

Ginebra, Junio 2013

## CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2013

El enfoque de la Conferencia de este año persistió sobre la Comisión de Aplicación de Normas (CAN). A diferencia del año pasado, se adoptó una lista de casos de manera que pudiera continuar el trabajo de la Comisión. Lo que no se modificó fue la oposición del Grupo de Empleadores a la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), al no aclarar la naturaleza de su informe y al interpretar de manera extensiva las normas internacionales del trabajo; en particular, al leer el derecho a huelga en el Convenio 87 sobre Libertad Sindical.

La OIE dedicó el último año a reforzar la comunicación de la posición de los Empleadores ante los miembros y los Gobiernos. Esto resultó fructífero, con un número creciente de Gobiernos que hoy en día respaldan la posición de los Empleadores, sobre el mandato de los Expertos.

Este debate reveló la existencia de una crisis real en el sistema de control de la OIT, que no será resuelta de inmediato. Sin embargo, está claro, y en este informe se incluye una explicación más extensa, que la posición de los Empleadores está siendo considerada como una posición no sólo basada en principios, sino también firmemente en hechos. Con el fin de encontrar soluciones a corto, medio y largo plazo, se han sostenido charlas informales entre trabajadores y empleadores, respecto al correcto funcionamiento de la maquinaria de supervisión de la OIT.

Otros debates sobre demografía, desarrollo sostenible y empleos verdes, dieron lugar a diferencias importantes de opinión, mas no a conflictos mayores. Los Empleadores presionaron para que las conclusiones apuntaran a la acción, el impacto y la relevancia global. El Grupo recibió con agrado el sólido compromiso en la discusión que se propició entre todas las regiones y espera con optimismo que todos puedan encontrar sus realidades nacionales o regionales, reflejadas en los informes.

Este año, la discusión periódica sobre el diálogo social fracasó de nuevo, al no lograr lo que se esperaba en esta clase de debates, que pretendía enfocar el trabajo de la OIT en las necesidades de sus constituyentes, en qué lecciones se habían aprendido y en cómo la OIT puede mejorar. Por el contrario, tal y como ocurriera en el pasado, el debate aconteció como una discusión general. Sin embargo, algunos resultados relevantes acordaron que se reforzará el diálogo social a través del desarrollo de capacidades. El Grupo continuará involucrándose con la Oficina, con la esperanza de que la discusión periódica del próximo año, que será sobre Empleo, refleje la estructura esperada por los constituyentes, como está dispuesto en la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa del 2008.

La Memoria del Director General para la Conferencia marcó un nuevo rumbo con respecto a las memorias presentadas previamente ante la Conferencia. En su versión más breve de 27 páginas, el Director General expone lo que él considera como desafíos para la OIT y sus constituyentes, en el periodo que se anticipa al centenario de la OIT en 2019. Los desafíos son reales, y aunque las respuestas de los Grupos puedan ser diferentes, será importante establecerlas para su debida presentación ante el Consejo de Administración.

Se expresaron varios agradecimientos a todos aquellos quienes participaron en el trabajo de las diversas comisiones y los grupos de redacción. Esperamos que todos los grupos encuentren valor en el microsite lanzado por primera vez en esta sesión. Dentro de la Secretaría continuaremos ocupándonos por mejorar nuestros servicios a los delegados.

### **COMISIÓN PARA LA APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES**

El trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) se dividía, como siempre, en dos partes principales: la discusión general, incluyendo la discusión del Estudio General, que este año trató sobre la negociación del convenio en el sector público (Convenio 151, Convenio 154 y Recomendaciones 159 y 163), y la discusión de 25 casos individuales.

La discusión del **Estudio General** presentó una buena oportunidad para reiterar algunos puntos clave que los Empleadores habían estado enfatizando sobre la negociación del convenio en el sector público. Los Empleadores insistieron en la necesidad de reconocer la flexibilidad que el Convenio 151 ofrece a los gobiernos al diseñar la negociación del convenio de acuerdo con el contexto y los marcos nacionales específicos, en lugar de interpretar esta flexibilidad de forma limitada y detallada; en especial, con respecto a la necesidad de adecuar protección contra actos de discriminación antisindical e injerencia. Asimismo, enfatizaron que estos Convenios no establecen la superioridad de la negociación del convenio sobre la consulta y tensaron la naturaleza voluntaria (no obligatoria) de la negociación del convenio. Enfatizaron sobre la importancia de tomar en consideración las limitaciones en la negociación del convenio en el sector público al enfrentar la crisis económica, y apelaron a la necesidad de tratar por igual tanto las solicitudes de los trabajadores como las de los empleadores para el arbitraje forzoso.

Dentro del contexto de la **Discusión General**, los Empleadores insistieron en la urgente necesidad de explorar medidas para hacer más efectiva y sostenible la **supervisión de las normas de la OIT**, así como para elaborar propuestas y reformas concretas. Adicionalmente, y como resultado del debate en la Comisión de la Conferencia en 2012, los Empleadores señalaron que existían diversos asuntos pendientes que requerían de soluciones a corto y medio plazo; en particular, los concernientes al **mandato de la Comisión de Expertos y la interpretación de la Comisión del derecho a huelga**, como un componente del Convenio No. 87. Asimismo, los Empleadores también enfatizaron que las conclusiones de la Comisión de la Conferencia no podían ser interpretadas como un reconocimiento al consenso sobre la existencia del derecho a huelga en el Convenio No. 87.

**Los Empleadores cumplieron con su compromiso del año pasado** para asegurar la discusión de los casos individuales: la lista final incluyó **25 casos** y un caso de progreso. Al respecto, un logro mayor fue la inclusión del siguiente enunciado en las conclusiones de todos los casos (discutidos) en los cuales el derecho a huelga fue comentado por los Expertos (Bangladesh, Canadá, Egipto, Guatemala y Suazilandia): *“La Comisión no se refirió al derecho a huelga en este caso, ya que los empleadores no estuvieron de acuerdo con que existe un derecho a huelga reconocido en el Convenio 87”*.

De todos los casos, Uzbekistán / Convenio 182 generó mayores inquietudes sobre el trabajo forzoso o el trabajo de riesgo que realizan los niños menores de 18 años. El Gobierno fue exhortado a tomar las medidas necesarias, como un asunto urgente, para asegurar la implementación efectiva de la legislación nacional que prohíba el trabajo forzoso y de riesgo

para los niños. Con base en la disposición del Gobierno para comprometerse a una extensa cooperación técnica con la OIT, la Comisión le solicitó aceptar una misión de monitoreo de alto nivel de la OIT durante la cosecha de algodón del 2013, con el fin de permitir a la Comisión de Expertos evaluar la implementación del Convenio en su Sesión del 2013.

### **EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL EN EL NUEVO CONTEXTO DEMOGRÁFICO** *(Discusión general)*

El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico fueron el tema de una discusión general, con el nuevo contexto demográfico caracterizado por la creciente población mundial que espera sobrepasar los 9 mil millones para el año 2050, el número de adultos mayores de 60 años triplicado y la elevación de la dependencia de la tercera edad. Sin embargo, los países y regiones también están en distintas etapas de transición demográfica. La discusión se enfocó principalmente en el empleo y las implicaciones sociales de este cambio demográfico en la estructura de la población y emiten **recomendaciones políticas** sobre cómo mitigar este impacto.

Si bien se estableció un acuerdo casi unánime sobre las severas implicaciones para la fuerza de trabajo, las dinámicas del mercado laboral, los sistemas de seguridad social, el empleo y el desarrollo económico global, existieron desacuerdos especialmente entre los Grupos de Trabajadores y Empleadores sobre cómo responder de forma efectiva. Los desacuerdos se enfocaron en la posibilidad de incrementar la participación de la fuerza laboral para responder a la disminución de la población activa.

El Grupo de Empleadores insistió en que el empleo es la mejor protección social. **La Comisión acordó con los Empleadores en que las políticas económicas centradas en el empleo** son por lo tanto necesarias y debieran incluir, entre otras, un ambiente que propicie las empresas sostenibles, el desarrollo de capacidades y el espíritu empresarial. Asimismo, se recomendaron **políticas de migración laboral** bien administradas, que tomen en cuenta las necesidades del mercado laboral; en especial, que tengan en cuenta la necesidad de canalizar las capacidades incompatibles y referirse a la necesidad de promover las posibilidades de empleo y la productividad, así como evitar la obsolescencia de las capacidades. De mayor relevancia, la Comisión acordó que, en varios países, el envejecimiento está encabezando el incremento en los costes de pensión y que existe una necesidad por asegurar la **sustentabilidad** financiera, física y económica de los sistemas de pensiones. Asimismo, se hizo referencia a la necesidad de una **transición gradual y flexible** de la activa vida de trabajo a la jubilación a través de medidas tales como una jubilación en fases, trabajo de media jornada y trabajo compartido, incluso cuando el Grupo de Empleadores no logre un nuevo enfoque en materia de pago basado en antigüedad. Sin embargo, sin cuestionar el enfoque acordado para enfrentar los desafíos demográficos, a los empleadores se les reconoció la **flexibilidad** necesaria (**en marcos laborales**) para que las empresas sean competitivas e innovadoras.

Asimismo, la Comisión acordó que las transiciones demográficas incrementan la demanda del sector social, y apoyaron la necesidad de profesionalizar el aporte de éste, **pero no respaldaron el deseo del Grupo de Trabajadores respecto a que la OIT discuta un posible elemento que establezca la norma para este uso específico.**

Con respecto a la acción que debe tomar la OIT como seguimiento, **la Comisión recomendó que la OIT asuma un importante rol al ofrecer liderazgo global y que actúe**

como un centro de excelencia sobre cambio demográfico. La Oficina debe respaldar en específico acciones concretas en distintos campos, entre otros, sobre planes nacionales de acción para enfrentar el cambio demográfico y para ofrecer sistemas de información adecuados del mercado laboral.

## **DESARROLLO SOSTENIBLE, TRABAJO DECENTE Y EMPLEOS VERDES**

### **(Discusión general)**

Este fue un debate oportuno que se dio después del resultado de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible que se celebró en Río de Janeiro en 2012 (UNCSD, Río +20) y anticipando las discusiones internacionales sobre los Objetivos del Desarrollo Sostenible post-2015. El Director General también concedió relevancia al trabajo sobre empleos verdes en su visión para los próximos seis años de la OIT.

La Comisión discutió los efectos de los desafíos y las políticas ambientales actuales, en el mundo del trabajo. Uno de los principales desafíos para los Empleadores fue asegurar un enfoque holístico para la creación de empleos y empresas que reconociera que el concepto de los empleos, empresas y economías verdes originan de los propios empleos, empresas y economía en su conjunto.

Las conclusiones identificaron áreas clave de política y ajustes institucionales que ofrecerían una **transición justa** para todos hacia un futuro más sustentable, **considerando el equilibrio de las necesidades ambientales, económicas y sociales**. Para los Empleadores esto significaría gobiernos que ofrezcan el marco para el desarrollo de empresas sostenibles y del espíritu empresarial. Se identificaron las distintas funciones de los Gobiernos, Organizaciones de Empleadores, de Trabajadores y la OIT.

La OIT elaborará un **plan de acción estratégico** que se discutirá durante el Consejo de Administración en noviembre de 2013, el cual indicará la manera de integrar este trabajo al programa, así como la implementación del presupuesto y el Marco de Política Estratégico (2016–21), ofreciendo **mecanismos de seguimiento** claros, así como objetivos específicos a corto y medio plazo.

### **UNA DISCUSIÓN PERIÓDICA SOBRE EL OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL DIÁLOGO SOCIAL, BAJO EL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE LA OIT SOBRE LA JUSTICIA SOCIAL PARA UNA GLOBALIZACIÓN EQUITATIVA DEL 2008**

Esta fue la cuarta de una serie de discusiones periódicas, también conocida como discusiones cíclicas de revisión, para **dar seguimiento a la Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa del 2008**.

Esta discusión fue de particular importancia ya que permitió que los Empleadores aseguren que la OIT responda de forma efectiva a las necesidades de los constituyentes con respecto al diálogo social, ya que ésta puede desempeñar un rol importante para mitigar los desafíos recurrentes que varios países están enfrentando, debido al elevado desempleo y bajo crecimiento. En varios países, el diálogo social ha colaborado históricamente de manera importante al involucrarse con el proceso de una mayor transformación política, económica y social y al evitar serias tensiones sociales y crisis. Los Empleadores han defendido lo crucial que resulta que el **diálogo social no sea considerado como un fin en sí mismo**, sino también una herramienta para producir y reforzar la competitividad de las empresas y la estabilidad de las sociedades.

Las conclusiones de las discusiones periódicas enfatizan en el Párrafo 1 que el “diálogo social tiene varias formas”, reconociendo que los sistemas de relaciones industriales alrededor del mundo son muy diversos. El término “diálogo social” es muy extenso y abarca clases muy distintas de negociaciones, consultas y procedimientos para el intercambio de información. Es importante para los Empleadores que la **diversidad de formas de diálogo social se tome totalmente en cuenta** en el desarrollo de proyectos e iniciativas sobre la promoción del diálogo social.

Las conclusiones además hicieron un llamamiento a los Estados miembro de la OIT para renovar su compromiso con el diálogo social y el tripartismo, con base en el total respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación del convenio, consistente con la Declaración sobre los Principios Fundamentales y Derecho en el Trabajo. Igualmente las conclusiones también establecieron que las **actividades de cooperación técnica necesitan alienarse con las diversas necesidades de los mandantes involucrados.**

Lo primordial de las conclusiones es que la Oficina debería **fortalecer las organizaciones de los interlocutores sociales para permitirles desempeñar mejor su papel**, que es la clave para asumir su responsabilidad y comprometerse de forma constructiva. Asimismo, esto significa el fortalecimiento de su participación “en el diseño e implementación de los Programas de Trabajo Decente por País, los acuerdos de cooperación técnica y las alianzas público-privadas a través de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT”.

### **COMISIÓN DE PROPOSICIONES**

Durante la CIT del año pasado, se dieron los primeros pasos para concluir las medidas del Artículo 33 contra Myanmar con respecto al uso del trabajo forzoso. Estas medidas, que se iniciaron de manera formal en 1999 y 2000, excluyeron a **Myanmar** de recibir el respaldo técnico de la OIT y de participar en las actividades de la OIT. Asimismo, convocaron a los Estados miembro para reaccionar, dando como resultado una serie de sanciones en contra de Myanmar. El año pasado se suspendieron estas medidas a pesar de los extensos y transformativos esfuerzos de reforma en seguimiento al retorno de la regulación civil, incluyendo medidas directas contra el uso del trabajo forzoso. La oficina de vinculación de la OIT en Yangon pudo informar a la OIT sobre la serie de medidas que se tomaron, así como de la necesidad extrema por recibir el respaldo y la asistencia de la OIT. Pasado un año, la Conferencia consideró de nuevo la situación, y de manera unánime se acordó que la suspensión del año pasado sea permanente y se votó para discontinuar las medidas en contra de Myanmar.

Sin embargo, la OIT continuará su monitoreo y reporte sobre el trabajo forzoso y mantendrá informado con regularidad al Consejo de Administración sobre los esfuerzos en curso del Gobierno de Myanmar para eliminar el uso sistemático del trabajo forzoso en el país.

### **COMISIÓN DE VERIFICACIÓN DE PODERES**

En comparación con los años previos, la Comisión de Verificación de Poderes fue acaparada en cierto modo por un número reducido de objeciones y demandas.

De acuerdo con la opinión de los Empleadores, una objeción fue interpuesta a nombre de una federación miembro de la OIE en **Venezuela**, FEDECAMARAS, como desafortunadamente es el caso usual, ya que el gobierno de aquel país incluyó en la delegación consejeros técnicos de Organizaciones de Empleadores no representantes. Además, también se interpuso una demanda por no liquidar los gastos de participación en la Conferencia de una (gran) parte de la delegación de Empleadores de Rumania.

Con respecto a la objeción a nombre de los empleadores de Venezuela, la Comisión observó que el Gobierno fracasó al convencer a la Comisión que cualquier otra organización en el país podría ser considerada como la organización más representativa de empleadores de acuerdo con el Artículo 3, párrafo 5, de la Constitución de la OIT. Si bien la Comisión observó al respecto los pasos que siguió FEDECAMARAS cara a la promoción de la nominación de un representante de CONFAGAN como consejero de los Empleadores, la Comisión estaba preocupada por el hecho de que el Gobierno impusiera de nuevo un importante número de consejeros y participantes de otras organizaciones. La Comisión observó igualmente que el Grupo de Empleadores no propuso a los consejeros impuestos para membresía en las comisiones de la Conferencia, lo cual es su prerrogativa.

En relación con el pago de gastos por concepto de desplazamiento y subsistencia de los miembros de la delegación de empleadores, la Comisión enfatizó de nuevo que, de acuerdo con el artículo 13, párrafo 2 (a), de la Constitución, los Miembros deben cubrir los gastos de desplazamiento y subsistencia de toda su delegación; sin embargo, cuando el Gobierno decida cubrir los gastos de sólo una parte de la delegación, el acuerdo con la mayoría de las organizaciones representantes sobre la nominación de delegados y asesores deberá plantear la cuestión sobre qué costos son cubiertos por el Gobierno. El Gobierno podría, por tanto, no cubrir los gastos de un consejero de cada organización, sin el acuerdo de FEDECAMARAS.

*En virtud de lo anterior, la Comisión reiteró su expectativa de que el Gobierno asegurará que la nominación de las delegaciones no gubernamentales en futuras sesiones de la Conferencia cumplirán a cabalidad el artículo 3, párrafo 5 de la Constitución de la OIT...*

Con respecto a la **queja** presentada contra el Gobierno de **Rumania**, la Comisión recordó el principio por el cual “los gobiernos deben pagar los viáticos de la delegación completa, en virtud del artículo 13, párrafo 2 (a), de la Constitución de la OIT... mientras observan que el Gobierno acordó reconsiderar su enfoque, la Comisión espera que le dé prioridad a su presupuesto para la participación en el trabajo de la Conferencia, al asegurar el pago de viáticos para un número suficiente de consejeros por cada delegado”.

## **INFORME DEL DIRECTOR – GENERAL**

### **Hacia el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito**

Este fue el primer informe de Guy Ryder para la Conferencia como Director – General. Con un formato nuevo y más breve, tuvo como objetivo traer un enfoque diferente para tratar algunos de los desafíos a los que se enfrenta la OIT, para presentar datos más equilibrados y para plantear temas importantes para discusión. Los Empleadores vieron con agrado las **referencias pertinentes para desafiar los desarrollos en materia de producción y empleo**, sobre cómo las formas atípicas de empleo se están convirtiendo en la excepción. Igual de notables fueron los análisis hechos en el informe sobre el papel del tripartismo y el diálogo social, refiriéndose en cierto grado a su debilidad, así como la referencia a la **importancia de actitudes hacia el diálogo social**, que reconoció los impactos positivos y negativos que los distintos tipos de conducta tienen sobre el éxito de su funcionamiento.

Sin embargo, los Empleadores expresaron cierto criticismo importante sobre el informe de la siguiente manera.

Se niegan a reconocer la necesidad de un ambiente que propicie el desarrollo de empresas sustentables, que es la clave para la recuperación y el desarrollo. Los Empleadores reiteraron constantemente la importancia de que la Resolución de la CIT sobre Empresas Sustentables del 2007 fuera totalmente aprovechada por la OIT.

Asimismo, falta reconocer suficientemente la necesidad de una **maquinara de supervisión de las normas de la OIT**, robusta, relevante, imparcial y coherente, a pesar de que el Director – General ha señalado correctamente que los esfuerzos desde la CIT del año pasado han demostrado clara y alentadoramente que todos los constituyentes deberían comprometerse de manera activa. Los Empleadores enfatizaron que deben implementarse al sistema mejoras a corto y mediano plazo.

El Director-General introdujo un nuevo y desafiante enfoque a través de la **OIT hacia las empresas**, mediante el cual los Empleadores respondieron que la participación de las organizaciones de empleadores debería ser una precondition, ya que tienen un estatus constitucional dentro de la estructura tripartita inherente de la OIT y están legitimadas a canalizar el interés general del sector privado. Asimismo, los Empleadores señalaron que la participación del sector privado en la OIT también requiere como condición del correcto uso de **ACT / EMP** como punto de entrada.

El informe final resalta los efectos negativos de la crisis económica en el empleo, así como que el sólido crecimiento económico trae consigo **cada vez más desigualdad**. Mientras que los Empleadores reconocen que pueden haber surgido distorsiones iniciales en la distribución de la riqueza, insistieron en que es esencial considerar una perspectiva a mediano y largo plazo, conservando en mente que ya está emergiendo el crecimiento de la clase media en varios países en desarrollo y que sin duda alguna continuará si se asegura un ambiente propicio.

Al tratar con las **siete iniciativas del centenario** de la OIT, sugeridas por el DG, los Empleadores exigieron la participación completa de las tres delegaciones, además de un enfoque más orientado a la acción.

Para mayor información, se puede acceder a los informes y conclusiones de las diversas Comisiones en: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/lang--en/index.htm>