



## Decimocuarta sesión

Jueves 12 de junio de 2014, a las 10.10 horas

Presidente: Sr. Funes de Rioja

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

*Original inglés:* El PRESIDENTE

Declaro abierta la decimocuarta sesión de la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Antes de proceder al examen del informe de la Comisión de Aplicación de Normas, he de recordar a todos los delegados que hoy jueves 12 de junio, se conmemora el Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Por motivos relacionados con el programa de la Conferencia, ésta conmemoró el Día Mundial contra el Trabajo Infantil el 10 de junio. Sin embargo, quiero informar a los delegados que el día de hoy, en más de 45 países, la OIT, en colaboración con los mandantes tripartitos y asociados a escala internacional, llevará a cabo actividades encaminadas a promover el lema del Día Mundial contra el Trabajo Infantil este año: «Amplíemos la protección social: ¡eliminemos el trabajo infantil!».

A este respecto, felicito al Gobierno de mi país, la República Argentina, por haber adoptado la decisión de acoger la IV Conferencia Global sobre Trabajo Infantil, en 2017.

Nos consagraremos ahora al informe de la Comisión de Aplicación de Normas que figura en las *Actas Provisionales* núm. 13, primera y segunda parte. A tal efecto, invito a los miembros de la Mesa de la Comisión de Aplicación de Normas a que se acerquen al estrado: Sra. Gaviria, Presidenta; Sr. Rønne (empleador, Dinamarca) que hablará en nombre de la Vicepresidenta empleadora, Sra. Regenbogen; Sr. Leemans, Vicepresidente trabajador, y Sra. Mulindeti, ponente.

*Original inglés:* Sra. MULINDETI (ponente de la Comisión de Aplicación de Normas)

Tengo el agrado y el honor de presentar a la plenaria el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

La Comisión es un órgano permanente de la Conferencia facultado, en virtud del artículo 7 de su Reglamento, para examinar las medidas adoptadas por los Estados en aplicación de los convenios por éstos ratificados voluntariamente. También examina la forma en que los Estados cumplen con sus obligaciones en materia de presentación de memorias, según lo dispuesto en la Constitución de la OIT.

La Comisión constituye un foro único a nivel internacional. Está dirigida por personas inmersas en la economía real, procedentes de distintas regiones

de todo el mundo, que se han congregado en períodos tanto de expansión como de contracción económica. Todas las partes trabajaron sin descanso para preparar esta reunión de la Comisión.

Como respuesta a los sucesos vividos en el seno de la Comisión en 2012, el Consejo de Administración mantuvo una fructífera discusión sobre los principales asuntos, aún sin resolver, con respecto al sistema de control de aplicación de las normas durante su reunión de marzo de 2014, la cual se basó en un documento presentado por el Director General previa consulta con los mandantes tripartitos.

El Consejo de Administración adoptó una serie de decisiones, entre las que cabe mencionar una convocatoria a todas las partes interesadas, dirigidas a contribuir al éxito de la labor de la Comisión durante la actual reunión de la Conferencia. Gracias a ello, la Comisión pudo definir, sin problemas y de forma oportuna, la lista de casos que examinaría, cosa que no había sido posible en 2012.

Pese a este logro, que hizo posible que la Comisión celebrara discusiones sumamente importantes sobre la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en 25 casos, y que efectuara el debido control, no pudo finalmente adoptar conclusiones respecto de todos estos casos. Lo logró efectivamente en seis casos que habían recibido doble nota a pie de página por la Comisión de Expertos en su informe de 2014. No dudo de que los Vicepresidentes de la Comisión darán su punto de vista sobre las razones que impidieron adoptar conclusiones en 19 casos.

El informe ante la plenaria se presenta en dos partes, que corresponden a las principales cuestiones tratadas por la Comisión. La primera parte se refiere a la discusión de la Comisión sobre cuestiones generales relativas a las normas y al Estudio General de la Comisión de Expertos, que este año trató de los instrumentos de fijación de salarios mínimos. La segunda parte consta de los 25 casos individuales examinados por la Comisión y las correspondientes conclusiones adoptadas respecto de seis de ellos. Recordaré los aspectos más destacados de las discusiones de la Comisión en relación con cada uno de estos asuntos.

Durante la discusión general se recordó la modalidad de trabajo de la Comisión — que constituye también la característica distintiva de la OIT—, a saber, la supervisión por medio de la discusión. El diálogo fructífero entre la Comisión y la Comisión de Expertos es de fundamental importancia. La Comisión tiene muy en cuenta el informe de la Comisión de Expertos y, en gran medida, basa su labor

en él. Además, es práctica establecida para ambas comisiones realizar intercambios directos respecto de asuntos de interés común. En este sentido, los Vicepresidentes de la Comisión iniciaron un intercambio de puntos de vista con los miembros de la Comisión de Expertos en su última reunión celebrada entre noviembre y diciembre de 2013. Posteriormente, en el transcurso de este año, la Comisión tuvo el placer de darle la bienvenida al Presidente de la Comisión de Expertos, quien participó en la primera semana de la presente reunión en calidad de observador, y tuvo la oportunidad de hacer uso de la palabra ante la Comisión.

En el curso del debate mantenido se hizo hincapié en la importancia de la interacción entre las dos comisiones. Se examinaron asimismo las cuestiones en juego como consecuencia de la reunión de 2012 de la Comisión, con referencia al proceso en vigor actualmente en el Consejo de Administración.

Durante la primera parte de la labor de la Comisión se examinó el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre los sistemas de fijación de los salarios mínimos, en particular el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y la correspondiente Recomendación núm. 135. En este Estudio General, además de en la discusión de la Comisión y el resultado adoptado a partir de esa discusión, se basará la discusión recurrente sobre los objetivos estratégicos de la protección social, que tendrá lugar en la 104.ª reunión de la Conferencia, en 2015, en el marco de las actividades complementarias a la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social.

De conformidad con la decisión adoptada en noviembre de 2010 por el Consejo de Administración, el examen de este Estudio General por la Comisión de Aplicación de Normas tuvo lugar, pues, por primera vez, un año antes de la discusión recurrente de la Conferencia. Ello facilitará una mejor consideración e integración de los aspectos relacionados con las normas en el informe preparado por la Oficina para la discusión recurrente y en el resultado de dicha discusión. En el resultado adoptado, después de debatir sobre el Estudio General, la Comisión señaló que la finalidad de la fijación de un salario mínimo era proteger a los asalariados del establecimiento de salarios indebidamente bajos y que tal medida permitía lograr la igualdad de condiciones entre los empleadores.

La Comisión deja constancia de que en el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 se estipulan una serie de principios básicos en plena consulta con los interlocutores sociales; el cumplimiento del principio de igualdad de remuneración para trabajo de igual valor; el ajuste regular de los salarios mínimos; la imposición de tasas, etc. al tiempo que se ofrece flexibilidad a los Estados Miembros en cuanto a su aplicación. Los salarios mínimos pueden fijarse por ley, por decisión de las autoridades públicas tras celebrar consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores, de forma tripartita o mediante acuerdos colectivos, a condición de que sean jurídicamente vinculantes.

Con miras a la contribución que aportará a la preparación de la discusión recurrente sobre protección social, la Comisión extrajo una serie de enseñanzas del Estudio General y del examen realizado sobre las necesidades de los Estados Miembros y los medios de acción de la Organización, concretamente medidas relativas a normas, cooperación y asisten-

cia técnica, capacidad técnica y de investigación de la Oficina.

Con respecto a su labor básica sobre los casos individuales, la Comisión siguió procurando lograr un equilibrio en los casos incluidos en la lista entre las distintas regiones. Este año, el desglose de casos fue el siguiente: África, siete casos; Estados árabes, tres; América, cinco; Asia y el Pacífico, cinco, y Europa, cinco. Al igual que en años anteriores, la mayoría de los casos seleccionados se refirieron a la aplicación de convenios fundamentales; en esta oportunidad se trató de 15 casos.

La Comisión decidió incluir en su informe un párrafo especial sobre la aplicación por parte de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Por último, quisiera expresar mi agradecimiento a la Sra. Gaviria, nuestra Presidenta, y a la Sra. Regenbogen, Vicepresidenta empleadora y al Sr. Leemans, Vicepresidente trabajador, por la cooperación prestada. Quisiera, por lo tanto, recomendar que la Conferencia apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

---

*Original inglés: Sr. RØNNEST (empleador, Dinamarca)*

---

En nombre del Grupo de los Empleadores felicito ante esta plenaria a la Comisión de Aplicación de Normas por su informe y recomiendo su aprobación.

El trabajo de la Comisión empezó de forma constructiva y esperábamos que terminara como había empezado. No obstante, nos sorprendió que los trabajadores, el último día, se negaran a adoptar 19 conclusiones debido a una divergencia de opiniones y a la forma en que debería dejarse constancia del desacuerdo en tres casos. Se trata de algo muy lamentable.

Como recordarán, el año pasado la Comisión llegó a un acuerdo para que se incluyera la siguiente oración en relación con seis casos referentes al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en los que se trataba del derecho de huelga: «La Comisión no abordó el derecho de huelga en este caso, en virtud de que los empleadores no están de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87». No se impuso ningún período temporal ni reserva a esa oración.

Durante la actual reunión de la Conferencia, los empleadores negociaron la lista de casos que se someterían a examen de buena fe y presentaron a los gobiernos, dentro de los plazos establecidos, una lista de 25 casos, más dos casos en que se habían registrado progresos. Advertimos a los trabajadores que había casos en la lista larga relativos al derecho de huelga que los miembros empleadores estimaban que no quedaban comprendidos en el mandato de la Comisión de Expertos.

Nosotros habíamos dejado bien clara nuestra opinión sobre este asunto cuando se negoció la lista, ante la Comisión y también ante el Consejo de Administración. Hicimos observar a los trabajadores, cuando comenzó la negociación sobre la lista, que se esperaba que las conclusiones de casos relativos al Convenio núm. 87 incluyeran nuevamente la oración acordada el año pasado y aprobada por la Comisión. Como alternativa, y para evitar posibles conflictos, sugerimos a los trabajadores no incluir en la lista final los casos relativos al Convenio núm. 87, pero esta propuesta no fue aceptada.

Tras aprobar la lista de casos, la Comisión avanzó y completó la discusión de los 25 casos durante la semana. La discusión de cada uno de los casos fue fructífera y la Comisión tuvo ocasión de orientar a los gobiernos sobre la manera en que la legislación y práctica nacionales podían armonizarse con las normas internacionales del trabajo. Los miembros empleadores apreciaron los esfuerzos de los miembros gubernamentales por viajar a Ginebra, así como el tiempo que dedicaron y las presentaciones realizadas.

Las labores de la Comisión continuaban y, en nuestra opinión, se estaba haciendo una supervisión de los casos. Algunos casos planteaban cuestiones de gran gravedad sobre violaciones de convenios fundamentales. La labor de la Comisión avanzaba satisfactoriamente y se adoptaron conclusiones respecto de seis casos de doble nota a pie de página.

Los empleadores trabajaron de forma diligente para llegar a conclusiones sobre los 19 casos restantes. Se llegó a un acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre proyectos de textos que podrían haberse sometido a adopción en relación con los casos de la República Bolivariana de Venezuela, Arabia Saudita, República Centroafricana, Colombia, Corea, Croacia, Ecuador, Estados Unidos, Kazajstán, Malasia, Mauritania y Uganda. Sólo hubo tres casos — Argelia, Camboya y Swazilandia — en que surgió un desacuerdo sobre cómo reflejar la diferencia de opiniones en cuanto al derecho de huelga.

Esperábamos que el problema pudiera solucionarse con la misma oración de avenencia adoptada en 2013. Con todo, estábamos dispuestos y seguimos estándolo hasta el último minuto, a aceptar otras soluciones, como incluir una segunda frase en las conclusiones que reflejara la opinión de los miembros trabajadores sobre el derecho de huelga o utilizar otra formulación para reflejar las opiniones de los miembros empleadores. Propusimos como posible solución incluir en las conclusiones el texto exacto del párrafo 91 del Informe de la Comisión de Expertos, que dice que las opiniones de los interlocutores sociales sobre el derecho de huelga son diametralmente opuestas.

No obstante, la posición adoptada por los trabajadores fue que las opiniones de los miembros empleadores no podían reflejarse en las conclusiones en ninguna circunstancia, y esto es verdaderamente muy lamentable. Este año no propusimos nada nuevo: esperábamos que, dado que el asunto seguía sin resolverse ante el Consejo de Administración, la frase convenida y aprobada por la Comisión el año anterior pudiera utilizarse en esta reunión y ofreciera, una vez más, un mecanismo que permitiera manejar las diferencias de opinión. No obstante, los trabajadores rechazaron ese planteamiento. Si bien nos sentimos decepcionados, procuramos de todas maneras seguir siendo constructivos y propusimos continuar negociando conclusiones sobre los 16 casos restantes que no guardaban relación con el desacuerdo planteado.

Opinábamos que cabía llegar a un consenso bastante amplio sobre esos casos. Los empleadores estuvimos siempre dispuestos a proceder a adoptar conclusiones sobre los casos en que ya había acuerdo. El desacuerdo en un caso no tendría que impedir llegar a un consenso sobre los demás casos.

Fue sumamente lamentable que los trabajadores no aceptaran acordar conclusiones sobre la totalidad de los 19 casos restantes, especialmente dado que 16 de ellos no se veían afectados por las principales

desavenencias sobre el derecho de huelga en virtud del Convenio núm. 87.

Reafirmamos nuestro compromiso con el sistema de control, en particular con la Comisión de Aplicación de Normas. La labor realizada por esta Comisión en las últimas dos semanas ha sido muy importante y resulta esencial para el trabajo de la OIT. Lamentamos que sus trabajos no hayan culminado en la adopción de conclusiones, por elección de los miembros trabajadores. Sin embargo, los gobiernos son conscientes de las opiniones de la Comisión sobre los casos que les incumben. La orientación dada a los gobiernos con respecto al control de los casos está clara. Esperamos que tomen las medidas apropiadas. Los gobiernos interesados deberían presentar la correspondiente memoria en la próxima reunión de la Comisión de Expertos, antes de que expire el plazo el 1.º de septiembre.

Los desacuerdos son intrínsecos al tripartismo y es conveniente que, ocasionalmente, se deje constancia de ellos. El tripartismo es la mayor fortaleza de la OIT, lo que le da su pertinencia y su credibilidad.

El proceso que conduce a la adopción de la lista de casos es difícil y altamente político. Para seleccionar los casos que se incluirían en la lista final fue necesario mantener largas y difíciles negociaciones, si bien en el documento D.1 se establecen criterios objetivos amplios, demasiado amplios. La dimensión política del proceso es innegable. Así pues, deben adoptarse otras medidas que permitan que, en el futuro, la decisión sobre la lista dé lugar a menos controversias y resulte menos impugnable.

Debemos encontrar la manera de dejar al margen toda consideración política, en la medida de lo posible, y basar la selección sólo en las cuestiones de fondo de los casos. Además de los casos de doble nota de pie de página habría otros elementos en el proceso de selección que podrían servirnos. Tenemos que abordar este problema con carácter prioritario y hallar una solución antes de marzo de 2015.

En cuanto a las conclusiones, a diferencia de las anteriores, los empleadores esperan que la Comisión de Aplicación de Normas adopte conclusiones concisas, claras y directas que reflejen claramente lo que se dijo en el curso de la discusión.

Debe expresarse con total claridad y sin ambigüedades lo que se espera de los gobiernos con miras a mejorar el cumplimiento de los convenios que han ratificado. Las conclusiones también deberían reflejar las medidas concretas acordadas con los gobiernos para tratar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento.

Si bien las conclusiones deberían reflejar normalmente recomendaciones consensuadas, las diferencias de opinión de los empleadores y de los trabajadores respecto de los casos deben quedar claramente manifiestas y consignarse en las conclusiones. El sistema de control afrontará graves problemas si las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas no respetan la libertad de expresión ni registran opiniones divergentes. Significa que el mundo externo y otros órganos de control de esta Organización no sabrán cuándo alguno de los mandantes no está de acuerdo. Significa que no será necesario aplicar nunca los procesos establecidos en el artículo 37 por cuanto no habrá diferencia alguna de interpretación respecto de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas. Y ello también atenta contra el proceso del mecanismo de examen de las normas.

En la discusión general sobre la parte general del informe de los expertos celebramos nuevamente que, en el párrafo 31 del informe, se aclare el mandato de los expertos. Confiamos en que tal aclaración se exponga al principio de todos los futuros informes de los expertos durante los estudios generales. También aclaramos que la función de los expertos requiere cierto grado de interpretación al formular su orientación no vinculante. Es lógico. Sin embargo, para que el sistema de control en su totalidad resulte más creíble es crucial que los expertos no se aparten de su mandato, que consiste únicamente en dar orientaciones a las autoridades nacionales por medio de su informe. No pueden comenzar a establecer indirectamente normas del trabajo añadiendo más obligaciones a los convenios mediante interpretaciones demasiado amplias o paliando deficiencias surgidas desde que se aprobaron los convenios o bien disminuyendo la flexibilidad de los convenios con posteriores interpretaciones restrictivas.

La elaboración de normas incumbe exclusivamente a los mandantes de la OIT. Se trata de un principio que los empleadores defenderán con tenacidad. Los vacíos que se crean en las normas internacionales del trabajo debido a la ausencia continuada de un mecanismo de examen de las normas operativo no pueden colmarse. Hay consenso en el Consejo de Administración acerca de la necesidad de contar con un cuerpo de normas de la OIT pertinente y actualizado. Estamos a la espera de que inminentemente se formulen propuestas para dar inicio al mecanismo de examen de las normas. Las opiniones y recomendaciones no vinculantes de los expertos no pueden sustituir un mecanismo de examen de las normas. Todo rebasamiento del mandato socava el sistema de control y obstaculiza la labor del Consejo de Administración.

En su informe, los expertos recordaron que habían realizado observaciones detalladas sobre el derecho de huelga, teniendo en cuenta los criterios utilizados por el Comité de Libertad Sindical. Esto puede dar lugar a un malentendido importante. El Comité de Libertad Sindical no es ni un mecanismo de control de los convenios de la OIT ni un órgano tripartito normativo. El trabajo de dicho Comité se basa en la Constitución de la OIT, que insta a que se reconozcan los principios de libertad sindical y no la libertad sindical estipulada en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Por tanto, las decisiones adoptadas con respecto a casos concretos no pueden considerarse principios generales o resoluciones generales con referencia al Convenio núm. 87 o al Convenio núm. 98.

El mero hecho de que el Comité de Libertad Sindical se dedique a promover principios constitucionales y no esté obligado por la aplicación de ningún convenio en particular permite que las organizaciones de empleadores y de trabajadores se valgan de este procedimiento especial también con respecto a los Estados Miembros que no han ratificado los convenios de libertad sindical pertinentes. Por esta razón, sus recomendaciones no pueden considerarse jurisprudencia en el sentido de una interpretación de las normas establecidas en los convenios, ni tiene tampoco el Comité autoridad para hacerlo. Otro aspecto importante es que los miembros del Comité de Libertad Sindical que componen este órgano son

miembros en su capacidad personal únicamente, y no representan a los mandantes de la OIT, sino que de alguna forma derivan de ellos.

Agradecemos a los expertos por reconocer, en el párrafo 92, que el sistema permite cuestionar el trabajo de los expertos y buscar confirmación en caso de conflicto sobre la interpretación correcta de un convenio. En esos casos puede recurrirse al artículo 37 de la Constitución de la OIT. Esto significa, lógicamente, que si los mandantes de la Comisión de Aplicación de Normas no están de acuerdo con una interpretación, el funcionamiento correcto de un sistema de control creíble haría que el acuerdo, desacuerdo y el caso se sometieran al procedimiento establecido en el artículo 37.

La necesidad de que se deje constancia de las desavenencias en las conclusiones, por lo tanto, es totalmente contraria a la posición de los trabajadores, que impugna la oración incluida en la mayoría de las conclusiones relativas al Convenio núm. 87 adoptadas por la Comisión de Aplicación de Normas en 2013. Esperamos poder resolver el mecanismo del artículo 37 en la reunión de noviembre del Consejo de Administración a fin de seguir afianzando el sistema de control.

La discusión sobre el Estudio General fue útil, puesto que reveló divergencias significativas en la manera en que se abordaban la política salarial y los sistemas de fijación de los salarios mínimos tanto en los distintos países como entre ellos. Esto corrobora el mensaje primordial de los empleadores en el sentido de que no hay ni puede haber una solución idéntica para todos. La divergencia de enfoques entre los distintos países no obedece simplemente a la ratificación o falta de ratificación de un convenio por parte de un país. La ratificación o falta de ratificación no parece ser lo que determina el establecimiento de un sistema de fijación de salarios mínimos *de facto*.

Dado que el Estudio General es, por naturaleza, limitado, puesto que el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) es su punto de referencia, la discusión tiene que abarcar ámbitos más amplios de la política salarial, como la capacidad financiera de las empresas, la productividad de las empresas, el equilibrio entre los salarios mínimos y el desempleo, la cuestión de la equidad en los niveles de ingresos de los empleadores, las pequeñas y medianas empresas, los trabajadores independientes, la agilidad de los sistemas salariales para manejar los cambios económicos a corto plazo, entre otros.

Los niveles de los salarios mínimos tienen efectos directos e indirectos en el desarrollo económico, la productividad y los niveles de empleo. Un nivel salarial demasiado elevado genera un aumento en los costos de producción, lo cual puede hacer disminuir la competitividad, y esto, a su vez, conlleva a menudo una pérdida de puestos de trabajo o de oportunidades de conseguir empleo. Ante un aumento del desempleo, los trabajadores que se ven más afectados suelen ser los más vulnerables, esto es, los jóvenes, las mujeres y las personas discapacitadas, precisamente los grupos de población a quienes se espera que el sistema de salarios mínimos proteja.

Es por ello que hay que velar por que se consulte a los empleadores para determinar los grupos de asalariados a que debe apuntar el Convenio y para establecer, poner en funcionamiento y modificar el mecanismo de fijación de salarios mínimos. Es

también fundamental que se consulte a los empleadores al determinar el nivel de los salarios mínimos de modo que no sólo se incluyan las necesidades de los trabajadores y sus familias sino también factores económicos tales como los requisitos de desarrollo económico, el nivel de productividad y la conveniencia de conseguir y mantener un alto nivel de empleo.

Las perspectivas de ratificación del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), no parecen ser muy alentadoras. Varios países han indicado que, o bien todavía no han considerado la posibilidad de ratificarlo o bien no tienen previsto hacerlo en parte debido a divergencias concretas entre el Convenio y la legislación y práctica nacionales. He observado asimismo que en algunos países los sindicatos no están a favor de la ratificación.

Los empleadores destacaron importantes rigideces y otras dificultades en la aplicación del Convenio núm. 131, que pueden trabar la aceptación y la ratificación. Como primera medida, los empleadores propusieron volver a examinar si el Convenio se adecua a la realidad teniendo en cuenta visiones contemporáneas. Tal análisis podría llevarse a cabo en el marco del mecanismo de examen de las normas, en cuanto esté operativo.

Los empleadores quisieran hacer algunas observaciones sobre una serie de casos problemáticos en cuanto a la aplicación de convenios ratificados para los empleadores. Los casos que afectan a los empleadores y que representan graves violaciones de los convenios ratificados son los siguientes: Serbia, Convenios núms. 87 y 144; Chile, Convenio núm. 87; Uruguay, Convenio núm. 98; Togo, Convenio núm. 87; El Salvador, Convenio núm. 144; República Bolivariana de Venezuela, Convenio núm. 87; Estado Plurinacional de Bolivia, Convenio núm. 131, y Mauricio, Convenios núms. 98 y 144. Los empleadores de estos países y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) presentarán propuestas a los expertos y al Comité de Libertad Sindical sobre estos casos.

En las conclusiones, los empleadores desean hacer constar su constante apoyo al sistema de control de las normas de la OIT. La principal función de este sistema es orientar a los Estados Miembros sobre cuestiones clave relativas a la gobernanza de la política laboral y social, permitiéndoles así encontrar vías que promuevan al mismo tiempo una protección adecuada de los trabajadores y el pleno empleo mediante empresas sostenibles.

Como ya dije antes, la labor de la Comisión comenzó de forma constructiva y esperábamos que hubiera terminado de la misma forma. Pero no fue el caso, y lo lamentamos mucho. El sistema está sufriendo una crisis de confianza: ya no puede lograrse un *statu quo*.

Debe entablarse urgentemente una discusión sobre el sistema de control de la OIT. Todas las partes tenemos que reflexionar y preguntarnos sobre el sistema en sí y sobre cómo puede hacerse más creíble y pertinente para el mundo exterior.

Quisiera concluir agradeciendo a la Oficina el apoyo que prestó a nuestro trabajo. En particular a la Sra. Doumbia-Henry. Un agradecimiento especial a nuestra Presidenta, la Sra. Gaviria, por la manera tan justa y parlamentaria con la que manejó la reunión de la Comisión este año. También queremos agradecer a nuestra ponente, la Sra. Mulindeti, quien veló por que quedara debida constancia de los

trabajos de la Comisión. Quisiera asimismo agradecer al Grupo de los Empleadores, particularmente a la Sra. Regenbogen, quien no pudo estar aquí hoy por razones familiares, razón por la cual la estoy sustituyendo yo. Con total competencia, actuó como portavoz del Grupo de los Empleadores en la mayoría de las sesiones de la Comisión. También quiero agradecer a Juan Mailhos, Christopher Syder, John Koosterman, Renate Hornung Draus, Garance Pineau, Paul Mackay, Peter Anderson, Guido Ricci y Kaiser Moyane por la colaboración prestada en la preparación y presentación de los casos.

Por último, quisiera manifestar nuestra gratitud por el apoyo brindado por María Paz Anzorreguy, Alessandra Assenza y Catalina Peraffan de la OIE, así como por Christian Hess, de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Finalmente, y sin que por ello tenga ciertamente menos importancia, agradezco a los miembros gubernamentales y a Marc Leemans, portavoz del Grupo de los Trabajadores, y a todo su equipo por la colaboración prestada.

---

*Original francés: Sr. LEEMANS (Vicepresidente trabajador de la Comisión de Aplicación de Normas)*

---

Permítanme comenzar celebrando el excelente trabajo realizado en las otras comisiones, en particular la adopción del Protocolo y la Recomendación relativos al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Al igual que en 2013, el Grupo de los Empleadores exigió que se incluyera una declaración en las conclusiones de todos los casos relacionados con el derecho de huelga. Esta declaración debía especificar que los empleadores no están de acuerdo con la Comisión de Expertos sobre el hecho de que el derecho de huelga esté incluido en la libertad sindical consagrada por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Por motivos que detallaré en unos momentos, y que los empleadores no podían ignorar, el Grupo de los Trabajadores no estaba en condiciones de aceptar esta exigencia.

Intentamos por todos los medios sortear esta dificultad, pero no lo conseguimos. Hablando claro, llegamos a la convicción de que se trataba de un ataque deliberado contra el sistema normativo de la OIT.

El Consejo de Administración deberá seguir buscando una solución aceptable para los mandantes tripartitos a fin de superar definitivamente estas dificultades. Si bien al principio pensamos que se podía esperar a la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014, consideramos ahora que el Consejo debe ocuparse de esta cuestión desde su reunión de mañana. Ello permitiría que el Director General presentara lo más rápidamente posible elementos útiles para buscar una solución que pueda aplicarse a partir de la reunión de la Conferencia de 2015. No estamos dispuestos a negociar una revisión del sistema antes de que se resuelva este problema.

Por otro lado, es evidente que hay que acudir a una instancia autorizada para que dirima la controversia jurídica planteada por los empleadores, y esta instancia sólo puede ser la Corte Internacional de Justicia. Me explayaré sobre estos dos puntos en un momento, pero antes, analicemos los dos resultados satisfactorios de nuestros trabajos.

Nuestra Comisión logró proponer conclusiones comunes sobre el Estudio General relativo a los sis-

temas de salarios mínimos. Esperamos que estas conclusiones contribuyan a los trabajos que se realizarán el año próximo en el seno de la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo en relación con la protección de los trabajadores. Sin embargo, no podemos ignorar que la relativa unanimidad en torno a estas conclusiones oculta diferencias profundas. Me refiero en particular a la relación entre el salario y la protección social o la distinción entre los trabajadores y los jóvenes en formación. En el informe quizá se menciona lo esencial, recordando que el trabajo no es una mercancía y que, por lo tanto, el salario no es simplemente un precio de equilibrio entre la oferta y la demanda.

En todo caso, nos felicitamos, como el conjunto de la Comisión, de que esta discusión preparatoria haya podido llevarse a cabo con un año de desfase. Esperamos que ello permita a la Oficina elaborar un informe argumentado sobre los puntos esenciales e incluso sobre los puntos de controversia. Abrigamos la esperanza de que los trabajos que se llevarán a cabo el año próximo sean fructíferos y profundos.

Nuestra Comisión pudo igualmente pronunciarse sobre los seis casos que la Comisión de Expertos había señalado con una doble nota a pie de página y que, de acuerdo con los procedimientos de nuestra Comisión, deben examinarse de oficio. Nos alegramos también porque estos casos abordaban problemas importantes, a saber: el trabajo infantil en Yemen en el marco de un conflicto armado en este país, y de forma general en el sector minero y de la construcción; el trabajo infantil en Níger, donde más de la mitad de los jóvenes trabajan en vez de ir a la escuela; la libertad sindical en Belarús; la inspección del trabajo en Bangladesh, sobre todo en las zonas francas y en el sector de la construcción (donde un acontecimiento dramático reciente recordó la urgencia que reviste este problema); la discriminación en la República Dominicana en relación con las personas de origen haitiano, así como con las mujeres; o la situación de la protección social en Grecia, en el contexto de los programas de austeridad impuestos en el marco de los procedimientos de la Unión Europea. No obstante, la Comisión no logró presentar conclusiones sobre los otros 19 casos que se habían inscrito en el orden del día a propuesta de los interlocutores sociales.

¿Quién es el responsable de este fracaso? No trataré de responder a esta pregunta. A estas alturas de la reunión de la Conferencia, ya no es útil tratar de establecer responsabilidades. Esperamos que este fracaso se transforme pronto en la ocasión para un nuevo comienzo. Al identificar las causas del fracaso, habrá que trabajar para mejorar los procedimientos de modo de fortalecer el sistema normativo en el que creemos.

¿En qué creemos nosotros, el Grupo de los Trabajadores? Creemos que la OIT cumple un papel decisivo en la promoción y la consecución del progreso y la justicia social. Creemos en la importancia de los derechos fundamentales, como la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Creemos en el diálogo social y en la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores. Además, en el marco del tripartismo, creemos en el sistema normativo de la OIT, que incluye un control de la aplicación de las normas en la ley y en la práctica. Este control se ejecuta a través de la interacción de la Comisión de Expertos, de la Comisión de Aplicación de Normas y del Comité de Libertad

Sindical. Cada uno de estos tres órganos tiene su propia legitimidad y son complementarios. Ninguno de ellos es jerárquicamente superior al otro. El Grupo de los Trabajadores defiende este mecanismo tripartito, único en el sistema de las Naciones Unidas.

Hemos escuchado de parte del Grupo de los Empleadores declaraciones que van en el mismo sentido. Esperamos, pues, que los empleadores contribuyan, junto con los otros mandantes, a extraer lecciones de este fracaso. Por otra parte, varios gobiernos también tomaron la palabra para reafirmar su adhesión a este mecanismo de control.

Entonces, ¿cuáles son los motivos del fracaso? El desacuerdo de fondo de los empleadores no es algo nuevo. En realidad se declaró por primera vez a principios de los años noventa, es decir, al final de la Guerra Fría. Sin embargo, hasta 2011, este desacuerdo no había impedido que nuestra Comisión presentara sus conclusiones. Simplemente habíamos adoptado la costumbre de no evocar nuestras diferencias. Hacer referencia a este desacuerdo en las conclusiones hubiera modificado sustancialmente nuestro mandato, lo cual resultaba inaceptable para los trabajadores.

¿Cuál es nuestro mandato? El mandato de nuestra Comisión comprende el control de la aplicación de los convenios y las recomendaciones. Para cumplir con ese mandato, debemos discutir sobre la información aportada por los gobiernos de los Estados Miembros, en particular los puntos que se incluyen en la lista de los 25 casos que se examinan durante la reunión de la Conferencia. Esta lista se establece teniendo en cuenta las repercusiones concretas que las discusiones pueden tener en los países afectados.

Como han confirmado varios gobiernos en sus intervenciones, las conclusiones sólo tienen sentido si se aceptan de forma unánime. Al plantear nuestras divergencias, dejamos que los gobiernos extraigan sus propias conclusiones.

En 2012, como seguramente recordarán, la posición de los empleadores llevó a un fracaso completo de la Comisión de Aplicación de Normas, que ni siquiera pudo ponerse de acuerdo sobre la lista de casos que debía examinar.

En 2013, para que el proceso pudiera desarrollarse normalmente, el Grupo de los Trabajadores aceptó que se incluyera la mención exigida por los empleadores. Los trabajadores especificamos que esta concesión tenía carácter puntual y no debía interpretarse como una muestra de debilidad; en esa ocasión me expresé en estos mismos términos desde esta misma tribuna, a la espera de que se resolviera la cuestión en el Consejo de Administración.

En marzo de 2014, el Consejo de Administración adoptó una decisión al respecto. Creímos, en función de los contactos preliminares que mantuvimos durante la preparación de la reunión de la Conferencia, que esta decisión permitiría superar esta crisis, pero lamentablemente no fue así.

Manifestamos nuestra indignación por el hecho de que la Comisión de Aplicación de Normas, el núcleo mismo de esta Organización, no se encuentra en condiciones de cumplir su misión. No se trata de una disputa entre empleadores y trabajadores, insisto: se trata de un grave ataque contra el sistema normativo de la OIT frente al cual los gobiernos no pueden quedarse de brazos cruzados. ¿Por qué no presentamos conclusiones en los casos no relacionados con el derecho de huelga?

En primer lugar, quisiera subrayar que esa decisión no fue nada fácil. La mayoría de los casos presentados a la consideración de nuestra Comisión fueron por solicitud de los trabajadores. Esto es lógico porque los trabajadores son los principales solicitantes de normas del trabajo.

Nuestros compañeros acudieron, a veces desde muy lejos, para plantear sus dificultades. Los aquí presentes que participaron en nuestros trabajos podrán confirmar que con frecuencia sus testimonios fueron muy emotivos. Les aseguro que esta emoción no era inventada, ni simulada, ni arreglada. Esperaban que la Conferencia les brindara una tribuna que les permitiera expresarse y también les procurara directrices para resolver su situación, cuando correspondiera, con la ayuda de una asistencia técnica o una misión de la OIT.

En los tres casos en que se trató el derecho de huelga, este ni siquiera era el punto principal de las preocupaciones de los trabajadores de los países implicados, cuyas quejas estaban relacionadas con casos de discriminación a menudo graves contra militantes sindicales u organizaciones que no son del agrado del gobierno.

Aunque los casos estaban vinculados con el derecho de huelga, el problema no residía necesariamente en la afirmación teórica de este derecho en la legislación del país, sino en su aplicación por parte de instancias judiciales o administrativas que no respetan los principios de independencia y equidad.

Estos trabajadores son rehenes de una controversia ajena a ellos. Esto también vale para los demás casos que defiende el Grupo de los Trabajadores. No se preocupen, no voy a citar todos los casos que examinó la Comisión, pero permítaseme subrayar que afectaban a temas tan importantes como la protección de los trabajadores migrantes contra prácticas similares a la esclavitud, diversos casos de discriminación sindical o de trabajo infantil, o la política de empleo en el contexto de las políticas europeas de austeridad.

Pese a estas dificultades, el Grupo de los Trabajadores decidió por unanimidad sacar a la luz el problema. ¿Por qué motivo?

Ahora, los empleadores están impugnando la interpretación proporcionada por los expertos en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Se trata efectivamente de una controversia antigua, y muy sensible para los trabajadores, pero los empleadores han dejado patente que el momento de las conclusiones consensuales ha terminado, y no sólo en lo relativo al derecho de huelga. Hemos visto impugnar las interpretaciones de los expertos sobre la noción de funcionarios (*public servants*) en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), sobre el alcance jurídico del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) o del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), así como otras cuestiones.

Si continuamos por esta vía, no se conformarán con impugnar la interpretación de las normas vigentes, sino que incluso pondrán en tela de juicio la existencia misma o la pertinencia de las normas. En el marco del procedimiento vigente, es imposible superar este bloqueo.

La actitud de los empleadores constituye, insisto, un ataque en toda regla contra el sistema normativo y de control. Quieren confinar a los expertos a desempeñar un papel subordinado al de la Comisión

de Aplicación de Normas. Ahora bien, como mencioné anteriormente, cada uno de estos dos órganos es legítimo, ambos son interdependientes y no están jerárquicamente subordinados entre ellos.

¿Por qué nosotros, los trabajadores, apoyamos a los expertos en relación con la cuestión del derecho de huelga? No quisiera transformar esta intervención en una cátedra de derecho, pero permítaseme subrayar que, si el Grupo de los Trabajadores respalda la interpretación tradicional de la Comisión de Expertos, no se debe únicamente a que coincidimos con esa posición, sino a que es la única lectura plausible de la consagración de la libertad sindical, *freedom of association* en inglés, como consta en la Carta de la OIT y en el Convenio núm. 87, es decir, en el derecho internacional del trabajo. La OIT reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse y a sindicarse para negociar sus condiciones de trabajo. El derecho de asociación lleva consigo necesariamente el derecho de los trabajadores a rechazar de forma colectiva las condiciones que consideren que no redundan en beneficio de sus intereses o que no corresponden a las condiciones negociadas.

Dado que la Comisión de Aplicación de Normas no es un tribunal ni una instancia jurídica, entendemos que para los representantes de los empleadores resulta delicado reconocer políticamente el derecho de huelga. Por esta razón, el Grupo de los Trabajadores jamás insistió en que la afirmación del derecho de huelga o de los límites al derecho de huelga figurase en las conclusiones de nuestra Comisión. Para regresar a la lista de casos, ha quedado confirmado que el establecimiento de esta lista es un ejercicio difícil que no puede satisfacer a todos, pero aceptamos que debe reinar cierto equilibrio en la conformación de la lista.

No se trata solamente de apuntar a una problemática específica, a una ideología determinada y, menos aún, a ciertos grupos de países. El principal criterio debe ser la gravedad de las infracciones denunciadas. Un grupo determinado no debería poder ejercer un veto con respecto a las propuestas presentadas por otros grupos.

Por ejemplo, el Grupo de los Trabajadores ha lamentado amargamente no haber podido dar respuesta a las graves preocupaciones en materia de libertad sindical planteadas por los casos de Guatemala, Zimbabwe y Turquía. En cuanto a Guatemala, se trataba del seguimiento de casos de violaciones de la libertad sindical que se perpetúan desde hace muchos años. El Consejo de Administración definió una hoja de ruta de la que esperamos resultados en la reunión de noviembre próximo. Respecto de Zimbabwe, también se trataba del seguimiento de un caso al que regularmente se hace referencia desde hace muchos años, pero que lamentablemente no muestra avances significativos. Por lo que atañe a Turquía, el país podría haber respondido en detalle a las observaciones de la Comisión de Expertos y quizá hacer constar algún progreso con miras a su adhesión a la Unión Europea. Seguimos sin entender por qué motivo se rechazaron nuestros argumentos.

Nos encontramos en una situación en que el sistema de control tripartito de las normas se somete a un bloqueo sistemático, tanto en la definición de los casos que debemos examinar como en la adopción de conclusiones que incitan al país afectado a mejorar su legislación y sus prácticas. Por esa razón, el Grupo de los Trabajadores ha decidido por unanimidad que ha llegado el momento de poner todas

las cartas sobre la mesa. Lo repito, al hacerlo, no tenemos intención de perjudicar el sistema de control tripartito de las normas. Por el contrario, al denunciar los problemas que atraviesa actualmente este sistema, queremos suscitar una reflexión que culmine en las reformas necesarias.

No me corresponde, como portavoz de los trabajadores de la Comisión, anticiparme a la decisión del Consejo de Administración, ni definir en su lugar el contenido de las reformas. No obstante, quisiera puntualizar que la Comisión de Aplicación de Normas, la cual no constituye ni un tribunal ni un foro de negociación de nuevas normas, sólo podrá funcionar si todas las partes aceptan las reglas de juego, que enumeraré a continuación.

En primer lugar, los casos presentados a la Comisión deben elegirse en función de su interés intrínseco, y no en función de posiciones arbitrarias de las distintas partes.

En segundo lugar, las recomendaciones dirigidas a los gobiernos deben reflejar la opinión unánime de los interlocutores sociales. En el curso de las discusiones, aceptamos una solución de compromiso, aunque fue rechazada por los empleadores. Esta solución habría dado lugar al planteamiento de las posibles divergencias en la sección del informe que introduce las conclusiones propiamente dichas, y en la cual se hacen constar las observaciones corrientes de la Comisión.

Concretamente, en los tres casos que nos dividían, podríamos haber incluido la frase siguiente: «La Comisión tomó nota de las opiniones expresadas por el Grupo de los Empleadores según las cuales éste no estaría de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87, y recordó que la cuestión de la interpretación de los convenios es objeto de discusión actualmente en el seno del Consejo de Administración». En nuestra opinión, esta concesión no puede afectar a las conclusiones ni a la recomendación final, cualquiera sea la denominación que se le dé. Quisimos incluir esta frase antes, pero nuestra propuesta fue rechazada.

En tercer lugar, no hay que dejar que se eternicen las controversias jurídicas sobre la interpretación o el alcance de las normas. Por nuestra parte, la interpretación autorizada es la de la Comisión de Expertos, siempre que una instancia jurídica competente no se haya pronunciado en contrario, como destacó la Comisión de Expertos en su Estudio General de 2013. La aceptación de esta idea nos parece fundamental para garantizar la seguridad jurídica indispensable para el buen funcionamiento de la OIT.

Si se considera que los informes que constituyen la base de nuestros trabajos no están suficientemente documentados, se puede invitar a los expertos a que expliquen su punto de vista, ya sea a través de un informe escrito complementario, a través de una audiencia o de cualquier otro modo. Si esto no fuera posible, habrá que establecer un procedimiento de solución de controversias jurídicas, conforme al Artículo 37 de la Constitución. Por el momento, como dije al principio, consideramos que es necesario someter la interpretación del Convenio núm. 87 a la Corte Internacional de Justicia.

Podría hacer referencia a problemas más concretos, pero estos podrán abordarse en la Subcomisión sobre los Métodos de Trabajo. Por ejemplo, resultaría útil que las respuestas de los gobiernos a las observaciones de la Comisión de Expertos se comunicaran con antelación, a fin de mejorar la pertinencia

de la discusión y tal vez de las conclusiones. Cuando las respuestas se comunican solamente durante las sesiones, no suele ser posible verificar la veracidad o la pertinencia de la información proporcionada. Además, esto podría abrir la puerta a que uno de los grupos modifique sustancialmente las actas de los trabajos, reflejando así una imagen parcial de los debates y de la forma en que discurrieron.

Quisiera finalizar formulando dos deseos: en primer lugar, que los gobiernos cuyos casos se discutieron tomen en cuenta el contenido de los debates y presenten memorias sobre los progresos logrados; y en segundo lugar, que el Consejo de Administración de la OIT encuentre rápidamente una solución para que el sistema de control de normas pueda reanudar su actividad antes de la reunión de la Conferencia de 2015.

En nombre del Grupo de los Trabajadores, recomiendo a la Conferencia que apruebe el informe de nuestra Comisión. Antes de concluir definitivamente, quisiera agradecer a todos los participantes en la Comisión de Aplicación de Normas, comenzando por nuestra Presidenta, la Sra. Gaviria, nuestra ponente, la Sra. Mulindeti, así como a la Sra. Doumbia-Henry y la Sra. Curtis.

Agradezco al Grupo de los Trabajadores y a los miembros trabajadores de la Mesa de la Comisión, así como a nuestros colegas de ACTRAV por su excelente colaboración, su solidaridad y su cohesión a lo largo de toda esta sesión. Desde luego, y pese a nuestros desacuerdos, agradecemos también, en nombre del Grupo de los Trabajadores, a los empleadores y específicamente a su portavoz.

Por último, agradecemos al personal de la OIT y a los intérpretes que, como de costumbre, han realizado un trabajo formidable, no sólo en nuestra Comisión sino en toda la reunión de la Conferencia.

---

Sra. GAVIRIA (*Presidenta de la Comisión de Aplicación de Normas*)

---

Tengo el honor de tomar la palabra para hacer algunos comentarios sobre los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas que he tenido el honor de presidir. En primer lugar, me ha complacido observar el enorme interés que los mandantes de esta Organización han demostrado por los trabajos de la Comisión, así como el espíritu de diálogo que ha permitido debates de alto nivel técnico. Cabe destacar como ejemplo de ello el examen del Estudio General elaborado por la Comisión de Expertos sobre la fijación de salarios mínimos. Los miembros de la Comisión apreciaron la calidad de este estudio que se refiere a cuestiones que revisten una importancia capital en el mundo del trabajo.

La Comisión adoptó conclusiones consensuadas al final de la discusión de dicho estudio, y espera que el resultado de su trabajo pueda tenerse plenamente en cuenta en el marco de la discusión recurrente sobre la protección social que tendrá lugar cuando se celebre la 104.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia en 2015.

En lo que respecta al examen de los casos individuales, hay que señalar de manera positiva que se adoptaron 25 casos al inicio de los trabajos de la Comisión respetando los plazos establecidos en el programa de tareas, lo que permitió el desarrollo de los debates que alcanzaron a todos los casos.

Los casos seleccionados se refieren a la aplicación, tanto de convenios fundamentales como de convenios de carácter técnico y promocional y reflejan, asimismo, un balance regional equilibrado.



Deseo subrayar la buena disposición de los gobiernos que fueron invitados a presentar informaciones a la Comisión, por las presentaciones que realizaron y por su amplia colaboración en el desarrollo de los debates que tuvieron lugar en relación con seis de los casos en la lista, con respecto a los cuales la Comisión de Expertos había pedido a los gobiernos que comunicaran informaciones completas a la 103.ª reunión de la Conferencia.

La Comisión alcanzó conclusiones consensuadas. La Comisión no adoptó, sin embargo, conclusiones en relación con los 19 casos restantes.

Los debates que se llevaron a cabo sobre los mismos, reflejaron las posiciones de todos los participantes y, en muchos casos, puntos de convergencia sobre las medidas que deberían adoptarse para dar cumplimiento a los convenios concernidos.

Las cuestiones pendientes sobre algunos temas que fueron objeto de profunda discusión en 2012, que aún no han sido resueltas, impidieron la adopción de conclusiones consensuadas en estos casos, pero la Comisión ha pedido a los gobiernos que sigan informando al respecto.

Deseo, a este respecto, alentar a todos los gobiernos y a los representantes de los interlocutores sociales, a que continúen apostando por la profundización del diálogo social para encontrar soluciones adecuadas que permitan el eficaz funcionamiento de este órgano de control.

Los Estados Miembros de la OIT han manifestado la importancia fundamental del sistema de control de la Organización en la promoción de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo. Por experiencia propia en mi país, puedo afirmar que las conclusiones que adopta la Comisión y el trabajo técnico de la Comisión de Expertos, así como las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y la asistencia de la Oficina, son herramientas eficaces para contribuir a solucionar los retos que plantea la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Los debates en el seno de la Comisión confirman que la comunidad internacional reclama una solución urgente a las cuestiones planteadas. Deseo agradecer la presencia del Juez Koroma, Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que visitó la Comisión una vez más. Su presencia es una muestra de la sólida relación existente entre ambas Comisiones, que se basa en un espíritu de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad.

Confío en que los países cuyos casos fueron examinados puedan encontrar en las discusiones que se llevaron a cabo las directrices necesarias para que, con la asistencia técnica de la OIT, si ello fuera necesario, puedan encontrar soluciones a todas las cuestiones planteadas.

Quiero agradecer muy especialmente al Presidente y a los Vicepresidentes de la Conferencia por su visita a la Comisión. Fue un placer recibirlos. Creo que supimos expresar lo mucho que apreciamos su gesto.

Agradezco también a la ponente de la Comisión, Sra. Mulindeti por su eficaz tarea.

Además, deseo agradecer a la Vicepresidenta empleadora, Sra. Regenbogen y al Vicepresidente trabajador, Sr. Leemans, y a sus respectivos equipos de trabajo, la cortesía y colaboración que han expresado a la presidencia.

Mis reconocimientos a la representante del Secretario General, Sra. Doumbia-Henry y a los demás

miembros de la Secretaría por el complejo trabajo que han realizado.

Saludo, por último, el excelente trabajo realizado por los intérpretes.

Para concluir me permito invitarlos a que aprueben el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

---

*Original inglés:* El PRESIDENTE

Declaro abierta ahora la discusión general sobre el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

---

*Original inglés:* Sr. BEHZAD (*Gobierno, República Islámica del Irán*)

En nombre del Grupo Gubernamental, quisiera manifestar el descontento y la decepción de los Gobiernos por el hecho de que la Comisión de Aplicación de Normas no haya presentado conclusiones respecto de los 25 casos que se han examinado este año.

El Grupo Gubernamental reafirma que, para poder ejercer plenamente sus responsabilidades constitucionales, resulta fundamental que la OIT cuente con un sistema de control normativo eficaz, eficiente y reconocido, del que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo es un elemento esencial. De nuevo, reiteramos nuestro compromiso pleno con el sistema de control de la OIT, con inclusión del análisis de cada caso por parte de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Por consiguiente, estamos decepcionados al comprobar nuevamente que la labor de este año de la Comisión ha quedado inconclusa. Invertimos muchos recursos en el buen funcionamiento de la Comisión. Algunos de nosotros hemos venido de muy lejos para presentar los casos ante la Comisión. Lamentamos profundamente que no se hayan adoptado conclusiones respecto de 19 casos, y nos preocupan las consecuencias negativas que esta situación pueda tener en un futuro cercano. Esperamos que no afecte el proceso que lidera el Consejo de Administración.

Habíamos participado muy positivamente en la labor del Consejo de Administración para poder solucionar diferencias o resolver cuestiones que pudieran plantearse con respecto a la interpretación de un convenio, y esperábamos que esto fuera suficiente para asegurar el buen funcionamiento de la Comisión entre tanto.

Esta situación muestra la urgente necesidad de resolver rápidamente las dificultades que plantea el sistema de control de la OIT. Quisiéramos expresar nuestro total compromiso con el éxito de este proceso en el Consejo de Administración, así como con los esfuerzos del Director General y de otros actores en este sentido.

---

*Original inglés:* Sr. LEWIS (*Gobierno, Canadá*)

Tomo la palabra en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM). Estamos profundamente decepcionados por el hecho de que la Comisión de Aplicación de Normas no ha podido adoptar conclusiones en todos los casos que examinó este año. Por segunda vez desde el año 2012, la Comisión de Aplicación de Normas no ha podido cumplir con su labor. Es una situación especialmente preocupante pues entraña graves riesgos, posiblemente irreparables, tanto para la fortaleza como para la credibilidad del mecanismo de control de la OIT, que aquí se ha citado precisamente como uno de los sistemas internacionales más avanzados y que mejor funcionan. El grupo de los

PIEM reitera su firme y sostenido apoyo al sistema de control de la OIT, del cual la Comisión de Aplicación de Normas es un componente esencial, dado el papel fundamental que desempeña en la facilitación de la aplicación y la observancia de las normas internacionales del trabajo.

Seguimos considerando que el mantenimiento de la integridad, la eficacia y la autoridad del sistema de control constituye un elemento fundamental de la Organización en su conjunto, puesto que su objetivo primordial es garantizar la pertinencia de las normas internacionales del trabajo en el mundo contemporáneo.

Las cuestiones que tan profundamente dividieron a la Comisión de Aplicación de Normas en 2012 son actualmente objeto de examen por parte del Consejo de Administración de la OIT. El grupo de los PIEM habría deseado que mientras se realizaba esa labor, las discrepancias sobre el derecho de huelga no impidieran que la Comisión de Aplicación de Normas llevara a cabo las labores previstas. De hecho, en marzo pasado, el Consejo de Administración subrayó que era sumamente importante que la Comisión de Aplicación de Normas funcionara de manera eficaz durante la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de conformidad con su mandato. El Consejo de Administración, instó a todas las partes a que contribuyeran a que las labores de la Comisión se desarrollaran exitosamente en 2014. Tomamos nota con satisfacción de que la lista final de casos de países fue negociada por los trabajadores y los empleadores y adoptada según el procedimiento establecido. Ha sido un logro importante. Sin embargo, se necesita mucho más que una mera lista de casos para que las labores de la Comisión sean coronadas por el éxito.

Los gobiernos no tienen ningún papel que cumplir en la negociación de las conclusiones de los casos individuales, tampoco les corresponde determinar el contenido de la lista de casos. Ahora bien, invertimos tiempo y recursos para apoyar esa actividad. También tenemos sumo interés en que en la Comisión adopte conclusiones para cada uno de los casos que examina. Las conclusiones reflejan las deliberaciones de la Comisión y en ellas se subraya la importancia que da la Comisión de Aplicación de Normas a la aplicación de las normas internacionales del trabajo a esos casos. Habríamos deseado que los trabajadores y los empleadores encontraran una solución a fin de adoptar conclusiones que fueran aceptables para ambos Grupos, mientras que las cuestiones subyacentes de otro tipo podrían haber sido abordadas por el Director General y el Consejo de Administración.

Lamentamos muchísimo que esto no haya sido posible. Entendemos que ambos Grupos tienen una posición diametralmente opuesta respecto de las cuestiones consideradas. Nos hacemos cargo de que cada uno de los Grupos se aferra con firmeza a sus principios, aun así el resultado es muy desafortunado. Si algo positivo pudiera resultar de esta última disfunción de la Comisión de Aplicación de Normas, expresamos el deseo de que sea un llamado a la atención general a fin de que las dificultades relativas al mecanismo de control se resuelvan rápidamente. Este sentimiento de urgencia es evidente para todos los protagonistas. En conclusión, el grupo de los PIEM lamenta esta situación, pero tenemos la convicción de que la OIT puede hacer frente a los desafíos que se plantean hoy y seguir adelante de manera positiva. Es más, seguimos considerando

que el diálogo tripartito, la esencia de la OIT, así como su punto fuerte, debe prevalecer. Reiteramos pues nuestro firme apoyo al Director General, así como al proceso que ha iniciado para hallar una solución duradera a estas dificultades.

---

*Original inglés: Sra. GKOUVA (Gobierno, Grecia)*

---

Intervengo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Los siguientes países también hacen suya esta declaración: Albania, ex República Yugoslava de Macedonia, Islandia, República de Moldova, Montenegro, Serbia y Ucrania.

Apoyamos la declaración del grupo de los PIEM.

Deseo reiterarles que, en nuestra opinión, el mecanismo de control de la OIT contribuye a la promoción de los derechos humanos universales. Este es un hecho importante para todos nosotros, ya que estamos comprometidos con la promoción y protección de los derechos humanos, sean estos civiles, políticos, económicos, sociales o culturales.

Estamos fuertemente preocupados por la situación que encaramos actualmente, pues vemos en ella un riesgo real para esta disposición tripartita única de la OIT, así como para su labor fundamental de control de la aplicación de normas.

La incapacidad de llegar a conclusiones compromete la credibilidad del sistema de control de la OIT y pone en riesgo la libertad sindical, la eliminación del trabajo infantil, la lucha contra la discriminación y la supresión del trabajo forzoso, todos ellos derechos humanos básicos.

Pero también afecta a la Unión Europea. Algunas de nuestras políticas e instrumentos hacen referencia a la promoción de las normas internacionales del trabajo y a los resultados de su supervisión. Consideramos que las conclusiones de esta Comisión son cruciales para evaluar el cumplimiento de esas normas.

Es de suma importancia contar con una Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia que funcione, pues esta desempeña un papel esencial a la hora de vigilar y promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Necesitamos una supervisión imparcial de la aplicación de dichas normas.

Instamos a todos los mandantes, en particular a los interlocutores sociales, a que apoyen el sistema de control de la aplicación de normas y la labor del Consejo de Administración y del Director General a fin de hallar una solución a largo plazo y duradera a estos conflictos.

---

*Sra. PRIETO (Gobierno, Colombia)*

---

El Gobierno de Colombia está comprometido con las normas internacionales del trabajo, y las ha implementado tanto en la legislación como en la práctica. Igualmente, ha desplegado enormes esfuerzos en cumplir con los compromisos adquiridos con la OIT y con la comunidad internacional. Somos profundamente respetuosos de los órganos de control de la Organización.

Consideramos oportuno recordar que, en Colombia, el derecho a la huelga se encuentra consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política de nuestro país. Este derecho está estrechamente relacionado con los principios de solidaridad, dignidad y participación y con la realización de un orden social justo, disposiciones todas igualmente contenidas en nuestra Constitución.

Independientemente de cualquier consideración, el derecho de huelga seguirá siendo considerado en

Colombia como un mecanismo fundamental en el proceso de negociación colectiva.

---

*Original inglés: Sr. GARNER (Gobierno, Australia)*

---

Pronuncio estas palabras en nombre del grupo de Asia y el Pacífico. El grupo está enormemente preocupado porque la Comisión de Aplicación de Normas no logró culminar su labor en la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, dado que no se alcanzaron conclusiones por consenso en la lista de casos individuales por país.

El grupo de Asia y el Pacífico no pretende culpar a nadie por esta situación, pero quiere señalar que los interlocutores sociales son responsables de contribuir a que en la Comisión se alcancen conclusiones consensuadas, lo que no ha sido el caso. Es la segunda vez en tres años que la Comisión no ha funcionado eficazmente y, por segunda vez en tres años, no ha asumido sus responsabilidades de aportar certeza y transparencia a los gobiernos, a los trabajadores y a los empleadores en relación con importantes cuestiones en materia de política y legislación laboral, con arreglo a los convenios de la OIT.

Una vez más, la Comisión de Aplicación de Normas ha fallado a nuestros respectivos Grupos de mandantes y también a los que más la necesitan. En este punto quiero ser muy claro: esto no resulta aceptable para el grupo de Asia y el Pacífico.

Tras el fracaso de la Comisión de Aplicación de Normas en 2012, los interlocutores tripartitos han redoblado sus esfuerzos para abordar una amplia gama de cuestiones, entre ellas las que tienen que ver con el mandato de la Comisión de Expertos, que ha aportado sus puntos de vista y argumentos sobre los asuntos referidos.

En una fecha tan reciente como el pasado mes de marzo, durante su 320.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración se puso de acuerdo sobre el camino a seguir en relación con los asuntos pendientes dimanantes del sistema de control de la OIT y, lo que es más importante, del Consejo de Administración, y cito textualmente: «instó a todas las partes interesadas a que contribuyeran a que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia concluya satisfactoriamente sus labores en la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo».

Es evidente que, como colectivo, los interlocutores tripartitos de la OIT no hemos dado respuesta como se debe a este llamado y, por tanto, también hemos fallado a aquellos que más necesitan y dependen del sistema de control de la OIT.

El grupo de Asia y el Pacífico quiere dejar constancia de que aprecia los esfuerzos realizados hasta la fecha por el Director General para promover una solución de este tema tan importante, y seguirá apoyando el empeño del Director General en este sentido.

El grupo continuará contribuyendo para determinar cómo proceder, en consonancia con los intereses del sistema de control de la OIT y de nuestros mandantes. Con miras a resolver esta cuestión en la 322.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración que se celebrará en noviembre, será de vital importancia seguir discutiendo este asunto.

---

*Sra. MENÉNDEZ (Gobierno, El Salvador)*

---

Nuestra delegación lamenta que nuevamente nos veamos confrontados con una situación similar a la que surgió en junio de 2012, en torno a la cual se han hecho diversos intentos por superarla, dado que

la no solución de la misma afecta a la imagen institucional de la OIT. No obstante, no se han dado las condiciones indispensables para solventarla, lo que ha frenado el curso de procedimientos que debieron haber sido resueltos en esta reunión de la Conferencia.

La huelga es una conquista histórica de los trabajadores, regulada por la mayoría de las legislaciones de nuestros países y considerada además como la esencia del contrato colectivo del trabajo.

Los fines de la huelga son esencialmente reivindicativos, no simplemente economicistas. Podríamos entender, entonces, que los legisladores no han hecho una referencia explícita a tal figura porque ha habido de parte de ellos un reconocimiento tácito a la existencia de la misma como un derecho consuetudinal e inseparable a todo contrato colectivo, sin el cual este no tendría ningún sentido. Sin embargo, para aclarar este silencio legislativo y en vista de que los interlocutores sociales no han llegado a un acuerdo, tenemos que recurrir indefectiblemente a la instancia que indica la Constitución de esta Organización en su artículo 37, siendo necesario un auténtico diálogo tripartito en el marco del Consejo de Administración sobre el camino a seguir, para ponerle fin a esta larga y penosa controversia que no hace sino entorpecer la búsqueda de soluciones a los complejos problemas del mundo del trabajo y debilita el sistema de normas que es la columna vertebral de la OIT.

Nuestra delegación reafirma su compromiso con la OIT, con la hoja de ruta adoptada en marzo de 2014 y con la acertada gestión del Director General, Sr. Guy Ryder.

Finalmente reiteramos nuestra voluntad de seguir con nuestros esfuerzos para lograr un acuerdo que reivindique el liderazgo de esta casa.

---

*Original inglés: Sra. LIEW (trabajadora, Singapur)*

---

En este último día de la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, me hubiese gustado referirme al éxito de la labor de la Comisión de Aplicación de Normas y alabar las conclusiones alcanzadas respecto de algunos de los casos más graves de violación de los derechos laborales. Sin embargo, como ustedes bien saben, la realidad no podría alejarse más de la verdad.

Aprovecho esta oportunidad para celebrar la decisión unánime tomada por el Grupo de los Trabajadores la semana pasada, de defender la integridad de los mecanismos de control de la OIT. Es un secreto a voces que el año pasado los trabajadores aceptaron incluir una reserva o salvedad puntual sobre las conclusiones relativas a los casos en que hubiere elementos del derecho de huelga. Ello fue fruto de un acuerdo puntual con objeto de que la Comisión pudiera proseguir con sus labores en 2013. Asimismo, este ofrecimiento de buena fe se realizó tomando en consideración las reuniones bilaterales facilitadas por el Gobierno de Suiza a iniciativa del Director General. Se llegó a un consenso acerca del camino a seguir en el Consejo de Administración de marzo de 2014.

El Consejo de Administración adoptó una decisión exhaustiva basada en el pleno consenso tripartito. Al amparo de dicha decisión, entre otras cosas, el Consejo de Administración subrayó en primer lugar la importancia fundamental del buen funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas en el cumplimiento de su mandato en la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo;

en segundo lugar solicitó al Director General que prepare un documento para su 322.<sup>a</sup> reunión de noviembre de 2014 en el que se expongan las posibles modalidades, alcance y costos de las medidas que pudieran adoptarse en virtud de los artículos 37, 1) y 37, 2) de la Constitución de la OIT para solucionar cualquier cuestión o dificultad que pueda plantearse en relación con la interpretación de un convenio de la OIT; en tercer lugar, que presente a la 322.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración un calendario para el examen de las demás cuestiones que queden pendientes en relación con el sistema de control y para la puesta en marcha del mecanismo de examen de las normas; y en cuarto lugar, instó a todas las partes interesadas a que contribuyan a que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia concluya satisfactoriamente sus labores en la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Por lo visto, esta decisión ha caído en saco roto.

Los empleadores insisten en reclamar una reserva o salvedad, a pesar de que los trabajadores sólo aceptaron esta opción como solución transitoria para 2013. Al hacerlo, están vulnerando el principio fundamental de llegar a conclusiones por consenso.

Ante las nuevas y aberrantes líneas de ataque abiertas por los empleadores, que entre otras cosas dan a entender que los expertos se han excedido en su mandato al llegar a una conclusión sobre elementos específicos de los Convenios núms. 98 y 154, entre otros, la imposición de esta reserva o salvedad no es de gran ayuda.

Hubo una serie de intentos de propuestas concretas para hallar una solución a este callejón sin salida, todas ellas rechazadas por los empleadores.

Los trabajadores estimamos que se nos tiene en cuenta. Accedimos a la petición de los empleadores el año pasado, y nos tememos que este año y los próximos años tendremos que ceder aún más terreno. Cabe preguntarse con qué finalidad estamos aquí. Es primordial e imperativo que se mantenga la imparcialidad ofrecida por la función de control de la OIT.

En este sentido, insto al Consejo de Administración a que adopte un papel activo al abordar los temas que nos ocupan y, como mínimo, a que examine la posibilidad de remitir sin demora la cuestión del derecho de huelga previsto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) a la Corte Internacional de Justicia para que ésta emita una opinión consultiva.

El tripartismo es fundamental. Para concluir, quisiera rendir homenaje una vez más a la firmeza de la que han hecho gala en esta tesitura el Grupo de los Trabajadores y el Sr. Leemans, al igual que al equipo de la Oficina liderado por la Sra. Doumbia-Henry.

---

Sr. COLMENARES GOYO (*Gobierno, República Bolivariana de Venezuela*)

En nombre del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, nos pronunciamos en relación con el informe de la Comisión de Aplicación de Normas, en el que ha quedado plasmado el resumen de los acontecimientos que una vez más han marcado el fracaso de los métodos actuales y el camino que se debe seguir en esa Comisión.

Esos acontecimientos son sin duda una consecuencia del diálogo bipartito y de cúpulas que ha venido reinando en la Comisión de la Aplicación de

Normas. Tan sólo se ha acudido al tripartismo cuando se han agravado los problemas y se nos ha llamado a los gobiernos sólo tal vez en busca de que inclinemos la balanza hacia una u otra parte.

El Gobierno venezolano promulga el diálogo social, si es un tripartismo bien estructurado, amplio, representativo e incluyente, sin ningún tipo de discriminación, de todo lo cual viene careciendo dicha Comisión que amerita hoy más que nunca que funcione a cabalidad, bajo los principios de la legalidad, legitimidad, objetividad, transparencia, eficiencia y apartada de todo interés político o particular.

De lo contrario, cada año seguiremos con estos episodios como los ocurridos en 2012 y en esta reunión de la Conferencia, los cuales generan pérdidas a la OIT desde todo punto de vista y lesionan su buen nombre que estamos llamados a salvaguardar.

Tengamos presente que la OIT fue creada bajo la esencia de que todas sus instancias y órganos funcionen y decidan de manera tripartita, que se representen los intereses del colectivo y no de particulares.

Para nuestro Gobierno, el problema no es el derecho a la huelga en sí, dado que este derecho está contemplado, garantizado y protegido por nuestra Constitución y por toda legislación laboral venezolana en el marco de la negociación colectiva. Los trabajadores de Venezuela no ameritan de ninguna interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) para ejercer el derecho de huelga.

La problemática que se ha generado en esta Organización obedece a la extralimitación de quienes han interpretado ese Convenio sin tener mandato para ello.

La propia Constitución de la OIT es clara y categórica al establecer la solución en su artículo 37, 1), en el que se dispone que el camino a seguir es acudir a la Corte Internacional de Justicia para que de una vez se interprete el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y emita su criterio vinculante en torno al tema en discusión.

Respecto a estos acontecimientos debe actuarse de manera efectiva, equilibrada y transparente, no dejarse manipular a fin de evitar que se les involucre como parte del problema. Al contrario, así se les podría identificar como parte de la solución que se alcance por la vía jurídica ante la Corte Internacional de Justicia.

El Consejo de Administración debe agotar esta vía y tramitar lo conducente sin dilación. En este orden, cuentan con el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela.

Se ameritan pasos efectivos, inmediatos y sin trabas para terminar con esta problemática en la que se pretende que los Gobiernos seamos simples espectadores del bipartismo cupular existente en la Comisión de Aplicación de Normas.

No olvidamos que el Señor Director General de la OIT asumió el reto de mejorar el sistema y control de la OIT y le ofrecemos nuestras palabras de aliento y de apoyo esperando con ansias que lo logre.

---

*Original chino: Sr. DAI (Gobierno, China)*

El Gobierno de China apoya la declaración formulada por el delegado representante del grupo de Asia y el Pacífico. La Comisión de Aplicación de Normas es una de las más importantes de la OIT. El informe actual es el fruto de los esfuerzos desplegados por los mandantes tripartitos. El Gobierno de

China espera que la Comisión pueda elaborar un informe basado en mayores consultas y consenso, lo que contribuirá a cumplir los principios y los propósitos de esta Organización.

El Gobierno de China apoya el mecanismo de control de la aplicación de normas de la OIT y respeta la labor realizada por el Director General y por la Comisión de Expertos. Albergamos la esperanza de que nuestros mandantes tripartitos puedan mantener consultas y un diálogo en un espíritu de apertura y cooperación.

---

Sr. ROSALES (*Gobierno, Argentina*)

---

Me permito intervenir en nombre de mi país ante la grave situación que se ha producido nuevamente en la Comisión de Aplicación de Normas.

Tal como se ha reiterado en diversas oportunidades, ya en el año 2012 en esta Comisión se planteó un serio cuestionamiento a las facultades de interpretación de la Comisión de Expertos, a la luz del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el derecho de huelga.

Me permito reafirmar una vez más que en nuestro país, como en la mayoría de los países de mi región, el derecho de huelga está garantizado por nuestra Constitución y en mi país es ejercido plenamente.

Así planteada la cuestión en debate, ya el Consejo de Administración, en su 320.<sup>a</sup> reunión, de marzo de este año, realizó un exhaustivo análisis de las diferentes posiciones y una búsqueda de alternativas que permitieran resolver la cuestión.

En este marco, el camino a seguir debe sustentarse en el artículo 37, 1), de la Constitución de la OIT, a través de su inciso primero, es decir, a través de la intervención de la Corte Internacional de Justicia.

Si bien recordamos que hay observaciones y críticas a esta posibilidad, no existe otra vía institucional que nos permita superar esta controversia. Por ello, y habiendo confiado los empleadores, trabajadores y gobiernos en el Consejo de Administración la búsqueda de la solución más adecuada, no corresponde plantear este tema con carácter excluyente en nuestra Comisión de Aplicación de Normas.

La Comisión de Aplicación de Normas de la OIT es un instrumento fundamental y constitutivo del sistema de control, y debemos entre todos preservarla y garantizar la plena vigencia de los principios y valores que sostienen esta Organización.

No cabe duda que el marco del tripartismo, con la consulta y activa participación de los países y los actores sociales, puede aportar propuestas que permitirán resolver los inconvenientes que impidieron este año, una vez más, que se pudieran completar satisfactoriamente los trabajos de la Comisión.

Sin perjuicio de la situación actual de la Comisión y ante la gravedad de alguna de las denuncias tratadas, con riesgo inminente para la vida de hombres, mujeres y niños, consideramos indispensable que la cooperación y asistencia técnica de la OIT, que incluso fue requerida por esos propios países en cuestión, se implemente sin demora para evitar lamentar daños aun mayores.

En este contexto, mi país ofrece toda su colaboración al Director General y en su labor a través del Consejo de Administración, para contribuir a la resolución de la controversia que nos afecta, logrando así el funcionamiento pleno de la Comisión y el cumplimiento de sus objetivos.

---

Sra. DUPUY (*Gobierno, Uruguay*)

---

Permítame referirme a la mención realizada por el representante de la OIE a un caso de Uruguay relacionado con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) como uno de los casos que considera problemáticos.

El Gobierno del Uruguay desea reiterar que la Ley de Negociación Colectiva ha privilegiado el diálogo social tripartito y generado espacios de negociación que en su amplia mayoría arribaron a acuerdos consensuados. Esta herramienta y otras han permitido alcanzar logros económicos nacionales claros, un crecimiento económico sostenido desde el 2005, la tasa más baja de desempleo en la historia del país, el aumento importante de la formalidad, salarios más dignos, que a su vez contribuyeron al aumento de la actividad económica, por supuesto además de contribuir a la justicia social.

Como la OIT conoce bien, el Uruguay es un país democrático donde rige el estado de derecho con todas las garantías necesarias tanto para un diálogo social inclusivo, como para eventuales reformas legislativas o de recurso a la justicia, según sea necesario. Además, el Gobierno ha mantenido informada a la Oficina y al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, así como al Comité de Libertad Sindical y a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a lo largo de los últimos tres años.

Hemos informado que, tras tres años de consultas que entendíamos de buena fe, los resultados fueron obstruidos por representantes del sector empleador. Ante el *impasse*, el Gobierno se sintió en la obligación de reflejar buena parte de las recomendaciones recibidas del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en un proyecto de ley sometido al Parlamento, para introducir algunas mejoras.

El Gobierno asignó prioridad al tema y así lo transmitió al Parlamento en este año electoral. La Comisión pertinente ya recibió al Ministro de Trabajo y pronto recibirá a los actores sociales, empleadores y trabajadores, para oír a todas las partes y buscar la solución más adecuada ahora en el ámbito legislativo.

El Uruguay, por último, reitera una vez más su decidido apoyo a un sistema de control de la aplicación de las normas de la OIT robusto y objetivo.

---

EL PRESIDENTE

---

Si no hay más solicitudes de palabra, procederemos a la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

*(El orador continúa en inglés.)*

Si no hay objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión de Aplicación de Normas que figura en las *Actas Provisionales* núm. 13, primera y segunda parte?

*(Se aprueba el informe en su conjunto.)*

Antes de reanudar y dar término a la discusión general, quisiera agradecer a los miembros de la Mesa y de la Comisión de Aplicación de Normas su labor, así como a los miembros del personal de la Secretaría que han respaldado las labores de la Comisión con suma diligencia, tarea que supuso largas jornadas y en ocasiones largas noches de trabajo. Muchas gracias a todos por sus esfuerzos. Creo que todas las intervenciones de los portavoces, del po-

nente y de los representantes del Grupo Gubernamental que tomaron la palabra se tomarán debidamente en cuenta, no sólo en la Conferencia sino en el Consejo de Administración y en la propia Oficina, al igual que por el Director General.

He recibido una solicitud para hacer uso de la palabra, y tengo entendido que se trata del delegado trabajador de Dinamarca, el Sr. Ohrt, quien desea pronunciar una declaración en nombre de varios delegados trabajadores de la Conferencia, basándose en los principios de la Constitución y en virtud de su artículo 26.

Le concedo ahora la palabra, pero no tengo la intención de abrir el debate sobre el tema. Se trata de una presentación del Sr. Ohrt, de la que tomaremos nota, y luego procederemos como de costumbre.

---

*Original inglés:* Sr. OHRT (*trabajador, Dinamarca*)

---

Hago uso de la palabra hoy para presentar una queja contra el Gobierno de Qatar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, por violación generalizada y sistémica del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). No cabe duda de que cerca de 1,5 millones de trabajadores migrantes en Qatar se someten a un sistema estatal que propicia el trabajo forzoso, un hecho confirmado recientemente por el Relator Especial de las Naciones Unidas para los derechos humanos de los migrantes, el sistema de control de la OIT, algunas organizaciones de derechos humanos como Human Rights Watch y Amnistía Internacional, y los principales medios de comunicación en el mundo. Desde el momento en que los trabajadores migrantes inician el proceso de buscar trabajo en Qatar, pasan a formar parte de un sistema sumamente explotador, que facilita el trabajo forzoso por parte de sus empleadores, entre otras cosas, prácticas como sustitución de contratos, pago de comisiones, para el cual muchos piden importantes préstamos a intereses altos, y la incautación de pasaportes. El sistema *kafala*, que sigue muy arraigado hoy en día, prohíbe a los trabajadores a que cambien de trabajo cuando son objeto de explotación o se quieren ir del país. El sistema de inspección del trabajo, inadecuado para hacer frente a un problema tan serio, y los trabajadores carecen de acceso eficaz a un sistema de presentación de quejas que los ampare jurídicamente cuando se violan sus derechos. De hecho, en Qatar mueren trabajadores a un ritmo alarmante, sin salida ni derecho alguno de asociación o defensa de sus propios intereses.

Dado que el Gobierno todavía no ha adoptado aún medidas específicas para hacer frente a esta crisis masiva de derechos humanos, nos vemos obligados a actuar. En consecuencia, presento esta queja y solicito que se cree, sin demora, una comisión de encuesta en Qatar.

---

*Original inglés:* El PRESIDENTE

---

Tengo entendido que se trata de una queja de incumplimiento del artículo 26, párrafo 4, de la Constitución de la OIT. Se toma buena nota de la misma. No incumbe a la Conferencia pronunciarse ahora, pero se la remitirá a la Mesa del Consejo de Administración, como de costumbre, para que ésta tome las medidas adecuadas.

**FIRMA DEL PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO  
SOBRE EL TRABAJO FORZOSO, 1930,  
DE LA RECOMENDACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS  
COMPLEMENTARIAS PARA LA SUPRESIÓN  
EFECTIVA DEL TRABAJO FORZOSO Y DE LAS  
ENMIENDAS DE 2014 AL CÓDIGO DEL  
CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO, 2006**

---

*Original inglés:* El PRESIDENTE

---

Ahora tengo una grata tarea que realizar, algo que se ha convertido casi en tradición en la OIT: la firma de los instrumentos que la Conferencia acaba de adoptar.

Voy a invitar al Director General, Sr. Guy Ryder, a que me acompañe a la tribuna para firmar este nuevo Protocolo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), la Recomendación sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso y las Enmiendas de 2014 al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006).

*(Firmas de los instrumentos.)*

---

*Original inglés:* El PRESIDENTE

---

Me enorgullece haber inscrito mi nombre en estos textos, el Protocolo y la Recomendación, dado que son instrumentos que, sin lugar a dudas, van a ser decisivos para combatir el trabajo forzoso. En cuanto a las enmiendas de 2014 al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, estoy convencido de que permitirán actualizar el Convenio. Se trata de instrumentos que son fundamentales para nuestra Conferencia.

**DISCURSOS DE CLAUSURA**

---

*Original inglés:* El PRESIDENTE

---

Ha llegado ahora el momento de pasar a la ceremonia de clausura. Voy a pedir ahora a mis colegas de la Mesa, la Vicepresidenta empleadora, Sra. Mugo, de Kenya, para que pronuncie su declaración ante la Conferencia.

---

*Original inglés:* Sra. MUGO (*Vicepresidenta empleadora de la Conferencia*)

---

Es para mí un placer hacer uso de la palabra en calidad de Vicepresidenta empleadora de la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ha sido para mí un honor realizar esta labor bajo la dirección de mi distinguido colega y amigo, el Sr. Daniel Funes de Rioja, quien ha presidido la Conferencia de manera extraordinaria. Muchísimas gracias, Daniel. Le deseo todo lo mejor en su nuevo cargo como Presidente de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Ésta ha sido la primera reunión de la Conferencia celebrada en el marco de las reformas adoptadas por el Consejo de Administración a fin de abreviar las labores de manera más productiva. He tenido el privilegio de presidir algunas sesiones y quisiera dar las gracias a todos los participantes por su disciplina y por la manera en que han gestionado el tiempo. Esta disciplina será aún más decisiva cuando pasemos al formato de dos semanas el año próximo.

En esta 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se han adoptado instrumentos y conclusiones muy importantes. La adopción de un Protocolo y de una Recomendación sobre el trabajo forzoso es un hito de vital importancia, ya que permitirá subsanar las lagunas en la aplicación del

Convenio núm. 29 a fin de lograr avances en la aplicación de medidas de prevención, de protección y medidas de indemnización con miras a conseguir de manera efectiva la supresión del trabajo forzoso. Quisiera aprovechar esta oportunidad para felicitar a la Comisión del Trabajo Forzoso por la labor realizada. Gracias al sentido del compromiso y al diálogo social, la Comisión pudo finalizar las discusiones sobre ambos instrumentos a tiempo.

Ayer también adoptamos las conclusiones de la Comisión sobre la Transición desde la Economía Informal. Como ya escuchamos durante la reunión, la Comisión tuvo que hacer esfuerzos extraordinarios para superar la situación de estancamiento en la que se encontraban una serie de cuestiones. Esto es comprensible, puesto que la economía informal abarca temas muy diversos, y su naturaleza varía según los países y los continentes.

Lograr adoptar un documento que aborda las causas de la informalidad, los obstáculos a la formalización y las opciones de política necesarias para fomentar una transición gradual a la economía formal no es una tarea sencilla, razón por la cual debo felicitar a la Comisión por haber alcanzado un consenso sobre los temas clave. La Oficina tiene ahora ante sí una ingente labor para avanzar hacia el proceso de adopción de los instrumentos finales el año que viene.

Es muy importante que todos nosotros reconozcamos que la comunidad mundial tiene los ojos puestos en la OIT. A medida que el mundo trata de que millones de personas atrapadas en la economía informal pasen a la economía formal y salgan de la pobreza, esas personas esperan que los verdaderos actores del mundo del trabajo ofrezcan soluciones prácticas.

Como apuntó mi colega de Ghana, portavoz del Grupo de los Empleadores, tenemos que conseguir que las empresas en la economía informal sean más viables para que puedan crecer y crear puestos de trabajo decentes y productivos. En las conclusiones de la Comisión, en los párrafos 16 a 18, se proponen soluciones prácticas que garantizarían que los operadores de la economía informal tengan acceso a la financiación y al crédito, al desarrollo de las competencias, al aprendizaje permanente, a los mercados, a la innovación, a la productividad, a la infraestructura y a la tecnología, entre otros aspectos importantes.

La discusión sobre la informalidad también está estrechamente relacionada con la discusión recurrente sobre el empleo. La Comisión realizó una labor encomiable y quisiera felicitar a todos sus miembros. Reviste particular importancia el reconocimiento de la trascendencia de las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, de 2007. Las empresas crean puestos de trabajo, generan riqueza y es de vital importancia que los Estados Miembros de la OIT cuenten con un entorno propicio para la creación y el desarrollo de las empresas. En todo el mundo, las organizaciones de empleadores están entablando diálogos con gobiernos y sindicatos a fin de garantizar que las necesidades de las empresas se tengan verdaderamente en cuenta.

Ahora, si me lo permiten, hablaré en calidad de secretaria general de Business Africa. Los empleadores en África están resueltos a hacer frente al desafío del desempleo. Como sabrán, todo el mundo está hablando de África como el nuevo centro de crecimiento. El continente ha crecido un promedio

de 5 por ciento durante la última década, pero cada vez más el crecimiento de muchos países africanos no se ha traducido en creación de empleo, ni en oportunidades de trabajo para muchos jóvenes africanos. La cuestión a la que se enfrentan en la actualidad los países africanos es cómo mantener el crecimiento económico, acelerando al mismo tiempo el ritmo de creación de empleo. Como hemos visto en el norte de África, la falta de empleo originó la Primavera Árabe; la falta de empleo ha sido calificada de bomba de relojería.

Los empleadores en África han establecido un Grupo de Trabajo Africano sobre Empleo y Empleabilidad, cuyo principal objetivo es el intercambio de ideas sobre cómo subsanar las lagunas existentes entre la educación, la formación y las necesidades del mercado laboral, y cómo impulsar el crecimiento de los sectores económicos con un alto coeficiente de empleo, como la agricultura.

Quisiera felicitar a la Comisión de Verificación de Poderes por la buena labor realizada y asegurarse de que, durante la designación de las delegaciones que participan en la reunión de la Conferencia, los Estados Miembros cumplieren con lo dispuesto el artículo 3, párrafo 5, de la Constitución de la OIT. Esta Organización se basa en el respeto de la autonomía de los Grupos. A los empleadores les preocupaba que un administrador interino designado por las autoridades judiciales participara en la reunión de la Conferencia en calidad de delegado de los empleadores del Togo. No podemos permitir que esto ocurra, ya que corremos el riesgo de socavar los principios de nuestra Organización. Quisiera felicitar a la Comisión de Verificación de Poderes por respetar dichos principios en sus conclusiones.

La Comisión ha señalado la importancia de la cuestión del equilibrio entre géneros, a la que se debe prestar la debida atención. Como única mujer entre los Vicepresidentes de la Conferencia, hablo en nombre de muchas mujeres delegadas al hacer un llamamiento a los Estados Miembros para que presten una atención particular a este tema, este año y en el futuro.

Finalmente, tenemos que encontrar formas de solventar los problemas estructurales relativos al funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas. Las distintas perspectivas y opiniones acerca de la aplicación de los convenios de la OIT deberían reflejarse adecuadamente en las conclusiones. También es necesario reforzar la objetividad y la transparencia en el proceso de elaboración de la lista de casos. Consideremos ésta una oportunidad única para fortalecer la credibilidad y la eficiencia del sistema de control de la OIT.

---

*Original inglés: Sr. SAKURADA (Vicepresidente trabajador de la Conferencia)*

---

Es para mí un placer y un honor haber sido elegido Vicepresidente de la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera agradecer sinceramente a los delegados trabajadores por la confianza que han depositado en mi persona.

Permítanme asimismo felicitar al Presidente de la Conferencia, Sr. Funes de Rioja de la Argentina, al Vicepresidente gubernamental, Sr. Alexandris de Grecia y a la Vicepresidenta de los empleadores, Sra. Mugo de Kenya, por su cooperación excelente y fructífera.

Permítanme además abordar sucintamente los distintos temas examinados en esta reunión de la Conferencia. Empezaré por referirme a la labor de la

Comisión de Aplicación de Normas. La Comisión se ha reunido este año en circunstancias difíciles. Tras el fracaso de la Comisión, en 2012, de cumplir con su mandato, el año pasado los trabajadores realizaron una concesión única, autorizando a la Comisión a que prosiguiera con su labor, conviniendo en que se incluyera en las conclusiones de los casos relativos al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) una oración sobre el derecho de huelga redactada por los empleadores, en razón de sus observaciones sobre la interpretación de los expertos.

Mientras tanto, el Consejo de Administración ha realizado importantes progresos, sobre todo en la reunión celebrada en marzo de 2014, en la que todos acordamos unánimemente el mandato de los expertos.

Es con ese ánimo de compromiso constructivo que asisten los trabajadores a esta reunión de la Conferencia. Así pues, los trabajadores han acatado con honda preocupación la expectativa de los empleadores de otorgar nuevamente la concesión excepcional de 2013 y, asimismo, los empleadores han criticado duramente otros convenios, entre ellos, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).

Es lamentable que nuestra Organización deba ser testigo de las críticas al diálogo y al tripartismo. Ha llegado el momento de hacer uso de los instrumentos que ofrece la Constitución de la OIT y de someter la cuestión relativa al derecho de huelga a la Corte Internacional de Justicia.

Permítanme pasar revista ahora a los numerosos resultados positivos de la Conferencia. La Comisión del Trabajo Forzoso ha realizado una excelente labor y nos complace haber podido adoptar el día de ayer el Protocolo y la Recomendación conexas, que permiten actualizar uno de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Abrigamos sinceramente la esperanza de que estos dos instrumentos permitan cambiar la vida de los 21 millones de trabajadores que se estima son objeto de trabajos forzados, mientras a costa suya se derivan beneficios por 150 mil millones de dólares.

El Protocolo y la Recomendación vinculan este fenómeno con la trata de personas, y estos permitirán facilitar la coordinación eficaz contra esa trata en todos los niveles, proporcionando a su vez orientaciones detalladas para atajar formas modernas de trabajo forzoso.

Mediante los instrumentos se aplican los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y se reforzarán significativamente los marcos reglamentarios para las agencias de contratación y de empleo así como otras medidas específicas en materia de prevención, protección y amparo.

En resumen, los instrumentos nos permitirán avanzar en la lucha contra el trabajo forzoso en el siglo XXI y adaptar las estrategias a los fines de erradicar más eficazmente el trabajo forzoso de la economía mundial.

Esperamos con interés una amplia y rápida ratificación del Protocolo así como una aplicación efectiva del mismo, de conformidad con lo formulado en la recomendación, a fin de acabar con el trabajo forzoso de una vez por todas.

En cuanto a posibilitar la transición de la economía informal a la economía formal, este año la Comisión mantuvo un primer debate positivo relativo a las normas. La amplia mayoría de trabajadores que realizan actividades económicas en el marco de la economía informal no lo hacen por elección propia, sino porque no hay trabajos decentes disponibles.

Un instrumento internacional efectivo posee el potencial de lograr que millones de personas salgan de la pobreza así como de empoderar a los trabajadores en la economía informal.

Las deliberaciones en la Comisión han permitido crear un marco para redactar un instrumento en 2015 en el que se proporcionen orientaciones a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales sobre un programa completo y práctico que sirva para transformar las actividades de la economía informal en actividades de la economía formal. En él se abordan cuestiones económicas, sociales y jurídicas que afectan a la economía informal y también se tratan cuestiones relativas a la gobernanza, los derechos de los trabajadores y la relación de trabajo.

Esperamos con interés la segunda parte del debate el año que viene, con miras a adoptar una recomendación firme.

Por último, aunque no por ello menos importante, la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo nos ha proporcionado un marco de política completo y ambicioso para el empleo pleno y protegido y el trabajo decente libremente elegido.

Como gobiernos, interlocutores sociales y como Organización Internacional del Trabajo, tenemos todos que redoblar esfuerzos para acabar con la grave crisis del desempleo y para crear puestos de trabajo decentes para todos, aplicando dicho marco en todos nuestros países sobre la base del diálogo social y con la participación de todos los ministerios pertinentes.

Lamentablemente, no hemos podido cambiar verdaderamente las cosas en los últimos cuatro años y la voluntad política para lograrlo será crucial. El programa de trabajo de la OIT es ambicioso; esperamos con interés la aplicación de las distintas cuestiones acordadas, en particular el establecimiento de un mecanismo voluntario de examen *inter pares* sobre las políticas nacionales de empleo; una labor analítica en materia de políticas económicas tributarias e industriales que repercutan en el empleo y en las desigualdades; la asistencia y creación de capacidad para los mandantes para la ejecución del marco a escala nacional y, por último, aunque no por ello menos importante, la labor relativa a la inseguridad en el empleo.

Asimismo, esperamos con interés que la Oficina promueva un marco de políticas completo a escala internacional, en particular con el Grupo de los 20 (G-20) y el Fondo Monetario Internacional (FMI).

Permítanme finalizar dando las gracias al Director General, al personal de la OIT y a los intérpretes, que han trabajado diligentemente para garantizar el éxito de esta reunión, así como a mis colegas que han realizado una excelente labor en las distintas comisiones.

---

*Original inglés: Sr. ALEXANDRIS (Vicepresidente gubernamental de la Conferencia)*

---

En mi calidad de Vicepresidente gubernamental de la Conferencia es un honor para mí y para el Gobierno de mi país, Grecia, decir unas breves palabras sobre esta reunión de la Conferencia.



Empezaré transmitiéndoles mi primera impresión, quizá la más fuerte. Se desprende del informe de la Comisión de Verificación de Poderes que este año se acreditaron en la Conferencia 5 254 personas. Tal vez no sea una cifra récord, pero aun así demuestra el interés que genera esta Conferencia. Aparte del interés que despiertan los temas incluidos en el orden del día, durante la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo recibimos las visitas de dos Primeros Ministros, de Jordania y de Mongolia, así como un mensaje de apoyo de Su Santidad el Papa Francisco.

La Conferencia Internacional del Trabajo sigue siendo única en su género, sobre todo si se tienen en cuenta las dificultades sociales y económicas con que se enfrenta el mundo en la actualidad. Congrega a cientos de personas de todo el mundo, que tienen distinta extracción social y distintas trayectorias, a fin de tratar de encontrar soluciones multilaterales, en un contexto tripartito, sobre cuestiones diversas y acuciantes. Y este año no fue una excepción.

La propia naturaleza de este tipo de reuniones internacionales de grandes dimensiones, como la Conferencia Internacional del Trabajo, exige un enorme trabajo de organización y de preparación. Baste como ejemplo la elaboración del orden del día. La pertinencia del orden del día de la Conferencia y las cuestiones que se han abordado son de importancia universal y afectan a nuestra vida diaria.

La cuestión del trabajo forzoso es un flagelo que, desafortunadamente, sigue estando demasiado prevalente en nuestros tiempos modernos. Del mismo modo, las cuestiones relativas a la formalización de la economía son una tarea esencial que deben abordar urgentemente los gobiernos de todo el mundo, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados. En tercer lugar, cabe destacar la apremiante discusión sobre el empleo. Como señaló el Director General en su declaración introductoria de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, en los próximos cinco años se necesitarán aproximadamente otros 200 millones de puestos de trabajo simplemente para acompañar el crecimiento de la población en edad de trabajar tanto en los países en desarrollo como en las economías emergentes. Frente a los niveles de desempleo sin precedentes que se registran en muchas regiones del mundo, ¿qué tema podría ser más importante o pertinente?

La Memoria del Director General titulada *Migración equitativa: un programa para la OIT* se refiere asimismo a una cuestión que requiere ser examinada muy atentamente tanto por los países en los que se origina la corriente migratoria como en los que la reciben. La crisis económica y financiera, sumada a perturbaciones sociales y políticas en muchas regiones del mundo, ha hecho que aumentase el flujo de migrantes, dado que las personas se ven obligadas a abandonar sus hogares al no tener oportunidades de ganarse la vida en un entorno seguro.

Durante la discusión general que tuvo lugar en la plenaria sentí que se habían hecho muchas contribuciones y que se había proporcionado mucha información sobre este tema tan enojoso y multifacético. Estoy seguro de que el Director General tomará nota cabalmente de ello al elaborar la estrategia de la OIT, cuya función de asesoramiento a los gobiernos en esta esfera es de extrema importancia. El Primer Ministro del Reino Hachemita de Jordania se refirió asimismo, con gran elocuencia, a este asunto que afecta a su país por diversas razones.

Con respecto a la labor de las comisiones, quisiera felicitar, como lo hicieron los otros Vicepresidentes,

a la Comisión del Trabajo Forzoso. El Protocolo y la correspondiente Recomendación se adoptaron en una votación sin precedentes el día de ayer, y recibieron un fervoroso apoyo. Por lo tanto, no es sorprendente que todas las personas con las que he hablado hayan reaccionado de forma positiva a esos dos instrumentos cruciales.

El trabajo forzoso constituye un gran desafío y es también una preocupación a nivel mundial. La OIT ha dejado sumamente clara su convicción de que el trabajo no es una mercancía. Sin duda que el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) es uno de los textos fundamentales de la Organización.

Tengo entendido que la discusión en el seno de esta Comisión dio lugar a intensos debates tripartitos; que todos los aspectos del tema fueron analizados antes de tomar una decisión y que, cuando por fin se la tomó, fue por consenso. La tarea ha sido sin duda alguna ardua. Aun así, creo que el resultado de la elección en cuanto a la forma, un Protocolo y una Recomendación, facilita una herramienta que permitirá avanzar hacia la eliminación efectiva del trabajo forzoso. El Convenio núm. 29 ya era un instrumento que funcionaba satisfactoriamente, y ahora será aún más eficaz. Insto a todos los gobiernos a que ratifiquen ambos textos lo antes posible.

La Comisión sobre la Transición desde la Economía Informal también merece nuestro reconocimiento por la ardua labor realizada y, una vez más, el nivel de participación tripartita fue ejemplar. El informe ofrecía una valiosa fuente de información y de experiencia, además de reflejar el firme compromiso y la determinación de los tres Grupos para tratar con la mayor seriedad el tema. Sin duda que la economía informal presenta grandes diferencias de una región a otra, por lo que, para que las empresas y los empleos sean sostenibles — lo que, recalco, sólo puede lograrse con la formalidad — debemos buscar soluciones innovadoras que tengan en cuenta la diversidad y la idiosincrasia de las distintas situaciones y circunstancias. Creo que la Comisión ha sabido cumplir con la tarea que le encomendó la Conferencia, si bien ésta era ambiciosa, y ha sentado sólidas bases para la segunda discusión el año que viene, que espero que desemboque en la adopción de una recomendación.

En la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo también hubo un debate animado, con una intensa participación de los mandantes tripartitos, también en este caso, sobre otro tema central en la labor de la OIT. Se trató de la segunda discusión en el marco del seguimiento de la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social con respecto al empleo, cuyas conclusiones consolidaron las bases establecidas en la primera discusión. Reflejaron el amplio acuerdo sobre la necesidad de contar con un marco general de políticas y estrategias de crecimiento inclusivas, centradas en el empleo y proactivas, tanto a escala mundial como nacional.

Ningún político subestima en la actualidad la importancia del empleo, en ningún lugar del mundo. El objetivo de estas conclusiones es dar orientaciones a la OIT, pero también a los Estados Miembros y a sus gobiernos. Los invito a que otorguen la importancia y el peso que merecen estas conclusiones de la Comisión, transmitiéndolas a sus administraciones nacionales y poniéndolas en práctica.

Lamentablemente, la Comisión de Aplicación de Normas se ha topado con dificultades en su funcionamiento en los últimos años, y las amplias discusiones mantenidas este año dan fe de la persistencia

de los problemas con que se enfrenta, en particular el hecho de que, por segunda vez desde 2012, no pudo completar su tarea. El Consejo de Administración ha encomendado al Director General que encuentre con rapidez soluciones al complejo entorno en que funciona el sistema de control de la OIT. Confío en la intervención de los tres Grupos para lograrlo.

Éstas son las impresiones que he tenido de la Conferencia. He contado con el apoyo de los otros miembros de la Mesa, la Sra. Mugo, Vicepresidenta empleadora; el Sr. Sakurada, Vicepresidente trabajador, y el propio Presidente, el Sr. Funes de Rioja.

Les doy las gracias a todos ellos y también a la Secretaría, que ha hecho todo lo que estaba a su alcance para ayudarme a desempeñar las nuevas tareas que se me han encomendado. Me siento orgulloso de haber podido ser útil para la Conferencia.

---

*Original inglés:* El PRESIDENTE

---

Tengo el gran honor de invitar al Secretario General de la Conferencia, Sr. Guy Ryder, a que tome la palabra para responder a la discusión general de su Memoria a la Conferencia, *Migración equitativa: un programa para la OIT*.

---

*Original inglés:* El SECRETARIO GENERAL DE LA CONFERENCIA

---

Al acercarnos al término de la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sería oportuno aprovechar este momento para reflexionar sobre el trabajo que hemos llevado a cabo y para extraer de la experiencia de estas últimas tres semanas algunos mensajes generales que puedan sernos útiles en el futuro.

Con 4 457 participantes inscritos procedentes de 165 Estados Miembros de la OIT y 298 discursos pronunciados en la sesión plenaria, no nos debe caber la más mínima duda en cuanto a la importancia de esta reunión. No existe ningún otro foro con una capacidad comparable para convocar al mundo del trabajo y a sus interlocutores tripartitos. Este poder de convocatoria sigue siendo extraordinario, al igual que lo ha sido en el pasado. Es un activo que nuestra Organización debe preservar con celo, incluso, y sobre todo, al avanzar en el proceso de la reforma de la Conferencia a partir del año próximo.

En mi discurso de apertura dije que los tres criterios para medir el éxito de nuestra Conferencia serían la idoneidad de los temas tratados, la eficiencia de la organización de nuestra labor y los resultados alcanzados. Teniendo en cuenta estos criterios, ¿qué valoración nos merece esta reunión de la Conferencia?

En primer lugar, creo que todos estarán de acuerdo en que nos hemos ocupado de cuestiones que tienen una importancia real. Todos ustedes han podido comprobar, y sin duda sentir, los efectos del arduo trabajo que hemos llevado a cabo y que ha puesto de manifiesto la perseverancia de las Comisiones al lidiar con asuntos difíciles pero importantes, precisamente porque son difíciles. En cuanto a la eficiencia, considero que también hemos cumplido las expectativas.

Usted, apoyado por sus Vicepresidentes, logró con su habitual elegancia esa esquivada meta de hacer que la plenaria respetara el horario previsto, sin herir la sensibilidad de los delegados. Las Comisiones fueron presididas con habilidad y profesionalismo. Permítanme manifestar mi orgullo por la labor de la Secretaría de la Conferencia, que hizo todo lo neces-

sario para que ustedes llegaran a las salas correspondientes, recibieran los documentos y dispusieran de los servicios de interpretación necesarios para llevar a cabo su labor, sin perder nunca el buen humor. Quisiera expresar mi agradecimiento a todos los miembros de la Secretaría.

Como de costumbre, analizaremos la experiencia de esta reunión y utilizaremos las lecciones que hemos aprendido para preparar la reunión del año próximo, que durará dos semanas. Por supuesto, la contribución de todos ustedes será muy importante durante este proceso.

Paso ahora a evaluar el tercer criterio, el más importante, que consiste en los resultados alcanzados. Estoy seguro de que esta reunión de la Conferencia, presidida por usted, será sobre todo recordada por la adopción, por abrumadora mayoría, del Protocolo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y la Recomendación conexas. Este instrumento es fruto de la determinación de todos por poner fin a una abominación que sigue afligiendo al mundo del trabajo y liberar a sus 21 millones de víctimas. Se trata de una demostración de nuestra capacidad de adoptar normas internacionales del trabajo para hacer frente a necesidades reales, y en este caso para complementar nuestros medios defendiendo y promoviendo los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Como usted dijo en el momento de la adopción, con este Protocolo estamos dando una respuesta muy clara a toda la sociedad.

Como era de esperar, la tarea de abrir las puertas a la transición de la economía informal a la economía formal ha supuesto un desafío de gran magnitud, y no sólo se trata de la magnitud del reto, sino de la complejidad del fenómeno de la informalidad y de las distintas formas que reviste en todo el mundo. Mientras la Conferencia se aplicaba en resolver cuestiones fundamentales relacionadas con conceptos y definiciones, estoy convencido de que los delegados han tenido plena conciencia de la naturaleza innovadora de esta iniciativa. Debo reconocer que a mí me pareció admirable que representantes de 110 países hubieran participado de forma activa y enérgica en la labor de la Comisión.

En mi opinión, esto demuestra que esta transición nos importa a todos, independientemente de dónde procedamos, y después de escuchar lo que se dijo ayer en la plenaria, confío en que las semillas plantadas este año nos permitirán cosechar una recomendación muy valiosa y necesaria en la próxima reunión de la Conferencia.

La discusión recurrente con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, que este año versaba sobre el empleo, discursó con fluidez y concluyó con éxito, lo que me infunde esperanza por dos motivos bien distintos. El primero es que la experiencia de este año parecería indicar que hemos aprendido de las discusiones recurrentes celebradas en el pasado y que hemos encontrado la fórmula adecuada para cumplir los objetivos de la Declaración de 2008, en particular el justo equilibrio entre la discusión sobre políticas, por una parte, y las cuestiones relativas a la orientación interna de la Organización, por otra. Esto es de suma importancia, dado que nos estamos acercando a la evaluación sobre el impacto de la Declaración, prevista para el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2016. El segundo motivo es que hemos elaborado un marco de políticas global para la OIT sobre el objetivo estratégico del empleo que cuenta

con un respaldo tripartito muy importante y que mucho nos ayudará en el futuro.

Permítanme también expresar mi agradecimiento a los delegados por sus pertinentes contribuciones a la discusión de mi Memoria a la Conferencia. Su objeto era recabar sus reacciones y opiniones sobre la utilidad de elaborar un programa de la OIT en materia de migración equitativa, cuál podría ser el contenido de ese programa y cómo debía encajar en las actividades de otras organizaciones del sistema multilateral. Quiero agradecerles por haber estado a la altura de ese reto. En el debate quedó patente que la cuestión de la migración laboral ocupa un lugar preponderante en las preocupaciones de todos, y que el aprovechamiento del potencial económico indudable de la migración depende en gran medida de que ésta sea equitativa. Para ello, es necesario adoptar un enfoque basado en los derechos, algo a lo que se alude frecuentemente pero que sigue sin aplicarse.

Por ahora, me limitaré a decir que la Conferencia ha transmitido un mensaje contundente al Consejo de Administración, que en noviembre iniciará el proceso para establecer un Marco de Políticas y Estrategias a partir de 2016.

A la luz de la discusión mantenida, mi intención será incluir un programa sobre migración equitativa en mis propuestas al Consejo de Administración. Si recibe la aprobación de todos, tendremos que recurrir a las contribuciones realizadas en esta reunión de la Conferencia para identificar los principales ejes de acción. No quiero anticiparme a este debate, pero sí quisiera recordar algunas de las cuestiones en las que sus contribuciones han hecho especial hincapié: procesos de contratación justos, elaboración de planes de migración temporal, un foro tripartito para las migraciones, la eficacia del marco normativo vigente de la OIT en materia de migración y la coherencia de las políticas dentro del sistema internacional sobre migraciones. Estos son algunos de los elementos que tendremos que tomar en consideración.

Además de los asuntos relativos a la migración, en la plenaria se hicieron reiterados llamamientos a favor de la continuación e intensificación del apoyo de la OIT con objeto de mejorar la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, a la luz de los inquietantes acontecimientos a los que me referí en el anexo a mi Memoria.

Sólo quiero asegurar a la Conferencia que, al igual que aseguré a la representación tripartita palestina, con quien tuve ocasión de reunirme, la OIT hará todo lo que esté a su alcance para desempeñar el papel que le corresponde, a pesar de las dificultades que siguen prevaleciendo. Es una responsabilidad que asumo y que se desprende de forma directa y natural de nuestro mandato relativo a la justicia social.

Hemos tenido ocasión de recibir importantes mensajes de parte del Primer Ministro Ensour del Reino Hachemita de Jordania y del Primer Ministro Altankhuyag de Mongolia, ambos en el marco de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, que se celebró el lunes pasado y que en mi opinión resultó fructífera. Expresamos a ambos nuestro agradecimiento por su visita y por su testimonio en lo que respecta al carácter fundamental del Programa sobre el Trabajo Decente para afrontar los desafíos en sus respectivos países.

En la misma línea, Su Santidad el Papa Francisco envió un contundente mensaje. En él nos dijo que

«los futuros objetivos de desarrollo sostenible deben ser formulados y ejecutados con magnanimidad y valentía de modo que, efectivamente, lleguen a incidir sobre las causas estructurales de la pobreza y del hambre, consigan mejoras sustanciales en materia de preservación del ambiente, garanticen un trabajo decente para todos y den una protección adecuada a la familia».

Hoy se celebra una fecha importante: el Día Mundial contra el Trabajo Infantil. En esta ocasión, quisiera recordarles lo que nos dijo el Primer Ministro Ensour: el 70 por ciento de los niños trabajadores en su país, Jordania, son refugiados sirios. También es un día importante porque coincide con la inauguración de la Copa Mundial de Fútbol en el Brasil, así que me uno a Su Santidad el Papa para sacar una tarjeta roja al trabajo infantil. No nos gustaría que sacaran muchas tarjetas rojas en el Mundial, pero lo que sí nos gustaría es que el trabajo infantil desapareciera, de una vez por todas, del mundo del trabajo.

Espero no estar abusando de su paciencia si termino recordándoles una vez más otra observación que hice en mi discurso de apertura, cuando me referí a la doble responsabilidad de los delegados que participan en la reunión de la Conferencia. La primera es la responsabilidad de representar las opiniones e intereses de aquellos en cuyo nombre intervienen, y la segunda responsabilidad es la de reunirse con el compromiso genuino de forjar consensos tripartitos a partir de intereses divergentes. Si esta combinación de responsabilidades no se asume desde el principio, en ese caso la OIT no podrá seguir trabajando como nos gustaría y como debiera.

Cuando formulé esas observaciones tenía en mente este momento, y a raíz de ello ahora puedo decir que, en general, el ejercicio de esta doble responsabilidad ha posibilitado los resultados notables que esta Conferencia es capaz de alcanzar: un protocolo que infunde esperanza a millones de personas víctimas de los abusos más crueles, unas conclusiones que pueden allanar el camino a la protección básica que ofrece la formalidad en el trabajo, y un marco para que la OIT pueda contribuir a superar el flagelo definitorio de nuestros tiempos, es decir, la crisis del desempleo masivo. Éstos son los objetivos que atraen a Ginebra a miles de delegados, a los cuales dedican su energía, talento, compromiso y capacidad de representación y consenso. Si bien podemos enorgullecemos legítimamente de haber cumplido estos objetivos, desafortunadamente no puede decirse lo mismo en el caso de la Comisión de Aplicación de Normas, donde esta responsabilidad ha brillado por su ausencia, o ha resultado insuficiente para llegar a resultados positivos comparables.

Debemos reconocer que el hecho de que la Comisión sólo haya sido capaz de adoptar conclusiones sobre seis casos individuales y que no haya realizado ningún progreso a la hora de superar diferencias conocidas y graves en lo que respecta a la aplicación de normas, es un fracaso que puede imputarse a todas las partes. Quiero unirme a las voces que han manifestado su profundo pesar e inquietud en lo que respecta a esta situación. Debe quedar claro que las esperanzas y los compromisos expresados en la reunión de marzo del Consejo de Administración han caído en saco roto. Las diferencias y bloqueos continuados de los que hemos sido testigos no han beneficiado a ninguna de las partes, y si alguien piensa que así ha sido, creo que se equivoca. Sería más conveniente tener presente el interés de los millones de trabajadores que se hubieran beneficiado

de la adopción de conclusiones sobre asuntos que tienen verdadera importancia, y de los millones de trabajadores que podrían sentirse traicionados, y con razón, por lo sucedido. Tal vez lo más revelador sea el modo en que ellos juzguen nuestros esfuerzos.

Hay que rendirse a la evidencia, ya lo he dicho antes y es posible que me vea obligado a repetirlo: la OIT debe contar con un sistema de normas fuerte, con autoridad, que tenga apoyo tripartito. Que yo sepa, nadie ha expresado su desacuerdo al respecto, pero no se ha hecho lo suficiente para materializar ese compromiso. Esto debe cambiar cuanto antes. Mi deber y el de mis colegas de la Oficina es dirigir nuestros esfuerzos a facilitar progresos en este ámbito, por encima de todo lo demás. Podemos empezar mañana mismo, con la preparación de la importante discusión que va a tener lugar en el Consejo de Administración en el mes de noviembre. Celebraremos amplias consultas con todas las partes interesadas, seremos enérgicos, creativos, responsables y reactivos, pero, en última instancia, las soluciones dependen exclusivamente de ustedes, nuestros mandantes tripartitos. Por consiguiente, exhorto a todos y cada uno de ustedes a que dediquen todos sus esfuerzos a asegurarse de que no nos volvamos a encontrar en la misma situación o en circunstancias similares el año que viene.

Concluiré recordando que es habitual que el Secretario General finalice sus observaciones agradeciendo a la persona que ha presidido la Conferencia y a su equipo de Vicepresidentes. Es costumbre manifestar aprecio por la eficiencia, cortesía y habilidad con las que se han conducido las labores de la Conferencia. Por eso, quisiera transmitirles mi agradecimiento y aprecio, y al hacerlo, estoy seguro de que me hago eco del sentimiento de todos los delegados presentes en esta sala. Sin embargo, en esta ocasión particular, considero que debo ir más allá de las palabras de gratitud, ya que es excepcional que un representante empleador sea elegido a la Presidencia de la reunión de la Conferencia. Su elección y la manera en que ha sabido dirigir nuestras labores honran al Grupo de los Empleadores, y dado que esta ocasión constituye la culminación de nada más y nada menos que 38 años de participación y contribución ejemplar a las actividades de nuestra Organización, su presidencia también representa un sentido homenaje a la impronta que usted ha dejado en la historia de la OIT.

Por lo tanto, querido Daniel, como Presidente, como líder del Grupo de los Empleadores de esta casa durante tantos años, como colega y, si me lo permite, también como amigo, quisiera expresar mi agradecimiento en nombre de todos los presentes.

---

#### EL PRESIDENTE

---

La finalización de las tareas de esta reunión de la Conferencia, en la que realmente me han honrado con la Presidencia, conlleva el deseo de transmitir no sólo mis impresiones respecto al contenido de su agenda y conclusiones, sino también, alguna reflexión de cara al futuro.

En particular y ya lo he destacado, se han tratado, a mi entender, temas de gran relevancia para el futuro de la Organización y se han producido debates y conclusiones que, sin duda, ayudarán al Consejo de Administración y a la Oficina a construir concretos programas de acción, con especial énfasis en las indicaciones recibidas de esta Conferencia, de los mandantes.

No es casual, tampoco, que se hayan planteado temáticas en forma simultánea, que se encuentran interconectadas por sus implicaciones, como las migraciones, el empleo y sus condiciones de sustentabilidad, la transición hacia la formalidad y la erradicación efectiva de toda forma de trabajo forzoso. Las respuestas propuestas por la Conferencia en estas materias sin duda generarán, y estoy absolutamente convencido de ello, un ciclo virtuoso, que promueva dignidad humana y desarrollo sostenible con progreso social. Esa es la globalización a la que no me cabe la menor duda aspiramos todos, y no concebimos otra que no respete esa dignidad.

Estas áreas no son sólo pertinentes por su sustancia, sino relevantes por su inmediata vigencia. Sería obvio resaltar que la comunidad internacional está pendiente de ellos y la Conferencia está actuando en consecuencia para dar respuestas concretas y efectivas.

A través de la Memoria del Director General, sobre migración equitativa, se ha lanzado un mensaje muy directo para provocar una interacción con los mandantes tripartitos que generó casi 300 respuestas y que como usted mismo lo ha señalado, señor Director General, nutrirán la estrategia para la acción futura de la Oficina en el tema.

Hemos percibido no solamente una reacción inmediata, sino una reacción eficaz. Se ha contestado provocando ese diálogo, que es fundamental en esta Conferencia. Todos ustedes han participado en el debate, y ello ha correspondido al reto de provocar opiniones, recoger experiencias y sumar orientaciones.

Por otro lado, encontrar soluciones al enorme desafío de generar los empleos que las nuevas generaciones reclaman es sin duda asunto de urgencia, tal como fue destacado por el mensaje de Su Santidad, el Papa Francisco, al indicar que es particularmente decepcionante para los jóvenes desempleados que fácilmente pierden la esperanza, mermando su autoestima y sintiéndose aislados de la sociedad.

Por tanto, trabajar por mejorar oportunidades de empleo hace que confirmemos nuestra convicción de que sólo a través del empleo libre, creativo, participativo y empático, los seres humanos pueden expresar y afianzar su dignidad.

El Anexo a la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores palestinos en los territorios árabes ocupados lamentablemente pone de relieve las difíciles condiciones que prevalecen. Tal como lo indicó el Primer Ministro de Jordania, Sr. Ensour, en el Anexo a la Memoria se señala el creciente pesimismo en razón de la falta de progreso del proceso de paz. Creo que tenemos que unir nuestra voz y nuestro esfuerzo en esta cuestión y apoyar la tarea que la Oficina viene haciendo en esta materia.

Al abordar el tema de la informalidad y la transición hacia la formalización, es evidente que estamos frente a un desafío de espectro amplio y complejo, que ha suscitado no sólo interés, sino también, compromiso.

La problemática siempre difusa del mundo informal o de la economía sumergida ha pasado a estar presente en la agenda de la OIT, a mi entender, ya de manera irreversible. El camino hacia la formalización y las acciones necesarias, en cada caso y en cada circunstancia, para cumplir dicho objetivo, constituyen y constituirán incuestionablemente una pieza vital del camino al desarrollo. Y así, debemos

asumirlo, sobre todo quienes venimos del mundo en desarrollo.

No hay desarrollo posible si no buscamos soluciones al problema de estos niveles de informalidad. No hay desarrollo sustentable, como he dicho muchas veces, sin empleo digno y decente y empresa sostenible. Y esta articulación hoy ya forma parte de la agenda de la OIT, de la responsabilidad de sus mandantes y de la capacidad para transformar este mensaje político en acciones concretas que puedan guiar el proceso de formalización, respetando las realidades regionales y nacionales, pero coadyuvando en la definición de políticas efectivas para alcanzar metas y resultados mensurables.

En esta reunión de la Conferencia se ha iniciado esta tarea, la próxima tiene una responsabilidad fundamental, pero entre ambas, tenemos que trabajar todos en forma conjunta.

Desde el punto de vista del empleo, la agenda de la OIT coincide hoy con la que se incluye en la del G-20, y la interacción entre la OIT y el G-20, y entre los actores sociales y el G-20 muestra la relevancia de la necesidad de crear empleo y superar la brecha hoy existente en materia de educación y formación para el trabajo.

Aprovecho este momento para unir mi voz a la de su Excmo. Sr. Altankhuyag, Primer Ministro de Mongolia, para expresar el agradecimiento a la Oficina, por haber organizado la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, que debo señalar que ha tenido un desarrollo, no sólo efectivo, sino mucho más enriquecido. Y las discusiones habidas, con interacción, entre los delegados y los disertantes, nutrirán, tanto la contribución para la propia tarea de la OIT, como para los foros internacionales en los que a la OIT le toca actuar.

Por su parte, la conjunta decisión de plasmar el Protocolo relativo al trabajo forzoso en un marco que cubra las nuevas realidades que en dicho campo ofenden a la dignidad humana y a cualquier sistema transparente y honesto de relaciones laborales, llevé a adoptar este instrumento, que será no sólo aplaudido normativamente, sino celebrado éticamente.

Quiero transmitirles a mis colegas, que me han honrado con la designación como Presidente, la satisfacción que significa para mí haber firmado conjuntamente con el Director General este Protocolo y sus instrumentos complementarios.

La OIT, al abordar el tema relativo al tráfico de personas, ha respondido a la exhortación papal, que refleja una preocupación de la sociedad global, que espera de la OIT una respuesta que ponga de relieve que el tráfico de personas es un azote, un crimen contra la humanidad, y que es el momento de unir fuerzas y trabajar en conjunto para liberar a las víctimas y erradicar este crimen que nos afecta a todos, desde la familia hasta la comunidad internacional en su conjunto.

Por ello, instamos desde esta tribuna a los Estados Miembros a la más inmediata ratificación para que en el marco de los derechos fundamentales en el trabajo queden plasmadas las obligaciones que emanan del respeto de este principio fundamental. En particular, llamamos su atención respecto al artículo 6 del Protocolo, que pide tomar las necesarias medidas para la aplicación de las disposiciones del mismo y que las mismas sean determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, en consulta con los interlocutores sociales.

El tripartismo y el diálogo social en la búsqueda de consensos efectivos para las necesidades del

mundo sociolaboral prueban una vez más sus logros y evidencian, con la fuerza del consenso, el alto significado político del mandato que emana de su contenido. La Conferencia no es sólo soberana por mandato constitucional, sino que lo es, y desde lo más profundo de mi convicción lo digo, por el tripartismo.

No me cabe duda de que la OIT, con la reforma del Consejo de Administración y de la Conferencia, y el rediseño estratégico de su contenido y debates, se ha puesto en la línea de vanguardia para responder a la globalización en forma eficaz y con una legitimidad incuestionable. Incluso destacamos, en tal sentido, el procedimiento que hemos adoptado y que hoy hemos aplicado para la adopción de las Enmiendas de 2014 al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Una forma de agilizar y de mantener al día los instrumentos. A la luz de lo acontecido, la OIT debería comprometerse a desempeñar un papel activo en el sistema multilateral como un vehículo importante para hacer avanzar su programa específico sobre la migración, y el del sistema en su conjunto.

En su labor sobre migraciones, la OIT debería asegurarse de que se subraye el papel del tripartismo, se incorpore en todas sus actividades, y se promueva en la labor de los demás.

Además, en consonancia con uno de los objetivos generales del proceso de reforma de la Organización, la OIT tendrá que fortalecer su base estadística y de conocimientos en lo relativo a la migración. Dicha base podrá después ser utilizada como un pilar para una mejor labor analítica y de investigación que, a su vez, debería contribuir a mejorar el asesoramiento normativo basado en datos empíricos.

Permítanme ahora compartir con ustedes algunas breves reflexiones en cuanto al resultado de la Comisión de Aplicación de Normas. Sigo convencido de la importancia de los mecanismos de control de aplicación de las normas de la OIT, así como de la pertinencia de la labor normativa de nuestra Organización, lo cual distingue claramente a la OIT de otras instituciones multilaterales. La OIT cuenta con un sistema único y efectivo para supervisar el cumplimiento, por parte de los Estados Miembros, de las normas internacionales del trabajo. La eficacia del sistema emana de la diversidad de sus mecanismos de control, de su gradualidad, combinación e impacto y también de la importancia de imponer «sanciones morales», incluida la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT, que prevé medidas concretas y efectivas para persuadir el cumplimiento. Es evidente que haya aspectos del sistema que podrían ponerse en entredicho, lo cual justifica la instauración de procedimientos especiales en el marco del Consejo de Administración, en estrecha cooperación con la Oficina. Cada parte del proceso reviste una importancia crucial que debe mantenerse. Las dificultades surgidas en relación con la adopción de la lista de casos individuales y la forma en que se debate sobre los mismos, pero sobre todo en relación con la redacción de las conclusiones, de dichos debates, exigen que el Consejo de Administración y la Oficina redoblen los esfuerzos para encontrar la senda del consenso.

He sido durante muchos años integrante de la Comisión de Normas y por más de veinte años he sido miembro del Consejo de Administración. Nada es fácil pero tampoco imposible. El trabajo en común que permitió despejar el camino en cuanto a

los problemas suscitados en relación con el mandato de los expertos es prueba de ello. No se trata de claudicar, sino de armonizar posiciones. El mandato tripartito del Consejo lo habilita. La responsabilidad común de los mandantes lo señala, a mi entender, y lo digo muy enfáticamente, como el único camino posible. El consenso no es el producto de la apatía, del desinterés o de la falta de convicción y ni siquiera de la complacencia. Es la construcción a través del diálogo, es el aporte responsable y la voluntad de encontrar el camino en común. Hago mis votos para que la frustración de hoy se convierta, sin lugar a dudas, en la oportunidad del mañana.

Finalmente, permítanme felicitar a mis colegas de la Mesa de la Conferencia, Sr. Alexandris, de Grecia, Vicepresidente gubernamental, al Sr. Sakurada, del Japón, Vicepresidente trabajador y a la Sra. Mugo, de Kenya, Vicepresidenta empleadora, nuestra primera dama en la Mesa, la única señora pero por supuesto la primera. Han sido colegas excelentes y trabajar con ellos ha sido sumamente positivo. Les doy las gracias sinceramente por el apoyo que me han brindado como Presidente de la Conferencia. Doy también las gracias a Guy Ryder, Director General de esta Casa, por su constante apoyo y amistad. Permítanme también felicitarle por la excelente labor hecha por su Secretaría que nos ha permitido trabajar durante esta reunión de la Conferencia y alcanzar importantes resultados. Como ha mencionado, Guy tiene sobrados motivos para estar orgulloso de su equipo.

Doy también las gracias al Sr. Ramos, Secretario de la Mesa de la Conferencia, al Sr. Perrin, Director del Departamento RELMEETINGS, y al Sr. Vines, Director General Adjunto de Gestión y Reforma. Su apoyo durante mi labor no sólo en la Conferencia sino también como miembro del Consejo de Administración ha sido evidente. Gracias también a mis colegas portavoces, al portavoz del Grupo de los Trabajadores, el Sr. Cortebeeck, y del Grupo de los Empleadores, el Sr. Rones, gracias por su amistad durante todos estos años en el Consejo de Administración.

Quiero destacar la colaboración de mis colaboradores directos el Sr. Yuren y la Sra. Rüefli, asistente y secretaria del Presidente. Los traductores, traductoras, intérpretes por todos los servicios que nos prestaron, sobre todo con alguien que salta del spanglish al español y de ahí al francés o algo por el estilo de esta manera.

Quisiera finalizar, tal y como empecé, haciendo referencia al primer argentino que, en 1928, ocupó este mismo asiento, el Sr. Carlos Saavedra Lamas y cito: «no hay nada en esta tierra superior a esa energía secular que el hombre extrae de su interior y que cuando se expande en el mundo se llama verdad, justicia, derecho y da origen a las virtudes fundamentales que en definitiva son el sustento de la civilización».

---

*Original inglés:* El SECRETARIO GENERAL DE LA CONFERENCIA

---

Al finalizar nuestra labor, es tradición de esta Conferencia entregar al Presidente el mazo de la presidencia, como símbolo de su autoridad y muestra de gratitud y respeto por su dedicación.

Señor Presidente, le expresamos nuestro más profundo agradecimiento y confiamos en que acepte este modesto símbolo de nuestra estima.

---

El PRESIDENTE

---

Distinguidos delegados, con esto el trabajo de la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ha concluido.

Agradezco a todos y cada uno de ustedes en esta, mi última presencia, como miembro del Consejo de Administración y en la Conferencia, por toda la contribución de su trabajo, por la forma en que han tratado y respetado a la Mesa de la Conferencia y por los resultados obtenidos. Aspirando a que se consoliden los buenos resultados y se superen las divergencias y dificultades.

Con este mazo que el Director General me ha obsequiado, declaro clausurada la 103.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*(Se levanta la sesión y se clausura la reunión a las 13.35 horas.)*

## ÍNDICE

*Página*

### *Decimocuarta sesión*

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación.....	1
Firma del Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de la Recomendación sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso y de las Enmiendas de 2014 al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 .....	14
Discursos de clausura.....	14

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