premier secrétaire, mission permanente de la République du Bénin auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Sr. Fernando Donato VASCONCELOS, Auditor Fiscal do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Sala, Brasilia

BURUNDI

M. Felix MPOZERINIGA, ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi, Bujumbura, Burundi

M. Boniface NDAYIRAGIJE, directeur de l'Observatoire de l'emploi et de la formation, ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi, Bujumbura, Burundi

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Borothe Chan BOU, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Cambodia to the United Nations Office and other international organizations in Geneva, Grand-Saconnex, Switzerland

Mr Sokha YANG, Assistant to the Labour Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Cambodia to the United Nations Office and other international organizations in Geneva, Grand-Saconnex, Switzerland

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M^{me} Claire Désirée NGO NGUINDJEL BATOUM, administratrice du travail et de la prévoyance sociale, chargée d'études assistante n° 2, cellule de la coopération technique du ministère du Travail et de la Sécurité sociale

M^{me} Dorimène Yollande KWEFET BAKABO, cheffe de la cellule de la protection des infrastructures, ministère des Travaux publics

CHINA CHINE

Mr Xiaorong LOU, Programme Officer, Project Quality and Safety Inspection and Supervision Department, Ministry of Housing and Urban-Rural Development, Beijing, China

Ms Weinong TAO, Division Chief, Construction Project Safety and Quality Supervision Service, Shanghai, China

Mr Dawei CHEN, Expert on Safety Production Management Consultative Committee of State Council, Associate Professor, Capital University of Economics and Business, Beijing, China

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Adel FADEL, Labor Counselor, Mission permanente de la République arabe d'Égypte auprès de l'Office des Nations Unies, et des autres organisations internationales à Genève, Genève, Suisse

Ms Noha ABD ELHAFEZ SHEHATA, Interpreter, Construction and Foreign Relations Department, Ministry of Housing, Utilities and Urban Communities, Nasr City, Egypt

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Mr Toivo NISKANEN, Senior Officer, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland

GABON GABÓN

M. Ferdinand MANGONGO, conseiller chargé des questions sociales et des relations avec l'OIT, mission permanente de la République gabonaise auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr Klaus GÜNTHER, Botschaftsrat, Geneva, Switzerland

Ms Ida VERSPOHL, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin, Germany

INDONESIA INDONÉSIE

Mr Guntur WITJAKSONO, Assistant Minister for International Cooperation, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, Jakarta, Indonesia

Mr Daafi ARMANDA, Head of Section, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, Jakarta, Indonesia

Mr Gumilang Mohamad YANI, Labour Inspector, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan, Indonesia

MADAGASCAR

M. Emi-Haulain KOLA, conseiller à la mission permanente de Madagascar, mission permanente de la République de Madagascar auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Ummar Jai Kumar bin ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia to the United Nations, Geneva, Switzerland

MOZAMBIQUE

M. Juvenal Arcanjo DENGGO, conseiller, mission permanente de la République du Mozambique auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

NAMIBIA NAMIBIE

Mr Ileni NGHISHEKWA, Senior Industries Inspector, Occupational Health and Safety Division, Ministry of Labour, Industrial Relations and Employment Creation, Windhoek, Namibia

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Pia STRAND, Senior Adviser, Directorate of Labour Inspection, Royal Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, Trondheim, Norway

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Celeste M. VALDERRAMA, Labour Attaché, Mission permanente des Philippines auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève, Genève, Suisse

SWEDEN SUÈDE SUECIA

Ms Susanna RIBRANT, Deputy Director, Ministry of Employment, Division for Labour Law and Work Environment, Stockholm, Sweden

**SYRIAN ARAB REPUBLIC
RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE
REPÚBLICA ÁRABE SIRIA**

Mr Ali DAGHMAN, First Secretary, Permanent Mission of the Syrian Arab Republic, Geneva, Switzerland

TOGO

M^{me} Emma Kounon AGBANDAO-ASSOUMATINE, administratrice civile/directrice de cabinet, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative, Lomé, Togo

Mr Hippolyte A. KOINZI, premier secrétaire, mission permanente de la République togolaise auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

TURKMENISTAN TURKMÉNISTAN TURKMENISTÁN

Mr Seyitmammet AKMAMMEDOV, Deputy Minister of Labour and Social Protection of Population, head of delegation, Turkmenistan

Mr Begench MURYKOV, Intern of the Permanent Mission, Mission permanente du Turkménistan auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique FLORES, Consejero Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Grand-Saconnex, Suiza

Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

Sr. Silvio Larios BONES, Gerente General, Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO), Tegucigalpa, Honduras

Sr. Mauricio BRIN, Director de Infraestructura, maquinaria pesada y energía, Cámara Venezolana de la Construcción (CVC), Caracas, Venezuela

Mr Johnny OGBUENE, Personnel Manager, Setraco Nigeria Limited, Abuja, Nigeria

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Mr John ALEXANDER, General Secretary, Construction, Energy and Timber Workers' Union of Fiji (CETWUF), Lautoka, Fiji

Sr. Adalberto GALVAO, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada do Estado da Bahia (SINTEPAV-BA), Salvador, Brazil

Ms Justina JONAS, Metal & Allied Namibian Workers' Union (MANWU), Windhoek, Namibia

Sr. Saul MÉNDEZ, Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS), Panamá

Mr Oloka MESILAMU, Uganda Building Construction, Civil Engineering, Cement & Allied Workers' Union (UBCCECAWU), Kampala, Uganda

Mr Ponkumar PONNUSWAMY, President, TKTMS-Chennai, Tamil Nadu, India

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Sr. Nilton FREITAS, Representante Regional para América Latina y el Caribe, BWI Latin America, Panama

Mr Fritz HEIL, Abteilungsleiter/ Head of Department, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Bundesvorstand – Vorstandsbereich, Bundesvorsitzender (VB I) Abt. Internationales, Europa, Migration, Department for International, European and Migration Policy, Berlin, Germany

Ms Mercedes LANDOLFI, Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili Industrie Affini (FILLEA-CGIL), Roma, Italy

Ms Crecentia MOFOKENG, Regional Representative, BWI Africa, Braamfontein, South Africa

Ms Fiona MURIE, Global Director, OHS and Construction Industry, Building and Woodworkers International (BWI), Geneva, Switzerland

Mr Rajeev SHARMA, Regional Policy Officer – Asia-Pacific, BWI, New Delhi, India

Mr Apolinar TOLENTINO, Regional Representative, BWI Asia-Pacific, Subang Jaya, Malaysia

Sr. Irailson WARNEAUX DE OLIVEIRA, Vice-Presidente, Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias da Construção Pesada do Estado da Bahia-Brazil, (SINTEPAV-BA), Salvador, Brazil

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

World Bank Group, International Bank for Reconstruction and Development (IBRD)
Groupe de la Banque mondiale, Banque internationale
pour la reconstruction et le développement (BIRD)
Grupo del Banco Mundial, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF)

Ms Selina JACKSON, World Bank Group's Special Representative to the UN and WTO, World Bank office,
Geneva, Switzerland

United Nations Human Settlements Programme (UN-Habitat)
Programme des Nations Unies pour les établissements humains (UN-Habitat)
Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (UN-Habitat)

Mr Jean-Yves BARCELO, Interregional Adviser, UN-Habitat Geneva Office, Geneva, Switzerland

Representatives of international non-governmental organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Building and Wood Workers' International (BWI)
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)
Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)

Sr. Nilton FREITAS, BWI Latin America

Ms Crecentia MOFOKENG, BWI Africa

Ms Fiona MURIE, Meeting Secretary, Global Director, OHS and Construction Industry

Mr Rajeev SHARMA, BWI, New Delhi, India

Mr Apolinar TOLENTINO, BWI Asia

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Genève, Suisse