



## SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe y conclusiones de la decimocuarta  
Reunión Regional Asiática**

(Busan, 29 de agosto - 1.º de septiembre de 2006)

*Indice*

	<i>Página</i>
Introducción .....	1
Ceremonia inaugural .....	1
Discusión de los informes del Director General.....	5
Resumen de las sesiones paralelas .....	12
Competitividad, productividad y empleos en un contexto de globalización.....	12
Gobernanza del mercado laboral para el logro del trabajo decente en Asia .....	15
La generación del Milenio: empleos decentes para los jóvenes.....	16
Migración laboral: estrategia regional para la aplicación del marco multilateral de la OIT .....	18
Reunión del panel de organizaciones regionales e internacionales, con la OIE y la CIOSL .....	19
Trabajo decente en el siglo XXI: hacerlo realidad a través de asociaciones estratégicas .....	19
Sesiones informativas.....	22
Seguimiento del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.....	22
Campaña de ratificación de la enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT .....	22
Cooperación técnica y programas de trabajo decente por país .....	23
Red Regional de Competencias: iniciativas de la OIT en materia de calificaciones y empleabilidad en Asia y el Pacífico .....	24
Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.....	24
Consideración del informe de la Comisión de Verificación de Poderes .....	25
Consideración y adopción de las conclusiones .....	25

Consideración y adopción del informe de la Reunión.....	25
Clausura de la Reunión.....	25

**Anexos**

I. Sesión especial para Ministros del Trabajo «Desarrollar las calificaciones de los trabajadores para conseguir empleos decentes en el contexto de la globalización» (30 de agosto de 2006) .....	27
II. Hacer realidad el trabajo decente en Asia .....	29
Conclusiones .....	29
Cooperación regional para hacer del trabajo decente una realidad nacional .....	29
Prioridades de acción nacional .....	30
Iniciativas y asociaciones regionales .....	31
Acción de la OIT .....	31
Consagración de una década al trabajo decente .....	32
III. Informe de la Comisión de Verificación de Poderes .....	33
Composición de la Reunión.....	33
Observadores .....	34
Representantes de organizaciones internacionales oficiales.....	34
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales .....	35
Objeciones .....	35
Anexo .....	39

## Introducción

1. La decimocuarta Reunión Regional Asiática de la OIT se celebró en Busan, República de Corea, del 29 de agosto al 1.º de septiembre de 2006.
2. La Reunión creó un Grupo de Trabajo encargado de examinar las conclusiones con miras a su presentación a la Plenaria, y nombró a una Comisión de Verificación de Poderes, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento para las reuniones regionales.
3. La información relativa a la asistencia a la Reunión se facilita en el informe de la Comisión de Verificación de Poderes.

## Ceremonia inaugural

4. La Reunión eligió por unanimidad a su Presidente, el Sr. Lee Sang Soo, Ministro de Trabajo de la República de Corea, y como Vicepresidentes a los Sres. A. Hayat, Viceministro de Trabajo, Mano de Obra y Paquistaníes en el Exterior (Gobierno, Pakistán), A. Dahlan (Empleador, Arabia Saudita) y K. Ahmed (Trabajador, Pakistán). Antes de darse paso a la discusión en la Plenaria, la Reunión escuchó los discursos del Presidente Roh Moo-Hyun de la República de Corea, del Director General de la OIT, Don Juan Somavia, del Sr. Ratnasiri Wickramanayake, Primer Ministro de la República Democrática Socialista de Sri Lanka, y del Dr. Marouf Bakhit, Primer Ministro del Reino Hachemita de Jordania.
5. En sus observaciones iniciales, el Presidente de la Reunión, el Sr. Lee Sang Soo, felicitó al Director General de la OIT por su informe *Realizing Decent Work in Asia*. Las cuestiones relativas al empleo ocupaban un lugar importante en el programa de trabajo de la región de Asia y el Pacífico. En el siglo XXI, la globalización había ofrecido a los países de la región tanto oportunidades como desafíos, e indicó que esperaba con impaciencia los animados debates tanto respecto de los éxitos como de los fracasos. Resultaba esencial que Asia avanzara unida para lograr el objetivo compartido del trabajo decente en la región. El diálogo y la cooperación regional permitirían a los países aprender de las experiencias de los demás mientras configuraban sus propios planes nacionales.
6. El Presidente Roh Moo Hyun de la República de Corea afirmó que la globalización estaba beneficiando a numerosos países asiáticos en términos de riqueza y de crecimiento económico. No obstante, debido a que los beneficios de la globalización no se repartían por igual, la región había experimentado una importante polarización económica. Numerosos países se enfrentaban a desigualdades crecientes en lo que se refería a los ingresos, a elevadas tasas de desempleo entre los jóvenes y a una importante población de trabajadores pobres. Esta polarización podía causar un descenso de la productividad, reducir la creación de riqueza y desembocar potencialmente en el conflicto social. El logro del trabajo decente en Asia constituía un paso muy importante para reducir las brechas entre los distintos grupos y países.
7. La República de Corea había adoptado una serie de medidas políticas destinadas a promover el trabajo decente para todos, tales como la promoción de la cooperación y la innovación en las pequeñas empresas, el fomento de la diversificación de las industrias de servicios y la extensión de la seguridad social a los grupos vulnerables. Sin embargo, el Gobierno no era capaz de resolver todos los problemas por sí solo, y requería la cooperación de los empleadores y de los trabajadores. Las empresas tenían que disponer de una estrategia a largo plazo en pro del trabajo decente, y los trabajadores mostrarse abiertos al diálogo social. El Presidente concluyó señalando que, a medida que crecieran las repercusiones de la globalización y de la libre circulación de personas y productos entre los países, la República de Corea tendría que reforzar su colaboración con otros países de la región asiática.

8. El Director General de la OIT, Sr. Juan Somavia, dio las gracias al Gobierno de la República de Corea por acoger esta Reunión, y expresó su agradecimiento por el generoso apoyo prestado a las actividades de la OIT. Desde que ingresara en la OIT 15 años atrás, la República de Corea se había convertido en un actor principal en la economía global. Había experimentado una rápida e importante transformación social y política, y habían obtenido notables éxitos en lo económico. El diálogo y la comunicación con la OIT había ido abarcando progresivamente áreas tales como la reforma de la legislación laboral, la creación de empleo, el desarrollo de las calificaciones, el empleo de los jóvenes y la cuestión vital de unas relaciones laborales acertadas basadas en la libertad sindical y de asociación y el diálogo social. Se agradecía en especial la contribución del Embajador Chung como Presidente del Consejo de Administración y miembro de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.
9. El Director General señaló que la Reunión tenía un objetivo muy práctico, el de lograr el trabajo decente en Asia. El crecimiento en Asia había más que duplicado el promedio mundial desde 1995, y la productividad laboral había crecido rápidamente, pero el éxito económico no había proporcionado un número de empleos suficiente para extraer a la población de la pobreza. El desempleo y el subempleo seguían siendo grandes desafíos en la región asiática. En consecuencia, el crecimiento no bastaba por sí solo. En este contexto, el Director General señaló que el Presidente del Banco Asiático de Desarrollo, el Sr. Haruhiko Kuroda, había advertido recientemente que si el programa político de la economía de la región no se orientaba a cumplir los objetivos del empleo pleno, productivo y decente, cabía pensar en una región que, a pesar del crecimiento, seguiría albergando a la mayoría de los pobres del mundo de aquí a 25 años.
10. En la anterior Reunión Regional Asiática de 2001, la región había sido pionera en la elaboración de planes nacionales de acción de trabajo decente sobre una base experimental. En la actualidad, el Programa de Trabajo Decente era conocido en todo el mundo y había sido adoptado como un objetivo global al más alto nivel. En la Declaración Ministerial acordada durante la reciente serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social (ECOSOC) se había hecho hincapié en los programas de trabajo decente por país como la manera de promover un enfoque más coherente y pragmático de las Naciones Unidas en relación con el desarrollo.
11. Al tratar del déficit de trabajo decente en la región asiática, el Director General destacó cuatro áreas políticas principales. La primera se refería a una mejor conexión entre el crecimiento económico, la productividad, la competitividad, la creación de empleo y la reducción de la pobreza. Asia necesitaba crear más empleos, mejorar la economía informal, elevar la productividad agrícola y promover el desarrollo de las microempresas y pequeñas empresas, centrándose en el desarrollo local y comunitario como motor del crecimiento. La segunda se refiere a que la región necesitaba ofrecer a los hombres y mujeres jóvenes el mejor inicio posible en sus vidas laborales. Con este fin, la OIT estaba encabezando una importante campaña para desarrollar programas nacionales de acción en el contexto de la Red de Empleo de los Jóvenes. La tercera se refería a la necesidad de resolver las causas fundamentales de la desigualdad, de modo que pudiera ampliarse la base productiva de la economía y compartirse de manera más justa los beneficios del crecimiento. También era preciso enfrentarse a desigualdades de género profundamente asentadas. La cuarta se refería a la urgente necesidad de crear confianza y diálogo social junto a unas instituciones de representación y negociación viables, con el fin de lograr sociedades cohesionadas y estables.
12. El Director General añadió que la Reunión ofrecía una oportunidad para crear un marco de soluciones en estos ámbitos prioritarios. Los programas de trabajo decente por país, fundados en el tripartismo y el diálogo social, ofrecían una herramienta para la cooperación estratégica en el plano nacional, así como una contribución a los marcos nacionales de desarrollo. Propiciaban actividades prácticas de seguimiento de la decisión recientemente adoptada de convertir al trabajo decente en un objetivo global, junto a los Objetivos de Desarrollo del

Milenio. El mismo calendario podría aplicarse para un «decenio del trabajo decente», dedicado a la realización progresiva del trabajo decente en Asia. Con miras a la acción práctica, una de las medidas principales era el fortalecimiento de los marcos regionales de cooperación. Entre las posibles nuevas iniciativas figuraba la celebración de un Foro Asiático de Empleo y Trabajo Decente, para propiciar un intercambio sistemático de experiencias sobre la extensión de la protección social a los trabajadores de la economía informal, la puesta en práctica de un marco regional para la migración, la realización de un estudio tripartito periódico de las cuestiones de seguridad y flexibilidad, y la formulación de políticas coherentes para el desarrollo de las PYME. El Director General vislumbraba un movimiento mundial emergente, encabezado por la energía, las ideas y el liderazgo de Asia en la política global, a fin de garantizar que el crecimiento económico ofreciera a los trabajadores y sus familias seguridad, esperanza y dignidad, esto es, que desembocara realmente en «un trabajo decente para una vida digna».

- 13.** El Sr. Ratnasiri Wickramanayaka, Primer Ministro de la República Socialista Democrática de Sri Lanka, expresó su agradecimiento al Gobierno de la República de Corea por acoger esta Reunión. Se refirió a uno de los temas de la Reunión como «el camino al trabajo decente en el siglo XXI», señalando que el trabajo decente era un medio para incorporar a los pobres en el proceso de desarrollo económico sin explotar su mano de obra barata y sin abusar de sus derechos humanos y su dignidad. Su visión para Asia era la de una fuerza laboral cualificada, que actuara como motor del crecimiento para el desarrollo nacional, frente a la actual mayoría de trabajadores asiáticos, que estaba implicada en empleos de baja productividad. Dos de los factores clave para transformar la fuerza laboral de Asia y alejarse del uso intensivo de la mano de obra para dedicarse a actividades que hacen un uso intensivo del conocimiento eran las nuevas tecnologías y unas políticas económicas acertadas. El cambio a una economía basada en los conocimientos implicaba un cambio social, y no únicamente económico. La sociedad tenía que disponer de reservas de conocimientos que sirvieran para apoyar la mejora del funcionamiento de los sectores primario, secundario y de los servicios. El Primer Ministro instó a Asia a reflexionar acerca del potencial que representaba la capitalización de sus recursos humanos para construir sociedades que alentaran una mayor participación de todos sus integrantes y mayores beneficios para todos ellos.
- 14.** El Primer Ministro describió algunas de las vías que Sri Lanka estaba estudiando para responder al desafío que acababa de mencionar. La nueva estrategia de desarrollo del Gobierno se aplicaba desde el nivel microeconómico hasta el macroeconómico, fortaleciendo la unidad familiar y las aldeas para apoyar el desarrollo local, regional y, en último término, nacional. Los dos desafíos principales del desempleo y el subempleo de los jóvenes se abordaban a través de un plan nacional de acción para el empleo de los jóvenes, que se centraba en la creación de empleo, la empleabilidad, la igualdad de oportunidades y el espíritu empresarial. Especial preocupación suscitaba la situación de la mujer que, en Sri Lanka y en numerosos países asiáticos, se concentra en un número reducido de sectores de baja remuneración y que hacen un uso intensivo de la mano de obra, tales como el trabajo doméstico y la industria del vestido. En consecuencia, la elevación del nivel de calificaciones de la mujer y la garantía de mayores oportunidades constituían elementos esenciales para promover la igualdad de género y el desarrollo económico. Sri Lanka, uno de los primeros países en establecer un plan de acción nacional para el trabajo decente, consideraba este plan como una política de carácter eminentemente práctico, y el Gobierno se había comprometido a reflejarlo en el presupuesto nacional.
- 15.** Para concluir, el Primer Ministro pidió un enfoque holístico y participativo del desarrollo, sugiriendo la frase «el trabajo decente constituye una necesidad económica para todos». Instó a los miembros a fortalecer la base de recursos humanos de sus países con el fin de aprovechar el potencial de las tendencias económicas emergentes, de mejorar la calidad del empleo para los jóvenes y las mujeres con el fin de ofrecer una mayor satisfacción profesional y personal, y de incorporar a sus programas de desarrollo y presupuestos nacionales unos planes nacionales de acción en materia de trabajo decente.

16. El Dr. Marouf Bakhet, Primer Ministro del reino Hachemita de Jordania, agradeció el papel de la Organización Internacional del Trabajo y de su Director General en la promoción de los intercambios mundiales sobre la base de la asociación, la cooperación y la solidaridad, a fin de alcanzar el objetivo común de un mañana mejor. El siglo XXI nació con una promesa de vida mejor para todos pero, transcurridos siete años, eran sólo unos pocos los que se estaban beneficiando de dicha promesa, mientras que otros iban quedándose atrás, y ello requería una respuesta rápida, global y colectiva a fin de mantener la esperanza de todos en un futuro de vidas dignas y justicia social.
17. El Primer Ministro confirmó el tradicional apoyo de su país a la OIT y su compromiso permanente para hacer lo necesario a fin de alcanzar los objetivos fijados para 2015. Coincidió con la afirmación de que el éxito de la globalización dependía del éxito de la localización, y describió los pasos que se estaban adoptando en Jordania, de acuerdo con la visión de su Majestad el rey Abdullah Bin Al Hussein, para crear un modelo local de desarrollo acertado que ofreciera oportunidades para que todos pudieran vivir una vida libre y digna. Entre las medidas concretas que se estaban adoptando en Jordania para lograr el trabajo decente se incluían la reforma de la legislación laboral, la mejora de la cobertura de la seguridad social y el lanzamiento de programas para el desarrollo de las calificaciones y de las empresas, centrados especialmente en las mujeres y los jóvenes. El plan de acción nacional para los jóvenes era una de las respuestas. Además, se estaban adoptando medidas para mejorar los marcos institucional y legal necesarios para garantizar la plena participación de todos en la configuración de estas políticas.
18. Jordania estaba situada en una región gravemente amenazada por el conflicto, incluido el conflicto palestino-israelí en curso, la situación en Iraq y la guerra reciente en el Líbano. Lo que Oriente Medio necesitaba era paz, y no guerra. El Primer Ministro añadió que la lucha global contra el terrorismo no podía ganarse únicamente a través de las armas. Exigía esfuerzos morales, intelectuales y sociales para abordar las causas fundamentales. Los empleos, la protección social y la liberación de la mujer desempeñaban un papel esencial. Había que extraer a la población de la pobreza a través del crecimiento económico y de la mejora de la productividad. El orador creía firmemente que existía un equilibrio entre los empleos decentes, el alivio de la pobreza y el crecimiento económico, y que el Programa de trabajo decente por país de la OIT era el mecanismo para tratar de encontrar el equilibrio adecuado en Jordania.
19. Por último, el Primer Ministro señaló la importancia que revestían las oportunidades para las discusiones y el intercambio de puntos de vista en el plano regional. Aludió al papel de la migración en la economía jordana, con un cuarto del PIB basado en las remesas de los trabajadores jordanos en el exterior y donde los migrantes procedentes en su mayoría de países asiáticos, representaban el 20 por ciento de la fuerza laboral nacional. Era evidente que los temas de la buena gestión y la protección de los trabajadores implicados interesaba a los países, y que marcos comunes como el desarrollado por la OIT desempeñaban un importante papel. Al referirse a la inversión realizada por la República de Corea en su capital humano y al sólido crecimiento del empleo y de la productividad laboral resultantes, el orador señaló que otros países ofrecían enseñanzas en materia de crecimiento y elasticidad. En conclusión, hizo hincapié en el permanente apoyo recibido de la OIT y de su Oficina Regional, incluso durante las dificultades actuales.
20. El Presidente de la Reunión dio las gracias al Presidente de la República de Corea y a los primeros ministros de Jordania y Sri Lanka por su reconocimiento de los desafíos planteados por el Programa de Trabajo Decente, así como por su optimismo, que estaba firmemente asentado en el ingenio y la vitalidad de las poblaciones de Asia. Sus palabras iban a servir de guía en los debates de los próximos días.
21. El Director General también expresó su profundo agradecimiento a los oradores por el apoyo claro y concreto que brindaban al Programa de Trabajo Decente, y observó complacido la

convergencia de ideas en sus visiones inspiradoras. Afirmó que la OIT estaba dispuesta a cumplir su cometido en el contexto de su mandato para ayudar a construir la esperanza de la paz en todo Oriente Medio y en otras partes de Asia, áreas que estaban enfrentadas a complejas situaciones de conflicto y tensión, y expresó la solidaridad con los mandantes de la OIT y la población del Líbano y Palestina. En nombre de la OIT, expresó su profundo agradecimiento al Presidente de la República de Corea por su participación en la Reunión y por la generosa hospitalidad de la República de Corea.

## Discusión de los informes del Director General

22. La discusión general estuvo precedida por una sesión informativa sobre los informes del Director General, que estuvo a cargo del Sr. Ng Gek-Boo, Director Regional para Asia y el Pacífico. El Sr. Ng recordó que la decimotercera Reunión Regional Asiática (2001) instó a los Estados Miembros a establecer planes nacionales de acción para el trabajo decente. Los mandantes tripartitos de Asia habían respondido, al convertir el trabajo decente en un objetivo de la política nacional. En la Cumbre Mundial de 2005, unos 150 dirigentes mundiales habían refrendado el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como un objetivo central de la política nacional e internacional, y como un objetivo específico en sí mismo para contribuir a lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y en especial la reducción de la pobreza. A pesar de la gran diversidad de Asia, los mandantes tripartitos habían definido cinco áreas prioritarias comunes: promover la productividad y la competitividad de las economías y las empresas, garantizando al mismo tiempo la creación de empleo decente y el debido respeto de las normas laborales, incluida la seguridad y la salud en el trabajo; eliminar el trabajo infantil y promover el empleo decente para los jóvenes, dentro de una perspectiva de lograr trabajo decente en el transcurso de una generación; mejorar la gestión de la migración laboral con el fin de beneficiar tanto a los países de origen como a los países de destino, y proteger mejor a los trabajadores migrantes; reforzar la gobernanza del mercado laboral, incluyendo la mejora de la capacidad de los interlocutores tripartitos para participar de manera efectiva en las estructuras de gobernanza; y extender la protección social, especialmente a los trabajadores de la economía informal que carecen de cobertura. Tras repetir el reciente llamamiento formulado con ocasión de la serie de sesiones de alto nivel del ECOSOC en pro de unos planes de acción de duración determinada para alcanzar progresivamente el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en 2015, invitó a los mandantes tripartitos de Asia a definir objetivos clave en materia de trabajo decente en áreas prioritarias; a formular compromisos específicos en los planos nacional y regional para alcanzar dichos resultados, sobre la base del tripartismo, el diálogo social y las asociaciones regionales; y a comprometerse con un «decenio del trabajo decente».
23. El Sr. S. Evans (Gobierno, Australia), haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Gubernamental, señaló la importancia histórica de la declaración del Grupo Gubernamental, que era la primera de este tipo en una reunión regional. El Grupo Gubernamental apoyaba la «realización del trabajo decente en Asia» como tema de la Reunión, y afirmó que la próxima prioridad de la OIT y sus mandantes sería lograr los objetivos del trabajo decente para la región y en cada país. Tras reconocer que los temas de discusión eran importantes y el programa de trabajo era amplio, el Grupo solicitaba a los delegados que se aseguraran de que sus deliberaciones producían resultados tangibles y de que proporcionaban medidas de carácter práctico para su aplicación. El Grupo estaba de acuerdo en que un trabajo decente promovía la autoestima y resultaba esencial para la estabilidad familiar. El empleo era la clave para el bienestar económico y el alivio de la pobreza. Ante la creciente presión sobre el empleo a la que se enfrentaban algunas partes de la región de Asia y el Pacífico, era preciso desarrollar soluciones apropiadas a los desafíos de la globalización, que fomentaran la creación de empleo y el aumento de la productividad. Para algunos Estados Miembros, la formulación de una legislación laboral aplicable en la práctica y que proporcionara seguridad y trabajo decente sin reducir el crecimiento del empleo podía crear un entorno propicio para un incremento de la productividad. Para otros, respuestas tales como unas políticas

macroeconómicas apropiadas, unas relaciones laborales armoniosas, el desarrollo de las calificaciones o el aprendizaje permanente revestían una importancia fundamental para el crecimiento de la productividad. El Grupo Gubernamental destacó que la OIT tenía que desempeñar un papel fundamental en la definición de soluciones específicas para los países en desarrollo en relación con todos los temas discutidos en la Reunión, e instó a la OIT a movilizar sus limitados recursos para dedicarlos a programas de cooperación técnica específicos elaborados en consulta con los mandantes de la región. El Grupo Gubernamental reconocía que los jóvenes de la región se enfrentaban a numerosas barreras económicas y sociales a la hora de asegurarse un trabajo decente. Si no se adoptaban medidas para incrementar las oportunidades de trabajo decente, preveían profundas consecuencias intergeneracionales que repercutirían sobre la economía, la salud y el bienestar social de las personas y las comunidades. Las políticas que permitían un crecimiento económico sostenible y ofrecían oportunidades a los jóvenes constituían el más importante de los numerosos elementos necesarios para resolver este problema. El crecimiento económico debía ir acompañado de medidas que fomentaran la participación en el mercado de trabajo, tales como regímenes de protección social y programas activos de mercado de trabajo destinados a mejorar la empleabilidad y la transferencia de calificaciones, así como incentivos para que todos, incluidos los jóvenes, participaran en la fuerza laboral. No obstante, no existía una fórmula universal para las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a obtener el crecimiento de la productividad y la participación de la fuerza de trabajo. El Grupo Gubernamental reconocía el papel fundamental desempeñado por los interlocutores sociales. Una gobernanza efectiva del mercado de trabajo hacía posible que los empleadores y los trabajadores participaran en la formulación de políticas que reflejaran prácticas óptimas en el ámbito de las relaciones laborales. El Grupo Gubernamental también afirmó de manera categórica los beneficios de un programa de migración laboral bien gestionado y transparente, así como la aplicación de las normas internacionales del trabajo, como la mejor manera de proteger los derechos de los trabajadores migrantes y de consolidar los considerables beneficios económicos, sociales y culturales para la región. Estuvieron de acuerdo en que el Marco multilateral de la OIT para la migración laboral proporcionaba a los miembros de la OIT, y especialmente a los gobiernos, un valioso conjunto de orientaciones para la elaboración de políticas destinadas a gestionar la migración laboral. Instaron a la Oficina a desarrollar proyectos de asistencia técnica concretos y específicos para los países, y a facilitar el diálogo y la colaboración entre los países de origen y los países de destino. El Grupo Gubernamental acogía con agrado las sesiones informativas sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, y alentaba a la Oficina a proseguir su labor con los Estados Miembros a fin de que éstos pudieran cumplir las disposiciones de dichos instrumentos. Por último, acogían con agrado la labor que estaba realizando la Oficina en relación con el examen de la estructura de oficinas exteriores de la OIT y la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuestiones que revestían un interés considerable para los gobiernos, aunque no figuraran en el orden del día de la Reunión.

24. El Sr. T. Suzuki, en calidad de Presidente del Grupo de los Empleadores, observó que la posición de Asia como motor económico clave de la economía global tenía que afrontar importantes problemas: la necesidad de sostener la competitividad y la productividad empresarial; el establecimiento de un entorno normativo, incluida la legislación laboral, que fomentara la capacidad empresarial, la inversión y las oportunidades de empleo productivo para los millones de jóvenes en busca de empleo, y ofreciera al mismo tiempo garantías de una buena gobernanza (como la protección de los derechos de propiedad y la eliminación de la corrupción) y de estabilidad política; la necesidad de gestionar la migración de forma que satisficiera las necesidades de empleo de los países de destino y de envío, y garantizara a los derechos de los trabajadores migrantes; y la necesidad de desarrollar y perfeccionar las calificaciones de forma que el trabajo humano pudiera rendir mayores frutos en Asia. Para que los programas de trabajo decente por país obtuvieran el apoyo público y, en última instancia, tuvieran buenos resultados, era necesaria la participación de los empleadores y de los trabajadores. Era necesario celebrar reuniones periódicas y estructuradas a nivel de los

países. Las organizaciones representativas eran fundamentales para garantizar que esos programas seguían respondiendo a las necesidades reales del mundo del trabajo sumamente diverso de Asia. No se debería considerar un sustituto válido la opinión de otros actores de la sociedad civil. Los empleadores veían con buenos ojos las iniciativas de ampliar la protección social a los que estaban actualmente excluidos, pero advertían que otros actores tenían también que asumir la responsabilidad de financiar los gastos. Entre otros ámbitos fundamentales en los que se esperaba que la OIT proporcionara asistencia cabía citar la información fiable sobre el mercado de trabajo; la seguridad y salud en el trabajo; la lucha contra el VIH/SIDA; la incorporación de los agentes de la economía informal en la economía formal; y la prestación de asistencia a los países en crisis para el restablecimiento de las empresas y del empleo.

- 25.** La Sra. H. Yacob, Presidenta del Grupo de los Trabajadores, afirmó que el desarrollo económico debería ir estrechamente unido a los derechos humanos y sindicales, la democracia y la paz. Señaló que las restricciones a la representación de los trabajadores por medio de sindicatos era un importante obstáculo para el logro del trabajo decente en Asia, y lamentó profundamente que el Informe del Director General no hiciera más que una breve referencia a cuestiones como la baja tasa de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98; la prohibición de las actividades sindicales en determinadas industrias, empleos, el sector público y las zonas francas de exportación; los obstáculos a la negociación colectiva y la criminalización del movimiento sindical. Aludió a los problemas que seguían existiendo para acabar con la discriminación y el trabajo forzoso en los lugares de trabajo de Asia, y citó el caso de Burma como un buen ejemplo en el que la OIT había adoptado medidas concretas para hacer aplicar los convenios fundamentales. Hizo un llamamiento a la OIT para que promoviera su marco multilateral para la migración basado en los derechos y prestara asistencia técnica a los Estados Miembros en los ámbitos de la administración del trabajo, las relaciones laborales, la legislación laboral y la eliminación del trabajo infantil y la promoción del empleo de los jóvenes. Asimismo, instó a que se incrementara el apoyo para reforzar la capacidad técnica de las organizaciones de trabajadores a fin de promover los derechos fundamentales de los trabajadores y el Programa de Trabajo Decente. El Programa Global de Empleo de la OIT era una lista de referencia adecuada frente a la cual los gobiernos asiáticos podrían medir sus políticas. La OIT podría prestar asistencia promoviendo foros tripartitos para el intercambio de experiencias en relación con las políticas y prácticas relacionadas con el empleo. Una cuestión fundamental era que la seguridad del empleo en Asia se había visto reducida por los cambios espectaculares del mercado laboral y un aumento de las formas de empleo no tradicionales, que estaban dando lugar a un número creciente de trabajadores pobres. Hizo un llamamiento a los gobiernos y a la OIT para que dieran una participación activa a las centrales sindicales nacionales en la planificación, la aplicación, el control y la evaluación de los programas de trabajo decente por país. También se debería hacer participar a los sindicatos en el IPEC. Por último, se refirió a las actuales dificultades en las relaciones laborales de la República de Corea e instó encarecidamente al Gobierno a que entablara un diálogo positivo con los sindicatos para obtener un resultado satisfactorio.
- 26.** La discusión general prosiguió con contribuciones de 43 delegados en representación de gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y de una organización intergubernamental.
- 27.** Basándose en la referencia del Director General a un nuevo siglo asiático, muchos oradores se refirieron a una nueva visión para Asia. El dinamismo de los países asiáticos se reflejó en las descripciones de los progresos que muchos países habían realizado a la hora de lograr un crecimiento impresionante y sostenido, abordar la pobreza y el desempleo, y avanzar hacia la consecución del trabajo decente para todos. Sin embargo, como describió el Sr. N. Koga (trabajador, Japón), la globalización y los efectos de las tecnologías de la información y la comunicación habían creado zonas de luz y de sombra en la sociedad y en el trabajo. El reto que se presentaba ahora era el de tratar las zonas de sombra. En palabras del Sr. P. O'Reilly (empleador, Nueva Zelanda): «este nuevo siglo se debe sustentar en estructuras y enfoques nuevos y pertinentes y progresar gracias a ellos».

28. A pesar de la gran diversidad que existe entre las naciones de la región, muchos oradores expresaron la idea de una visión y finalidad común, basada en el trabajo decente como factor fundamental para lograr una vida decente para los individuos y como objetivo de desarrollo nacional. Se mencionó en muchas ocasiones la necesidad de una mayor cooperación entre las naciones. Como describió el Sr. K. Datt (Gobierno, Fiji): «necesitamos una visión regional y global basada en valores sólidos de respeto de las reglas del juego entre los ricos y los pobres, los fuertes y los débiles, a fin de lograr el trabajo decente en todas las naciones y regiones».
29. Los resultados excepcionales de muchos países en términos de crecimiento económico se vieron moderados, en las intervenciones de muchos oradores, por las preocupaciones expresadas acerca de la distribución desigual de los beneficios, la aparición de desigualdades entre los países y en el interior de los mismos, y la persistencia y en algunos casos el aumento del desempleo y subempleo entre determinados grupos. La tasa de desempleo relativamente elevada de los jóvenes, incluso en los países con una tasa global de desempleo baja, fue una preocupación que expresaron muchos oradores. Como señaló el Sr. M. A. Hayat (Gobierno, Pakistán), el nuevo entorno económico estaba creando una brecha de empleo y de protección social. No todo el crecimiento económico creaba empleo, y no todas las personas de un país dado podían acceder a los empleos creados. Muchos oradores se refirieron a la falta de acceso a un trabajo decente para las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidades, los grupos indígenas y tribales y otros grupos, y describieron los diferentes enfoques que estaban adoptando, en sus programas nacionales, para abordar estos problemas. En general, se llegó al consenso de que todo crecimiento económico y estrategias de desarrollo tenían que tener objetivos de empleo y de creación de empleo. Esta era una preocupación común en toda la región.
30. Se aludió con frecuencia a la decimotercera Reunión Regional Asiática y, en particular, al compromiso al que en ella se había llegado de establecer planes nacionales de acción para el trabajo decente en cada país. Los oradores de la mayoría de los países se refirieron al estado actual de sus programas nacionales. En Bangladesh y Filipinas, se trataba de programas iniciales experimentales que posteriormente se habían evaluado y renovado. En algunos casos, como en Sri Lanka, estos programas estaban plenamente integrados en el proceso nacional de planificación y presupuesto, mientras que en otros casos eran el resultado de negociaciones y de acuerdos recientes, como en Viet Nam y en varias naciones de las islas del Pacífico. Era obvio que el enfoque innovador adoptado en Asia de disponer de un marco y un plan nacional de trabajo decente había ayudado a los países a definir y orientar sus propios esfuerzos, determinar mejor sus necesidades de asistencia, y establecer puntos de referencia gracias a los cuales pudieron medir los progresos. Tanto los delegados de los trabajadores como de los empleadores hicieron hincapié en la importancia del plan nacional como un medio de promover el diálogo tripartito y la participación real de los interlocutores sociales a la hora de establecer los objetivos de trabajo decente y de determinar cómo alcanzarlos.
31. Así como cada plan nacional de acción sobre el trabajo decente, y cada programa de trabajo decente por país de la OIT destinado a responder al plan nacional tenían prioridades diferentes, también existían diferencias y complementariedades entre las cuestiones a las que se enfrentaban los países de la región. Como señaló el Sr. K. M. Sahni (Gobierno, India): «algunos países de Asia tienen mucho capital y poca mano de obra, mientras que otros tienen muchos recursos humanos. Algunos destacan por los equipos informáticos y otros por los programas informáticos». Estas diferencias y complementariedades brindan a los participantes la oportunidad de establecer una colaboración fructífera, intercambiar opiniones y aprender de otros.
32. La migración era un ámbito en el que los intereses de los países emisores y receptores podían complementarse. Como señaló el Sr. A. S. Dahlan (empleador, Arabia Saudita), aunque se cometieron errores en el pasado en cuanto a la forma de gestionar a los trabajadores migrantes, ésta era una esfera en la que se podía establecer una colaboración productiva. Los oradores tanto de los países de emigración como de inmigración apoyaron por igual la

concertación de acuerdos bilaterales positivos dentro de un marco multilateral, como el establecido por la OIT, para gestionar mejor la migración de forma que beneficie a los propios trabajadores y contribuya al desarrollo económico de ambos países. Se presentaron muchos ejemplos de nuevas leyes y políticas, desde la decisión de Tailandia de prever en la legislación laboral los mismos derechos y trato para los trabajadores migrantes, hasta la labor de los países del Consejo de Cooperación del Golfo para garantizar que los trabajadores migrantes puedan organizar grupos representativos, y para introducir leyes que permitan la negociación colectiva y el derecho de huelga. Los países de las islas del Pacífico estaban especialmente interesados en las posibilidades que existían de que una migración bien gestionada pudiera contribuir al desarrollo nacional. El Sr. K. Datt (Gobierno, Fiji) hizo un llamamiento a los Estados Miembros de la OIT para que establecieran un sistema de contratación de mano de obra temporera, mientras que el Sr. B. Tongaai (Gobierno, Kiribati) señaló la gran contribución que aportaban los trabajadores migrantes extranjeros a la hora de brindar oportunidades de empleo para los jóvenes. El Grupo Gubernamental en pleno había afirmado la importancia de disponer de un programa transparente y bien gestionado sobre migraciones laborales y de aplicar las normas internacionales del trabajo como el mejor medio de proteger los derechos de los trabajadores migrantes y obtener beneficios económicos, sociales y culturales para la región.

- 33.** Otra cuestión que se planteó con frecuencia fue la de la estabilidad y crecimiento armonioso. Los representantes de los empleadores, en particular, hablaron de la necesidad de una sociedad estable y pacífica como condición previa para la inversión y la creación y crecimiento de empresas generadoras de empleo. De esta opinión se hicieron eco los representantes de los trabajadores, entre ellos la Sra. H. Malihi (trabajadora, República Arabe Siria), quien comentó que el diálogo entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores de su país estaba contribuyendo a lograr la unidad nacional, la estabilidad social y el desarrollo sostenible. Entre otros países, los oradores de China, en particular, señalaron la necesidad de un desarrollo armonioso que aportara beneficios para todos. Otros expresaron la preocupación de que la riqueza generada por la venta de los recursos naturales de un país o por el aumento de la productividad no se estaba utilizando para crear más puestos de trabajo y empleo. Era necesario que los beneficios se repartieran de forma más equitativa en toda la sociedad.
- 34.** Uno de los motivos por los que había una preocupación constante por la estabilidad y el crecimiento armonioso era la persistencia de la pobreza que incluso iba en aumento y el fenómeno de los trabajadores pobres (aquellos que trabajan por menos de dos dólares al día). Como dijo el Sr. R. Lekhak (Gobierno, Nepal): «ha sido muy estimulante el que Asia haya conseguido reducir el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza, pero para muchos hombres, mujeres y jóvenes asiáticos lograr un trabajo decente sigue siendo un sueño lejano. Gran parte de la economía informal sigue siendo invisible, no está sindicalizada y en ella abundan las prácticas laborales explotadoras». Aunque la mayoría de los países informaron de que estaban adoptando medidas para abordar las condiciones de los trabajadores que se encontraban en el nivel más bajo de la escala, desde el establecimiento de salarios mínimos a la extensión de la protección social, todos coincidieron en que esto suponía un gran reto.
- 35.** Este reto era cada vez más visible ya que el mundo había dirigido su atención a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y más en particular, a la reciente Declaración Ministerial del segmento de alto nivel del ECOSOC que había establecido que el empleo y el trabajo decente eran aspectos centrales de la lucha contra la pobreza. Muchos oradores se refirieron a la nueva prominencia que la Declaración había dado a sus propios planes de trabajo decente, y como señaló el Sr. A. Tabani (empleador, Pakistán), la Declaración «impone una responsabilidad enorme a la OIT y su Director General de colaborar con los países en desarrollo en sus esfuerzos por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio». Asimismo, en la escena mundial, algunos países señalaron la incidencia de la Organización Mundial del Comercio en el comercio y el empleo. El Sr. S. M. Elahi (empleador, Bangladesh) instó a la OIT a dirigirse de forma activa al órgano mundial del comercio para tratar cuestiones de interés para los

países en desarrollo, en particular las que afectan negativamente al empleo y al trabajo decente como, por ejemplo, las perturbaciones del mercado laboral. El Sr. Sahni (Gobierno, India) planteó la «cuestión delicada de la flexibilidad» como resultado de la globalización, y observó que la OIT y sus mandantes tenían que examinar detenidamente sus consecuencias sobre el trabajo decente.

- 36.** Aunque el Programa de Trabajo Decente se consideró a alto nivel, la mayoría de los oradores destacaron también que el logro de sus objetivos se basaba en los valores más fundamentales de la OIT: el del diálogo social. Como indicó la Sra. C. Beaumont (trabajadora, Nueva Zelanda): «si contáramos con el compromiso de los gobiernos de trabajar con los sindicatos y las organizaciones de empleadores y ayudarles a aumentar su capacidad, podríamos empezar a realizar progresos en la consecución del trabajo decente para todos». Los oradores proporcionaron muchos ejemplos de cómo se estaba utilizando el diálogo social de forma práctica para configurar los programas de desarrollo económico y social en sus países. Un ámbito que era motivo especial de preocupación era la persistencia de las restricciones a la libertad sindical y, por consiguiente, la falta de un verdadero diálogo social en las zonas francas industriales y de libre comercio.
- 37.** Quedó clara la importancia del diálogo social y de la función de los interlocutores sociales en la discusión de los principales ámbitos del programa de la OIT. Una gobernanza eficaz del mercado de trabajo permitía a los trabajadores y empleadores participar en el establecimiento de políticas que reflejaran las mejores prácticas en las relaciones laborales. El Sr. L. Basnet (trabajador, Nepal) se refirió a la cuestión de forma más gráfica al decir: «no se ha logrado reestructurar la sociedad a través de la violencia. Sólo a través de medios no violentos y pacíficos se pueden establecer relaciones sociales sostenibles y crear trabajo decente». Los delegados se refirieron a muchos casos en los que solicitaron y recibieron la asistencia de la OIT. Muchos estaban realizando progresos en relación con la aplicación de los convenios y las recomendaciones de la OIT, y podían relatar experiencias que se vieron coronadas por el éxito. Las cuestiones que se mencionaron más a menudo fueron la productividad, el desarrollo de calificaciones, la seguridad y salud en el trabajo y la inspección laboral. Los delegados también realizaron algunas propuestas específicas en relación con ámbitos en los que la OIT podía proporcionar servicios o asistencia técnica.
- 38.** Los delegados se refirieron a una nueva percepción de la función de los trabajadores en la mejora de la productividad. Como señaló el Sr. K. Y. Ong, Secretario General de la ASEAN, cada vez más se consideraba a los trabajadores como una fuente de talento y calificaciones, y no como simple mano de obra. Era ese valor añadido el que aportaría las mejoras de productividad que la mayoría de los países estaban procurando obtener. Sin embargo, la mayoría de los oradores indicaron que actualmente existía un importante déficit de capacidad para poder pasar a una producción con alto valor añadido, debido a los bajos niveles de calificación de la mayor parte de su fuerza de trabajo. El Sr. K. M. Sahni (Gobierno, India) resumió el problema diciendo que sólo un 5 por ciento de la fuerza de trabajo de la India de edades comprendidas entre 20 y 24 años había adquirido sus calificaciones a través de la formación formal, frente a un 90 por ciento en Corea. En el otro extremo, la Sra. R. Dyson (Gobierno, Nueva Zelanda) comentó también la estrategia de su país de establecer una economía de mercado basada en los conocimientos y generadora de altos ingresos mediante una mejora de las calificaciones.
- 39.** Casi todos los oradores mencionaron que el desarrollo de las calificaciones era un elemento importante de su estrategia de trabajo decente. Muchos valoraron la iniciativa de la OIT de crear el Programa Regional sobre Calificaciones y Empleabilidad para Asia y el Pacífico (SKILLS-AP). El Sr. H. Okada (Gobierno, Japón) expresó el apoyo de su país a esa importante iniciativa. Ya se destinase específicamente a los grupos pobres y desfavorecidos, a mejorar la productividad y competitividad, o como un medio de facilitar las transiciones del mercado laboral, la inversión en la formación y el desarrollo de las calificaciones tenían que responder a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo y de los individuos. Una

idea interesante era el concepto de empleabilidad permanente, respaldada por una inversión continua en la mejora de las calificaciones, en lugar del empleo permanente. Muchos oradores señalaron la creación o mejora de órganos tripartitos encargados de diseñar y gestionar los sistemas de formación, o, como en Pakistán, de consejos de desarrollo de las calificaciones dirigidos por los empleadores para evaluar las necesidades del mercado de trabajo local en un ámbito geográfico específico. Se mencionaron mecanismos para establecer mejores vínculos entre la formación y el empleo. Por ejemplo, la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China) contaba con un programa especial para proporcionar a los jóvenes experiencia laboral como parte de su formación. El Grupo Gubernamental había resumido las opiniones de muchos delegados al afirmar que el crecimiento económico debería también sustentarse en medidas que promovieran la participación del mercado laboral, como los sistemas de protección social y los programas activos del mercado de trabajo que mejoraban la empleabilidad y la transferencia de calificaciones y proporcionaban incentivos para la participación de la fuerza de trabajo.

- 40.** Varios oradores, incluidos los Presidentes de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, mencionaron explícitamente la protección social como un componente esencial del trabajo decente. El Sr. A. R. Bakar (Gobierno, Malasia) citó un pasaje de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el que se vincula el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables y el derecho a la protección social. Algunos gobiernos consideraron también la necesidad de extender la seguridad social a los trabajadores de la economía informal y sus familias y a los trabajadores de la economía formal en situación irregular como un objetivo fundamental de la política social nacional. Se acababa de aprobar una nueva legislación en materia de seguridad social en Viet Nam y se estaban introduciendo mejoras en las prestaciones legales en Pakistán. El Ministro de Trabajo de la República de Corea se refirió a los problemas de reforma a los que se enfrentaba la actual seguridad social en vista de las presiones competitivas y del envejecimiento de la sociedad. Al mismo tiempo, reconoció que la existencia de un sistema funcional de la seguridad social había ayudado a su país a sobrellevar las turbulencias provocadas por la crisis financiera asiática de finales del decenio de 1990. El Sr. T. Suzuki, Presidente del Grupo de los Empleadores, señaló la necesidad y disposición de su Grupo de entablar un diálogo más intenso en relación con la concepción y financiación de sistemas nacionales de la seguridad social para dotarlos a fin de que puedan hacer frente a las necesidades y retos de una economía global. La Sra. C. Beaumont (trabajadora, Nueva Zelanda) se refirió a un proyecto innovador que se proponía mejorar la posición competitiva del país a través de mejoras de la productividad mediante una combinación de inversiones en el desarrollo de las calificaciones, procedimientos de trabajo, mejoras salariales y protección social.
- 41.** Varios delegados destacaron la importancia de la seguridad y salud en el trabajo como un elemento del trabajo decente. El Sr. R. Singh (trabajador, Fiji) señaló la importante necesidad de garantizar un entorno de trabajo seguro. El Sr. S. Thepsutin (Gobierno, Tailandia) y el Sr. B. H. Le (Gobierno, Viet Nam) mencionaron el Convenio adoptado recientemente sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y solicitaron asistencia para promover una cultura de la seguridad, mientras que otros países indicaron que la ratificación de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo, la formulación de leyes en materia de seguridad y salud en el trabajo y los nuevos comités y sistemas de gestión para la seguridad y salud en el trabajo eran ámbitos prioritarios en las que se valoraría la asistencia de la OIT. Varios oradores indicaron que la ASEAN tenía previsto organizar un diálogo político acerca de la seguridad y salud en el trabajo en la región en 2007.
- 42.** Se mencionó que la inspección del trabajo era uno de los principales mecanismos nacionales para hacer realidad y controlar el trabajo decente en la práctica. Sin embargo, la mayoría de los oradores observó también que en los presupuestos gubernamentales no se solía dotar de suficientes recursos a los servicios de inspección, por lo que carecían de la capacidad necesaria incluso para abarcar la economía formal y mucho menos la informal. El Sr. N. Koga

(trabajador, Japón) indicó que la inspección del trabajo debería reflejar la composición de la fuerza de trabajo nacional — por ejemplo, en Japón el 44 por ciento de los trabajadores en situación regular y el 52 por ciento de los trabajadores en situación irregular eran mujeres, pero sólo un 7 por ciento de los inspectores del trabajo eran mujeres. Los delegados expresaron también su preocupación por el grado en el que los regímenes de inspección del trabajo abarcaban los lugares de trabajo de los trabajadores migrantes (tanto en los países receptores como emisores). El Sr. S. M. Elahi (empleador, Bangladesh) propuso específicamente que hubiera una participación tripartita en los mecanismos de inspección, pues consideraba que era fundamental para controlar los progresos en la consecución del trabajo decente.

43. Los delegados presentaron varias propuestas para la cooperación técnica y acción específica de la OIT. El Grupo Gubernamental instó a los participantes a que velaran por que sus deliberaciones dieran lugar a resultados tangibles y medidas prácticas para su aplicación. El papel de la OIT era fundamental a la hora de formular y establecer soluciones adaptadas a los países que respondieran a la diversidad de requisitos y retos que se plantearon y trataron en la Reunión. La OIT debería movilizar sus recursos para programas de cooperación técnica específicos formulados en consulta con sus mandantes de la región. Los delegados también propusieron que se celebrara un foro sobre productividad y competitividad en la India, que la próxima Reunión Regional Asiática se celebrara en 2008, y que la OIT construyera algunos centros de formación modernos para transferirlos a los países de acogida. La OIT también debería llevar a cabo investigaciones sobre cuestiones fundamentales. Lo que se solicitó con más frecuencia fue que la OIT facilitara una mayor cooperación técnica, en particular asistencia específica por países. Varios oradores instaron a que los países más prósperos de la región prestaran apoyo a los países menos desarrollados para permitirles hacer realidad sus planes de trabajo decente.

## Resumen de las sesiones paralelas

44. Durante la Reunión se celebraron cuatro sesiones paralelas para abordar los principales temas del informe del Director General: *a)* Competitividad, productividad y empleos en un contexto de globalización; *b)* Gobernanza del mercado laboral para el logro del trabajo decente en Asia; *c)* La generación del Milenio: empleos decentes para los jóvenes; y *d)* Migración laboral: estrategia regional para la aplicación del marco multilateral de la OIT.

## Competitividad, productividad y empleos en un contexto de globalización

45. La Sra. M. Ducci, Directora Ejecutiva, Oficina del Director General, presentó el tema de discusión. Los países asiáticos habían alcanzado un registro impresionante de crecimiento de la productividad laboral. Aun así, el aumento de la productividad seguía siendo un desafío principal para que la región se mantuviera competitiva en ámbitos económicos muy sofisticados, y para elevar la calidad de los empleos en las microempresas y las pequeñas empresas, así como para sus cerca de mil millones de trabajadores pobres. Una distribución justa y equitativa de las ganancias derivadas de la productividad podría generar una espiral positiva de nuevos aumentos de la productividad, como «vía rápida» para la competitividad y el desarrollo sostenible e integrador. Esta vía en que todos salen ganando tenía que cimentarse en un mayor valor añadido a la producción, basado en una fuerza laboral calificada, el respeto de los derechos de los trabajadores, buenas condiciones de trabajo, salarios más elevados y mayor satisfacción en el trabajo. Se requerían mejoras de las políticas y las prácticas en el lugar de trabajo en varios frentes: un fortalecimiento de las calificaciones técnicas y de gestión, el acceso al crédito y a otros insumos fundamentales, la tecnología y la innovación, instituciones adecuadas y buena gobernanza, derechos de propiedad y acceso a los mercados,

y una política y entorno reglamentario propicios que fomenten la inversión, el desarrollo empresarial y la creación de empleo.

46. El panelista Sr. K. Liu (Gobierno, China) se centró en la creación de empleos y el desarrollo de los recursos humanos para el crecimiento económico sostenible en China. Señaló que una mano de obra de bajo costo no era suficiente para garantizar el éxito a largo plazo de los productos «fabricados en China». La clave residía en mejorar la calidad de la fuerza laboral, especialmente a través de la ampliación de la reserva de profesionales con un alto grado de calificación. Su país estaba tratando de poner a punto un paquete global de políticas para aplicar una estrategia a largo plazo y sostenible de empleo y desarrollo de recursos humanos.
47. El Sr. J. Buwalda (Gobierno, Nueva Zelanda) señaló que su país había experimentado un descenso de la creación de empleo unido a un alto crecimiento de la productividad, pero que esto se debía fundamentalmente a una prolongación de la jornada laboral. Había llegado el momento de «trabajar de manera más inteligente, en lugar de trabajar más» creando productos de mayor valor y elevando la escala de productividad. Se refirió a la alentadora experiencia de los aumentos de productividad basados en ciertas prácticas en el lugar de trabajo centradas en siete principios directores: liderazgo y gestión; calificaciones y conocimiento; tecnología e innovación; organización del trabajo; cultura del lugar de trabajo; constitución de redes y colaboración; y medición. El diálogo social y la asociación entre gobierno, empleadores y sindicatos había resultado esencial para mejorar los resultados en los lugares de trabajo, elevando tanto el valor del trabajo como los beneficios para los empleadores y los trabajadores, obteniendo al mismo tiempo una participación de la mano de obra y una inversión de capital óptimas.
48. El panelista Sr. S. Nakajima (trabajador, Japón) comenzó haciendo hincapié en la importancia de la asociación tripartita y de unas relaciones laborales estables, como base para el crecimiento de la productividad. El crecimiento de la productividad no desembocaba automáticamente en aumentos suficientes de los salarios ni en mejoras de las condiciones de trabajo. En consecuencia, una distribución justa de la riqueza obtenida a partir de los aumentos de productividad era un factor esencial. La transparencia, la cooperación continua y el desarrollo de la confianza entre los empleadores y los sindicatos era una condición previa para que aumentara la productividad. Era preciso garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, y en particular del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Los trabajadores exigían el acceso a oportunidades para mejorar su calificación y a la educación y la formación, que les permitirían contribuir a la mejora de la productividad. Se refirió a las experiencias del diálogo social en materia de mejora de la productividad en varios países de la región, y las enseñanzas que podían extraerse de dichas experiencias.
49. El panelista, el Sr. S. Goh (empleador, Singapur) destacó que el crecimiento de la productividad era esencial para responder a los desafíos planteados por la competencia mundial y la lucha para escapar de la pobreza. Pero, para obtener y mantener aumentos de la productividad, era necesario contar con un entorno empresarial propicio y con políticas que fomentaran la inversión nacional y extranjera. La inversión en recursos humanos e infraestructuras, los derechos de propiedad, la legislación laboral y la inspección del trabajo desempeñaban un papel esencial a este respecto. También se necesitaba diversidad y flexibilidad en el ámbito económico. La integración económica y la apertura del comercio constituían importantes incentivos para un aumento de la productividad. Al abordar las cuestiones de la productividad, la competitividad y el empleo, era importante tener presentes los aspectos dinámicos, diversos y complejos ligados a estas cuestiones. No era posible aplicar una receta universal y, dada la diversidad de la región, resultaría de gran utilidad un mayor intercambio de información entre los países. En la experiencia de Singapur, el tripartismo, basado en el liderazgo, la confianza y la unidad de propósito, era el elemento fundamental para el éxito.

- 50.** Los participantes entablaron un animado debate. Muchos representantes empleadores alabaron la inclusión de las cuestiones de la productividad y la competitividad en el informe del Director General. Destacaron que la productividad era la clave para elevar la competitividad y mantenerse en el negocio. Sólo se lograrían más empleos si las empresas prosperaban. El desarrollo de las calificaciones de la fuerza laboral era una prioridad urgente, para permitir sacar partido de los nichos de mercado. Se destacó la necesidad de unas relaciones laborales estables. Era importante que existieran buenas relaciones tripartitas y bipartitas, basadas en el desarrollo del consenso, la confianza y la cooperación. Era preciso desarrollar las políticas y estructuras institucionales en el plano nacional para aumentar la productividad. Al medirse la productividad, se ignoraba a menudo el nivel de costo unitario. Los tipos de cambio revestían importancia a este respecto. Se señaló la necesidad de que la OIT prestara asistencia para mejorar la calidad de los datos y de los indicadores en materia de productividad.
- 51.** Varios representantes de los trabajadores expresaron su preocupación respecto de los esfuerzos dirigidos a mejoras de la productividad cuando éstos se emprendían sin consultar plenamente a los trabajadores y sin lograr la participación voluntaria de los mismos. Aunque aceptaban la importancia de los aumentos de productividad, estos programas tenían que ser transparentes, y basarse en la confianza y el intercambio de información. Los aumentos de productividad no debían desembocar en la pérdida de puestos de trabajo, y era preciso compartir de manera equitativa las ganancias obtenidas gracias a aumentos de la productividad entre los trabajadores y los empleadores. La globalización y la privatización estaban teniendo repercusiones negativas sobre las condiciones de trabajo y los niveles salariales. También se hizo hincapié en la necesidad de desarrollar las calificaciones de los trabajadores, así como el nivel de educación general de estos últimos, ya que los bajos niveles de educación eran la principal causa de pobreza, malas condiciones de trabajo, desigualdad de género y trabajo infantil. Era preciso garantizar los derechos laborales y sindicales en el lugar de trabajo, y que éstos se ajustaran a las normas internacionales del trabajo.
- 52.** Oradores que representaban a gobiernos destacaron la importancia de promover la creación de más y mejores empleos junto a la mejora de la productividad. Señalaron la importancia de la formación profesional y del desarrollo de las calificaciones para la empleabilidad y la productividad, especialmente para los jóvenes. También se precisaba una certificación de las calificaciones. En la mayoría de los países existían centros nacionales de formación y otras instituciones que podían modernizarse y desarrollarse. La construcción de una economía del conocimiento era un factor esencial para la mejora de la productividad. El aumento de la competitividad tenía que ir acompañado de una mejora de las medidas de protección social, incluida la seguridad y salud en el trabajo. Debía prestarse una atención especial al sector informal. El aumento de la productividad agrícola exigía mejores calificaciones, infraestructuras y acceso a los mercados. Se necesitaban políticas e instituciones públicas nacionales para la mejora de la productividad, y prestar apoyo y asesoramiento técnico a las empresas, y en especial a las PYME. Resultaban esenciales la capacitación y el intercambio de experiencias. A este respecto, el representante gubernamental de Pakistán propuso que, con el fin de profundizar los conocimientos y compartir experiencias, se organizara un acto regional de la OIT sobre el crecimiento, el empleo y el trabajo decente, e invitó a China a acogerlo, habida cuenta de la riqueza de las experiencias que este país tenía para compartir. El panelista de China expresó el acuerdo de su Gobierno con esta propuesta y la oferta de acoger este acto regional.
- 53.** Al resumir la discusión, la Sra. Ducci destacó el animado y dinámico debate que reflejaba un enfoque multidimensional para responder al desafío de la productividad, la competitividad y la creación de empleo en un mundo globalizado. Existía un enfoque común y un consenso tripartito sobre toda una gama de cuestiones relacionadas con la promoción del diálogo como mecanismo para aumentar la productividad y la competitividad, incluida la importancia de: a) la creación de instituciones apropiadas para apoyar el tripartismo en el plano nacional y de mecanismos de consulta apropiados en el plano de las empresas para promover unas

relaciones laborales estables; *b*) el desarrollo de los recursos humanos y de las calificaciones, basado en la participación de los trabajadores y los empleadores; *c*) la integración basada en la igualdad de género, para permitir que un mayor número de personas saque partido de la globalización y para aliviar la pobreza; *d*) la promoción y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores; *e*) la solución de los riesgos ligados a los aumentos de productividad, a través de mejoras de la seguridad y la salud en el trabajo; y *f*) la recopilación y publicación de datos e indicadores sobre productividad.

54. Todos los interlocutores tripartitos tenían que desempeñar un papel para cumplir el objetivo de la productividad y la competitividad y lograr al mismo tiempo el trabajo decente para todos. Se pedía a la OIT que apoyara los esfuerzos de los mandantes tripartitos en los países de la región para abordar el desafío del fomento de la productividad, la competitividad y la creación de empleo.

## **Gobernanza del mercado laboral para el logro del trabajo decente en Asia**

55. El Sr. K. Tapiola, Director Ejecutivo, Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, presentó el tema de discusión. Tras proyectarse un vídeo en el que se presentaban varios aspectos de la gobernanza del mercado de trabajo, cuatro panelistas expresaron sus opiniones y sugerencias para una mejora de la gobernanza del mercado de trabajo. Esta exposición fue seguida de una discusión interactiva.
56. El señor S. K. Srivastava (Gobierno, India) consideraba que una buena gobernanza del mercado laboral introducía un equilibrio entre flexibilidad, estabilidad y seguridad, y requería paciencia para lograrlo a través del diálogo social. Introducir dicho equilibrio exigía intervenciones que iban desde el desarrollo de las calificaciones hasta la capacitación de la mujer y el fomento de la participación de los trabajadores. La India estaba adaptando su política laboral a una política económica global orientada al crecimiento económico con alto coeficiente de mano de obra. Disponer de un empleo, aunque fuera en la economía informal, era la mejor garantía para la seguridad social.
57. El Sr. S. Yasui (Gobierno, Japón) demostró cómo las iniciativas voluntarias para integrar las normas laborales en los sistemas de gestión estaban completando de manera creciente los mecanismos de gobernanza de carácter normativo. Los gobiernos de la ASEAN, por ejemplo, estaban promoviendo la puesta en común de experiencias nacionales en relación con los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como modelos de gobernanza para el trabajo decente.
58. La Sra. Tate (trabajadora, Australia) señaló que la buena gobernanza del mercado laboral tenía que lograr el trabajo decente en todos sus aspectos, y lograrlo para todos. Los marcos de gobernanza de Asia no eran necesariamente eficaces en términos de trabajo decente. Los sindicatos eran los interlocutores naturales para buscar soluciones a fin de elevar la productividad. No obstante, consideraba que la realidad actual de Asia se caracterizaba por violaciones de los derechos sindicales; reformas de mercado laboral que prestaban escasa atención a las vidas y medios de sustento de la gente; y marcos internacionales y regionales de gobernanza que carecían de una base social para el trabajo decente. En consecuencia, destacó la importancia que revestían la promoción y puesta en práctica de los derechos de los trabajadores, especialmente en el ámbito de la libertad sindical y de la negociación colectiva.
59. El Sr. H. S. Lee (empleador, República de Corea) subrayó que la buena gobernanza del mercado laboral significaba que la oferta y la demanda podían ajustarse sin la injerencia de preceptos rígidos. Sugirió algunas orientaciones, incluido el respeto para la diversidad en los mercados laborales asiáticos y en términos de crecimiento económico; el apoyo a la flexibilidad salarial y el reconocimiento de los distintos tipos de empleo; una orientación

hacia la empleabilidad a lo largo de toda la vida; y un papel más importante para las agencias de empleo privadas.

60. Varios delegados empleadores subrayaron que los mercados laborales asiáticos debían configurarse y gobernarse desde dentro de los países, de modo que el equilibrio establecido entre flexibilidad, seguridad y estabilidad pudiera reflejar la diversidad de situaciones nacionales. Los marcos deberían valorarse en función de su capacidad para producir resultados concretos en materia de trabajo decente.
61. Los delegados trabajadores expresaron preocupación por el hecho de que siguiera excluyéndose a un número creciente de categorías de trabajadores «atípicos», y en especial a la mujer. El bajo nivel de ratificación de las normas internacionales del trabajo suponía un obstáculo para la buena gobernanza. En Asia, no se aprovechaba lo suficiente mecanismos para una gobernanza flexible que habían demostrado su eficacia, tales como la negociación colectiva, y en algunos casos se impedía el recurso a los mismos.
62. Varios gobiernos compartieron sus experiencias en lo que se refería a la mejora de la gobernanza del mercado de trabajo a través de una cuidadosa planificación para lograr resultados en materia de trabajo decente; a una mejor integración de las políticas social, económica y medioambiental; y al diálogo social.
63. A todo lo largo de la discusión, los delegados empleadores y trabajadores destacaron con firmeza la necesidad de desarrollar su capacidad para poder participar en los marcos de gobernanza proporcionados por los gobiernos.
64. El Sr. S. Shahir (trabajador, Malasia), como portavoz del Consejo de Sindicatos de la ASEAN, acogió con agrado la disposición de la ASEAN a colaborar con los sindicatos como socios en la cuestión de la gobernanza regional.
65. El moderador concluyó señalando que, por muy distintas que fueran las combinaciones acertadas de flexibilidad, seguridad y estabilidad en los contextos nacionales específicos, la flexibilidad sólo tenía sentido en un marco de normas y diálogo social. Esto era lo que constituía la garantía del mantenimiento de la base social del Programa de Trabajo Decente.

## **La generación del Milenio: empleos decentes para los jóvenes**

66. Al presentar el tema de discusión, el señor A. Boulton, Director de la Oficina de la OIT para Indonesia, señaló que los jóvenes representaban cerca del 20 por ciento de la fuerza laboral en la región de Asia y el Pacífico, pero suponían casi la mitad de los desempleados de la región. Asia contaba con más del 45 por ciento de los desempleados jóvenes del mundo. Otros muchos estaban subempleados o tenían empleos de baja calidad, mal remunerados, con contratos a corto plazo o informales y sin protección social. Los participantes debían centrarse en medidas prácticas destinadas a resolver el problema del desempleo de los jóvenes.
67. La primera panelista, la Sra. M. Hanartani (Gobierno, Indonesia) afirmó que su Gobierno reconocía la urgencia de encontrar una respuesta al desafío del desempleo de los jóvenes como requisito indispensable para la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible. Indonesia ocupaba un lugar destacado en la Red de Empleo de los Jóvenes (REJ). El Gobierno contaba con programas para la prevención del trabajo infantil, que garantizaban una educación de calidad y evitaban un ingreso prematuro en la fuerza laboral, ofrecían formación empresarial, creaban servicios de empleo públicos, organizaban ferias de empleo y reforzaban la orientación profesional en las escuelas.

68. El Sr. J. M. Humaidan (Gobierno, Bahrein) afirmó que, en su país, el problema de los jóvenes desempleados era grave. El Gobierno había puesto en marcha un programa innovador para movilizar la sensibilización, alentar a los jóvenes a inscribirse para obtener un empleo, proporcionar servicios de colocación en el empleo y una formación pertinente en materia de calificaciones a fin de mejorar la empleabilidad. A algunos de los estudiantes, especialmente amas de casa, se les facilitaba una formación empresarial a fin de que pudieran iniciar su propio negocio.
69. La Sra. Vederero (trabajadora, Filipinas) señaló que se requería una política macroeconómica global que ofreciera una orientación política clara para promover el empleo seguro y de calidad para los jóvenes. La mejora de las instalaciones educativas y de formación era esencial, y los responsables políticos debían escuchar lo que tenían que decir los jóvenes a la hora de formular políticas para ellos. «El trabajo decente era lo que alimentaba los sueños de la mayoría de los jóvenes» y era necesario que aumentara el número de países miembros de la REJ y prestar mayor atención a los contratos de trabajo, las condiciones laborales, los salarios, las redes de seguridad social, y una legislación laboral que impulsara el trabajo decente para los jóvenes.
70. El último panelista, el Sr. P. Anderson (empleador, Australia) afirmó que el empleo de los jóvenes era un problema complejo, que no existía una solución universal y que las políticas de empleo debían incluir un enfoque específico sobre los jóvenes. Sólo podría responderse adecuadamente al desafío si los interlocutores sociales actuaban de manera tanto colectiva como individual para resolver la cuestión. Se necesitaban mejores mecanismos para el desarrollo de las calificaciones, y éstas tenían que responder a las necesidades del mercado. El desempleo de los jóvenes tenía consecuencias sociales y políticas, y no sólo económicas. Los empleadores podían desempeñar un papel activo a través de iniciativas de responsabilidad social de la empresa, facilitando información y asesoramiento a los gobiernos sobre las necesidades en materia de calificaciones, ofreciendo una experiencia laboral y calificaciones a los jóvenes, colaborando con las instituciones educativas y facilitando la transición de la escuela al trabajo. Resultaba prioritario asignar un mayor volumen de recursos a la OIT para la cuestión del empleo de los jóvenes, con el fin de ajustarse a lo dispuesto en las conclusiones aprobadas durante la discusión de la reunión de 2005 de la CIT.
71. Todos los mandantes tripartitos hicieron hincapié en que el desempleo de los jóvenes era una cuestión esencial que tenía dimensiones económicas, sociales y políticas. Los oradores también consideraban que había llegado el momento de ocuparse seriamente del problema del desempleo de los jóvenes y de formular con carácter prioritario políticas de empleo pertinentes para los jóvenes. Muchos oradores intercambiaron información sobre las medidas innovadoras que sus gobiernos u organizaciones habían adoptado para abordar este problema.
72. La mayoría de los oradores subrayó la necesidad de disponer de una estrategia de desarrollo de las calificaciones a fin de mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Hubo consenso respecto de la necesidad de que dichas estrategias se basaran en una educación básica de calidad y en una formación profesional orientada al mercado. Esto resultaba especialmente importante para los desempleados que sí contaban con una educación, problema que revestía una importancia principal en algunos países de la región, fundamentalmente como consecuencia del desfase de las calificaciones. Se hizo hincapié en la necesidad de la certificación, incluso para quienes recibían formación a través de mecanismos informales, y también la necesidad de garantizar que no se explotara a los aprendices y que se les ofreciera orientación profesional.
73. Los participantes destacaron la importancia de las asociaciones creativas, con implicación de los interlocutores sociales, para abordar este problema. Algunos destacaron que resultaba igualmente importante escuchar lo que tenían que decir los jóvenes a la hora de elaborar políticas destinadas a ellos. Las cuestiones de género requerían una atención especial, al igual que las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. Resultaba esencial disponer de

estadísticas fiables y de una mejor información sobre el mercado de trabajo, a fin de poder evaluar y promover el empleo de los jóvenes. Los oradores instaron a la OIT a que propiciara el intercambio de experiencias nacionales y a que asignara más recursos para los programas de empleo de los jóvenes en la región.

## **Migración laboral: estrategia regional para la aplicación del marco multilateral de la OIT**

74. La Sra. L. L. Lim, Directora Regional Adjunta para la región de Asia y el Pacífico, abrió la sesión y presentó el tema de discusión. El gran número de los oradores que pidieron hacer uso de la palabra durante la sesión sobre la migración laboral reflejaba el gran interés que suscitaba esta cuestión. Los panelistas fueron el Sr. M. G. Imson (Gobierno, Filipinas), el Sr. M. H. Song (Gobierno, República de Corea), el Sr. V. T. Nathan (empleador, Malasia) y el Sr. N. Z. Hasan (trabajador, Bangladesh). También intervinieron más de 20 oradores en la sala, y otros no pudieron hacerlo debido a la limitación de tiempo.
75. Tanto en los países de origen como en los países de destino, la migración laboral forma parte de las estrategias nacionales de empleo y reducción de la pobreza, y representa un mecanismo para responder a las tendencias demográficas y del mercado de trabajo. El desafío que se plantea es el de gestionar la migración laboral de modo que beneficie tanto a los países de origen como los países de destino, brindando protección a los trabajadores migrantes, y reconociéndose que «un trabajador migrante protegido es un trabajador más productivo» que beneficia al país de origen y al país de destino, así como a su propia familia y comunidad.
76. Todas las fases de la migración requieren una gestión, desde los preparativos para la salida del país de origen hasta el trabajo en los países de destino, el regreso y la reintegración. Los países de la región disponen de una amplia experiencia en términos de normativas, buenas prácticas y programas de formación en materia de gestión de la migración laboral. A pesar de los esfuerzos desplegados, seguían aumentando la migración irregular y el tráfico de personas. Los oradores señalaron los costos sociales de la migración y los ejemplos de explotación y abuso, especialmente de las trabajadoras domésticas migrantes, pero recordaron que estos ejemplos no constituían la norma. Para muchos, la experiencia de la migración era positiva. Los mandantes tripartitos destacaron la importancia del diálogo constructivo para lograr políticas y programas más eficaces y extraer enseñanzas de los errores del pasado.
77. Cada país establecía su propia política migratoria como parte de sus políticas de empleo y protección social. Estas últimas debían orientarse a garantizar que los hombres y las mujeres pudieran encontrar trabajo decente en sus propios países. Los oradores de los países de origen plantearon una serie de problemas comunes: las naciones insulares del Pacífico se preocupaban por la «fuga de cerebros»; otras trataban de reducir los costos y de mejorar el uso eficaz de las remesas. Los países de destino expresaron su preocupación respecto de las posibles repercusiones sobre las condiciones salariales y de trabajo. Muchos se mostraron de acuerdo en que la cuestión de los acuerdos bilaterales entre los países de origen y de destino no podía limitarse a una cuestión de equilibrio de la oferta y la demanda, sino que debía abordar toda una gama de cuestiones, entre las que figuraban el reconocimiento de las calificaciones y las competencias y la transferibilidad de las prestaciones de la seguridad social.
78. Los oradores reconocieron que el marco multilateral de la OIT para un enfoque de la gestión de la migración laboral basado en derechos ofrecía una orientación, pero destacaron que su aplicación se tenía que basar en las circunstancias y prioridades de cada país. Al mismo tiempo, numerosos delegados destacaron las posibilidades prácticas de cooperación en el plano regional. Instaron a la OIT a que promoviera el diálogo entre los países de origen y de destino, a fin de establecer datos e información pertinentes y de permitir a los mandantes

aprender de la legislación y la práctica. Varios instaron a que aumentara el número de ratificaciones de los convenios de la OIT en esta materia.

79. La Oficina había elaborado un plan de acción a fin de prestar asistencia a los mandantes en cuatro ámbitos: la aplicación del marco multilateral; el fomento de la complementariedad de los mercados de trabajo a través el intercambio de información entre los países de la región; la promoción de sistemas de contratación justos y eficaces, por ejemplo a través de un código de prácticas; y la oferta de protección social a los trabajadores migrantes. De esta sesión habían surgido ideas respecto de los elementos que presentaban interés para los distintos mandantes, a efectos de un ulterior seguimiento por parte de la Oficina.

## **Reunión del panel de organizaciones regionales e internacionales, con la OIE y la CIOSL**

### **Trabajo decente en el siglo XXI: hacerlo realidad a través de asociaciones estratégicas**

80. El Director General informó a la reunión que, debido a los recientes acontecimientos en el Líbano, el Secretario Ejecutivo de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para el Asia Occidental (CESPAO) no podía asistir a la sesión. Señaló que se había hecho hincapié a todo lo largo de la reunión sobre la necesidad de cooperación regional. Asia se encontraba en una fase ascendente, debido en gran parte a que esta región, diversa pero dinámica, estaba asumiendo cada vez más un liderazgo político mundial. El Programa de Trabajo Decente también se encontraba en una fase ascendente. Se estaba convirtiendo en un programa de alcance global, en el que se articulaban la necesidad de creación de empleos y el empleo de calidad basado en la competitividad. Para la aplicación de este Programa, resultaba esencial desarrollar las asociaciones estratégicas a fin de constituir una base de conocimientos, crear foros regionales para el intercambio de ideas y hacer frente a los desafíos concretos.
81. El Sr. H. S. Kim, Secretario Ejecutivo de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) señaló tres desafíos fundamentales en el mundo laboral asiático: el crecimiento sin creación de empleo en una región que acoge a la mitad de los jóvenes desempleados del mundo; los trabajadores pobres, especialmente en la economía informal; y la abrumadora tarea de crear trabajo decente para más de 600 millones de personas, es decir, tres cuartas partes de los pobres del mundo. La región de Asia y el Pacífico también incluía a la mayoría de las personas atrapadas en el trabajo forzoso o el trabajo infantil. Señaló que la reforma de las Naciones Unidas en curso suponía una oportunidad para mejorar los esfuerzos realizados a escala del sistema de las Naciones Unidas para el logro del trabajo decente, que se había convertido en un objetivo común desde la Cumbre Mundial de 2005 y la serie de sesiones de alto nivel del ECOSOC en 2006. La CESPAP y la OIT habían logrado sinergias en ámbitos tales como el análisis político del crecimiento sin creación de empleo, los trabajadores pobres y el empleo de los jóvenes; una cooperación en relación con los niños y jóvenes que son víctimas de la explotación sexual con fines comerciales en la subregión del Gran Mekong; y la promoción del derecho al trabajo decente para las personas con discapacidad. La CESPAP y la OIT habían trabajado en asociación a lo largo de dos decenios para las personas discapacitadas de la región de Asia y el Pacífico. El Marco Biwako para el Milenio había fijado objetivos de trabajo decente tales como la promoción de la formación y el empleo para las personas con discapacidad, y la cooperación se había centrado recientemente en suscitar el interés de los empleadores por contratar a personas con discapacidad. El orador preveía que esta asociación estratégica se iba a consolidar en los ámbitos de la migración laboral y las estadísticas de la economía informal, y expresó su especial agradecimiento a la OIT por su activa participación en el Grupo de Trabajo temático

regional sobre la migración internacional. El Sr. Kim propuso que se reforzara la asociación entre la CESPAP y la OIT, al menos de dos maneras: sirviendo como plataforma regional destinados a promover los esfuerzos normativos destinados a lograr el trabajo decente y mejorar el diálogo multisectorial y entre todas las partes interesadas; y abriendo el Foro Empresarial de Asia y el Pacífico a fin de promover la responsabilidad social de la empresa. También propuso ampliar la asociación mediante una colaboración más estrecha con la ASEAN, el Foro de las Islas del Pacífico, la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional, la Organización para la Cooperación Económica y el Banco Asiático de Desarrollo.

- 82.** La Sra. M. Thuzar (Secretaria de la ASEAN) recordó cuáles eran los elementos clave de la asociación estratégica en y entre los diez Estados Miembros de la ASEAN y sus interlocutores, según los había expuesto el Sr. Ong en su discurso pronunciado anteriormente ante la plenaria de la Conferencia. Informó a la reunión que la ASEAN se estaba orientando a la creación de un área de libre comercio de la ASEAN (AFTA) para 2015. En el año 2000, la Reunión de Ministros del Trabajo de la ASEAN (ALMM) había formulado declaraciones de orientación y de misión en las que se reconoció la necesidad de una acción colectiva para hacer frente a los problemas relacionados con la globalización y la competencia. La ALMM también adoptó en 2001 un programa de trabajo regional que abarcaba cinco áreas clave: la creación de empleo; el desarrollo de los recursos humanos; el fomento de la movilidad laboral; el fortalecimiento de la seguridad social y la protección social; y el fomento del diálogo tripartito. Estas cinco áreas respondían bastante bien al Programa de Trabajo Decente, lo cual demostraba la pertinencia de la labor desarrollada por la ASEAN a efectos de dicho Programa. En consecuencia, era lógico que la ASEAN se implicara ahora más con la OIT y otras organizaciones internacionales que desarrollaban actividades en dichas áreas prioritarias. Sugirió que podría vincularse la labor de la ASEAN con las actividades prácticas en curso de la OIT en los ámbitos de la migración laboral y el desarrollo de las calificaciones en el plano regional.
- 83.** El Sr. B. Wilton (Organización Internacional de Empleadores) reiteró el compromiso adquirido por la OIE para desempeñar un papel activo en las diversas asociaciones que abarcaban un espectro de actividades destinado a lograr el trabajo decente, incluida la lucha contra el VIH/SIDA y los programas de creación de empleo. Destacó algunos de los desafíos a los que debían enfrentarse los miembros de la OIE que deseaban desempeñar un papel en estas asociaciones ampliadas. En primer lugar, muchas organizaciones aún no disponían de un conocimiento suficiente acerca de las diversas iniciativas de convergencia y, como resultado, no podían sacar partido de las nuevas oportunidades que se les presentaban. Otro desafío era el constituido por la complejidad que entrañaba el gran número y amplio alcance de las iniciativas en Asia. Una preparación insuficiente podría desembocar en una duplicación de esfuerzos o en una menor eficacia de los mismos. Aún se echaba de menos en muchos países una estrategia clara que propiciara la planificación y aplicación conjuntas. Señaló que, en ocasiones, las prioridades de los donantes evolucionaban a lo largo del tiempo, lo cual provocaba una finalización prematura de los programas, o una finalización antes de que los actores estuvieran preparados para asumir las responsabilidades correspondientes. La capacidad seguía suponiendo uno de los principales desafíos. Se requería mucha más creación de capacidad con el fin de lograr que las asociaciones funcionaran con una perspectiva de largo plazo. También recomendó que se documentaran las experiencias que hubieran tenido éxito y que se compartieran los ejemplos de prácticas óptimas que pudieran imitarse en otros lugares. Destacó la necesidad de adoptar un enfoque estratégico a la hora de planificar y preparar nuevas asociaciones. Las nuevas iniciativas tenían que tomar en consideración todas las oportunidades que se planteaban en los planos local, nacional y regional. Ofreció el ejemplo de una alianza estratégica con el PNUD como demostración de un enfoque coordinado, que permitía a los miembros de la OIE convertirse en socios eficaces en diversos programas. Para concluir, destacó la importancia de examinar los resultados y productos concretos obtenidos a través de las asociaciones ampliadas que se habían propuesto.

- 84.** El Sr. N. Suzuki (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres – Organización Regional para Asia y el Pacífico) declaró que la globalización había creado una enorme riqueza económica, pero que el ritmo de la erradicación de la pobreza se había mantenido extremadamente lento, mientras que la brecha entre los ricos y los pobres seguía ampliándose visiblemente. Los motivos de estos «déficit de la globalización» tenían que buscarse en la falta de mecanismos adecuados para la redistribución de la riqueza nacional. Dichos mecanismos incluían la negociación colectiva, basada en la libertad sindical y de asociación; las redes de seguridad social; y una fiscalidad justa. Los sindicatos desempeñaban un papel especialmente importante, ya que establecían los modelos para la redistribución de la riqueza nacional. El trabajo decente seguía siendo un sueño lejano para muchas personas. Los déficits de trabajo decente eran espectaculares, y empeoraban en particular en los países donde las mujeres y los trabajadores jóvenes sufrían las consecuencias de las presiones ejercidas para reducir los salarios, alargar las jornadas laborales y aceptar el empleo precario.
- 85.** El orador señaló que la región de Asia presentaba la tasa de ratificación más baja de los convenios fundamentales de la OIT, e instó a la OIT a seguir adelante con su campaña para la ratificación y su apoyo para lograr la aplicación de los mismos. El déficit de trabajo decente resultaba más evidente en la economía informal. La globalización y la discriminación por razones de género, nacionalidad, raza, edad y otros factores eran directamente responsables del crecimiento de una fuerza laboral informal. Señaló que la desigualdad de género seguía profundamente anclada en la sociedad debido a los valores tradicionales, y propuso que se organizaran auditorías de género a fin de luchar contra esta desigualdad. El trabajo infantil aún afectaba a unos 217 millones de niños en todo el mundo, y expresó la opinión de que la causa fundamental de la persistencia del trabajo infantil era la falta de voluntad política de los gobiernos para ofrecer a todos los niños una educación obligatoria universal. Deploró el hecho de que aún existieran en Asia el trabajo en régimen de esclavitud y la servidumbre por deudas, que afectaban fundamentalmente a los grupos más vulnerables, y recomendó que la OIT facilitara más asistencia técnica al respecto. De manera más específica, recomendó que las conclusiones de 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Myanmar fueran reafirmadas con decisión por la Reunión Regional. Se iban a necesitar esfuerzos decididos y concertados por parte de todos los interlocutores sociales para lograr el trabajo decente, no sólo en los sectores sino también a través de las fronteras nacionales. Los sindicatos trataban de obtener el reconocimiento de las agrupaciones económicas regionales y las instituciones financieras internacionales debido a la repercusión de las políticas de estas instituciones sobre los mercados laborales y las vidas de la gente. La OIT podía apoyar estas iniciativas a través de la promoción de las normas fundamentales del trabajo y del concepto del trabajo decente en dichos círculos.
- 86.** El orador hizo hincapié en que la paz y la democracia eran factores esenciales para el desarrollo y el trabajo decente. Los derechos de los trabajadores sólo podían protegerse en el contexto de una sociedad democrática. Instó a que se reforzaran los marcos internacionales para lograr la paz y la seguridad, ya que los trabajadores de muchos países eran víctimas de la guerra o del creciente terrorismo global. Anunció el compromiso de la CIOSL y de la CIOSL – ROAP para constituir asociaciones estratégicas sociales en los planos nacional, regional y global, con el fin de lograr una globalización que produjera resultados equilibrados, tanto entre como dentro de los países.
- 87.** El Director General, al resumir el debate, hizo hincapié en el firme compromiso de los actores, tanto gubernamentales como no gubernamentales, con la cooperación regional, y el Programa de Trabajo Decente como un marco apropiado para promover una globalización justa y tratar de lograr la coherencia de las políticas entre las organizaciones internacionales.

## Sesiones informativas

88. Se celebraron sesiones informativas sobre los siguientes temas: el seguimiento del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006; la campaña de ratificación de la enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT; la cooperación técnica y los programas de trabajo decente por país; la Red Regional de Competencias; las iniciativas de la OIT sobre calificaciones y empleabilidad en Asia y el Pacífico; y el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. A continuación se resumen estas sesiones informativas.

## Seguimiento del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

89. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, constituye un paso importante para hacer realidad el trabajo decente en el contexto de la globalización. La industria marítima, tanto a nivel mundial como en la región de Asia, con sus principales Estados de abanderamiento y Estados rectores del puerto así como por su función como principal proveedor de la gente de mar, puede beneficiarse del Convenio que tiene por objetivo proporcionar una protección eficaz a la gente de mar, condiciones de igualdad para todos los armadores y una mayor flexibilidad para que los gobiernos cumplan sus obligaciones.
90. El Convenio sobre el trabajo marítimo es un instrumento amplio que refunde 68 convenios y recomendaciones existentes de la OIT, a los que reemplazará cuando entre en vigor. Esto sucederá cuando el Convenio haya sido ratificado por 30 Estados Miembros que representen el 33 por ciento del arqueo bruto de la flota mundial.
91. El proceso de cinco años de deliberaciones tripartitas y las ventajas claras que proporciona el nuevo instrumento a todas las partes han dado lugar a un nivel de apoyo sin precedentes. El Convenio fue adoptado por la reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo en febrero de 2006, por 314 votos a favor y ninguno en contra. Este enorme impulso y apoyo casi universal tienen que seguir promoviéndose para garantizar la ratificación más amplia posible en el menor espacio de tiempo posible.
92. La Oficina va a iniciar un plan de acción para hacer realidad las posibilidades de protección eficaz que presenta el Convenio. Para lograr este objetivo es esencial la cooperación regional e internacional. La Oficina acoge con agrado el asesoramiento de los Estados Miembros en relación con ámbitos de cooperación técnica que les permitan avanzar hacia la ratificación y aplicación efectiva del Convenio en los próximos cinco años.

## Campaña de ratificación de la enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT

93. El Consejo de Administración de la OIT solicitó a la Oficina que iniciara una campaña de ratificación de la enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT porque los progresos realizados para su entrada en vigor habían sido lentos, aunque constantes. El objetivo de la campaña es lograr 32 nuevas ratificaciones para 2007, año en el que se cumple el décimo aniversario de la adopción de la enmienda por la Conferencia Internacional del Trabajo. Esto permitiría que la enmienda entrara en vigor.
94. Si se añadiera un nuevo párrafo 9 al artículo 19 de la Constitución de la OIT, la Conferencia podría entonces derogar todo convenio que hubiese perdido su objeto o que ya no representase una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.
95. Las garantías que se ofrecen a los empleadores y a los trabajadores se basan en el nuevo enfoque. La Conferencia tripartita podrá decidir, por una mayoría de dos tercios, que un

convenio es obsoleto, previa consulta con los interlocutores sociales. Por último, incluso cuando se deroga un convenio, los países pueden, si lo desean, seguir aplicando la legislación u otras medidas relacionadas con dicho convenio.

96. La mayoría de los Estados Miembros de la región de Asia y el Pacífico (24 a finales de agosto de 2006) han ratificado la enmienda, pero todavía quedan 15 por ratificarla, a saber: Afganistán, Camboya, Fiji, Indonesia, República Islámica de Irán, Iraq, Islas Salomón, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Mongolia, Papua Nueva Guinea, Samoa, Tailandia, Timor-Leste y Vanuatu. Se insta a estos países a que procedan a la ratificación.
97. Toda información relativa a las formalidades de ratificación puede consultarse en el sitio web de la Oficina del Consejero Jurídico: [www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/) y también se puede obtener de los especialistas en normas internacionales del trabajo en la región.

### **Cooperación técnica y programas de trabajo decente por país**

98. La comunidad internacional en general ha hecho suyo el Programa de Trabajo Decente de la OIT. Desde diversas cumbres regionales a la cumbre de las Naciones Unidas celebrada en octubre 2005 y la Declaración Ministerial del ECOSOC de julio de 2006, los países en todos los niveles de desarrollo han reconocido que el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos era un objetivo global y un objetivo nacional central, incluso para la reducción de la pobreza y como parte de los esfuerzos encaminados a lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
99. Este consenso sienta bases sólidas para influir en las políticas de cooperación para el desarrollo y movilizar recursos para la cooperación técnica, centrándose en los programas de trabajo decente por país (PTDP) como el principal medio del que dispone la OIT para colaborar con un determinado país, a fin de apoyar su plan nacional destinado a lograr los objetivos de trabajo decente. Cada PTDP constituye una plataforma que reúne los recursos procedentes de todas las fuentes disponibles a nivel nacional e internacional, y proporciona apoyo integrado para las prioridades claramente definidas que se han determinado a través del diálogo con los mandantes nacionales: gobiernos, empleadores y trabajadores.
100. Continúan los debates intensos sobre la cooperación para el desarrollo, en particular entre los países donantes, con la reforma de las Naciones Unidas como trasfondo. Las iniciativas apuntan a una mayor coherencia, convergencia y coordinación del apoyo multilateral para el desarrollo a nivel nacional.
101. Los PTDP constituyen un medio eficaz a través del cual la OIT puede aportar una contribución particular a los marcos de cooperación internacional, como el MANUD, los DELP, los sistemas de evaluación común para los países y los ODM, y establecer asociaciones estratégicas en torno a este programa. Esto requiere la movilización de los recursos de los mandantes, que se están orientando cada vez más al nivel local. Nuestra garantía de éxito es la implicación, basada en la participación activa de los gobiernos, de los empleadores y los trabajadores en el seno de la OIT.
102. En el caso de Viet Nam, por ejemplo, el Marco de Trabajo Decente por País (MTDP) que se ha firmado recientemente establece el marco estratégico en el que el Gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores aceptan trabajar en mutua asociación y con la OIT para la consecución del objetivo de trabajo decente para todos. El MTDP también orienta y da coherencia a la labor de la OIT en Viet Nam y permite la adopción de medidas basadas en la demanda y la movilización de los recursos previstos. La cooperación técnica para 2006-2007 se articula en torno a un PTDP prioritario que refleja los cuatro temas estratégicos del MTDP y responde a las prioridades inmediatas dentro de cada uno. Entre los

campos prioritarios cabe mencionar las instituciones laborales, los mercados de trabajo y el empleo, la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo y los grupos vulnerables.

### **Red Regional de Competencias: iniciativas de la OIT en materia de calificaciones y empleabilidad en Asia y el Pacífico**

- 103.** Muchos países de Asia y el Pacífico están teniendo dificultades para mejorar las calificaciones de la fuerza de trabajo requeridas para hacer frente a la competitividad, la productividad y el empleo. La importante reducción de los recursos destinados a la cooperación técnica plantea la necesidad de adoptar nuevos enfoques, como la creación de redes y la cooperación técnica entre países.
- 104.** La OIT está prestando asistencia a los mandantes para que puedan responder a estos retos mediante la creación de un nuevo Programa Regional sobre Calificaciones y Empleabilidad (SKILLS-AP), que funciona a través de una Red Regional de Competencias revitalizada. El programa SKILLS-AP se basa en la valiosa labor llevada a cabo por el Programa para Asia y el Pacífico de Desarrollo de las Calificaciones Profesionales (APSDEP), que ahora se integrará totalmente en el programa SKILLS-AP. En 2005, todos los Estados Miembros de la OIT de la región se reunieron para determinar las cuestiones fundamentales relativas a las calificaciones y discutir la forma de intercambiar experiencias. Convinieron en un marco para la cooperación, que consiste en una guía para la colaboración entre los países, que «resulta de un compromiso común de cooperar, al reconocer que toda las organizaciones asociadas de la región pueden intercambiar información y experiencias que serán de gran utilidad para las demás». La Red se ha concebido para proporcionar una base para el intercambio de conocimientos y experiencias y de cooperación técnica entre los Estados Miembros.
- 105.** Pakistán es un buen ejemplo de un país que da gran importancia al desarrollo de las calificaciones. Este país se ha beneficiado también del programa SKILLS-AP y de la Red mediante el aprendizaje de nuevos enfoques y el intercambio de sus propias experiencias. La OIT está apoyando el programa de desarrollo de las calificaciones del Primer Ministro y el foro recientemente creado de calificaciones y empleo de Pakistán así como el proyecto TREE que está obteniendo excelentes resultados. El desarrollo de las calificaciones constituye una parte importante del programa de trabajo decente por país de Pakistán.

### **Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo**

- 106.** El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y la Recomendación que lo acompaña fueron adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2006. El Convenio es promocional, no prescriptivo y fácil de ratificar. El objetivo es promover la aplicación de los instrumentos existentes sobre la seguridad y salud en el trabajo, sin duplicar sus disposiciones, y fomentar una mejora continua de los sistemas y resultados nacionales de la seguridad y salud en el trabajo. La formulación de una política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, la adopción de un programa nacional que establezca prioridades y el establecimiento de un sistema nacional que garantice la aplicación son elementos fundamentales. El Convenio insta a que se formule desde una política nacional de conformidad con los principios establecidos en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Además, se debería establecer un programa nacional que se centre en prioridades específicas, previa celebración de consultas tripartitas. El objetivo sería fortalecer el sistema nacional para la seguridad y salud en el trabajo y sentar las bases de una cultura de la seguridad y la salud, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT actualizados y pertinentes, incluidos los convenios y las recomendaciones así como los repertorios de recomendaciones prácticas y directrices. Los sistemas nacionales proporcionan el marco principal para la aplicación. Dichos sistemas abarcan la legislación, la designación

de autoridades competentes, mecanismos para garantizar que se aplica la legislación, la inspección del trabajo, acuerdos para promover la cooperación entre la dirección y los trabajadores, el establecimiento de un órgano tripartito nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, servicios de información y asesoramiento, y la formación. La OIT colaborará estrechamente con los Estados Miembros de la región de Asia y el Pacífico para fomentar la aplicación y la ratificación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

## **Consideración del informe de la Comisión de Verificación de Poderes**

- 107.** En la Reunión se tomó nota del informe de la Comisión de Verificación de Poderes y se aprobó la recomendación contenida en el párrafo 29 de dicho informe.

## **Consideración y adopción de las conclusiones**

- 108.** El Sr. T. Suzuki, en calidad de Presidente del Grupo de Empleadores, dijo que su Grupo aprobaba las conclusiones. Su Grupo hubiera deseado que en el documento se reflejara la preocupación por ellos expresada en relación con los posibles efectos negativos de la inflación en el trabajo decente. Aunque eso no era posible, se apoyó plenamente el compromiso alcanzado.
- 109.** La Sra. C. Beaumont, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo también que su Grupo aprobaba las conclusiones. Su Grupo hubiera preferido que en las conclusiones se hubiera dado más preponderancia a la negociación colectiva y a la distribución de los beneficios derivados de la productividad. No obstante, el Grupo de los Trabajadores apoyaba este valioso texto.
- 110.** Los participantes en la Reunión adoptaron las conclusiones.

## **Consideración y adopción del informe de la Reunión**

- 111.** Varios delegados presentaron enmiendas que se incorporaron en la versión final del informe. A continuación se adoptó el informe, a reserva de su aprobación por el Consejo de Administración.

## **Clausura de la Reunión**

- 112.** El Presidente, el Presidente del Grupo de los Empleadores y el Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores felicitaron a los delegados por el éxito de la Reunión. Opinaron que en la Reunión se había llegado a conclusiones equilibradas y valiosas que refrendaban todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente como una base sólida para los diversos procesos que apoyan el desarrollo en Asia, incluidos los ODM y los DELP. Expresaron su apoyo por la consagración de un decenio al trabajo decente en Asia sobre la base del tripartismo y asociaciones regionales.
- 113.** El Director General expresó su profunda satisfacción porque el Programa Global de Trabajo Decente se había convertido ahora en un programa asiático, y porque el siglo asiático tenía ahora su decenio del trabajo decente en Asia. Las prioridades claras expuestas en las conclusiones, las orientaciones políticas y propuestas realistas que resultaron de las discusiones de grupo, y la atmósfera dinámica que caracterizó a las discusiones mostraban el

liderazgo político global que estaba asumiendo Asia. Encomió a los delegados por haber tenido en cuenta el llamamiento que se hizo en la decimotercera Reunión Regional Asiática y por haber desarrollado en la práctica el concepto de programas de trabajo decente por país. Observó que en la Reunión se había adoptado el tripartismo y el diálogo social como medios de determinar objetivos y encontrar soluciones equilibradas para los retos sociales que planteaba la globalización. Valoró en particular la labor infatigable llevada a cabo por el Equipo Preparatorio del Ministerio de Trabajo, y por la contribución que había aportado el Sr. I. P. Anand, invitado especial del Director General, al desarrollo de la OIT como institución durante varios decenios.

**114. *El Consejo de Administración considerará oportuno solicitar al Director General:***

- a) que señale a la atención de los gobiernos de los Estados Miembros de la región y, por conducto de ellos, a la de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, las conclusiones adoptadas en esta Reunión;*
- b) que tenga presentes dichas conclusiones al ejecutar los programas en curso y preparar las futuras propuestas de Programa y Presupuesto;*
- c) que transmita el texto de las conclusiones:*
  - i) a los gobiernos de todos los Estados Miembros y, por conducto de ellos, a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores;*
  - ii) a las organizaciones internacionales interesadas, incluidas las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas como entidades consultivas.*

Ginebra, 9 de octubre de 2006.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 114.

---

## Anexo I

### **Sesión especial para Ministros del Trabajo «Desarrollar las calificaciones de los trabajadores para conseguir empleos decentes en el contexto de la globalización»**

(30 de agosto de 2006)

1. La sesión especial, organizada por el Ministerio de Trabajo de la República de Corea, fue inaugurada por el Director General de la OIT, quien resumió los problemas a los que se tenían que enfrentar los gobiernos de la región. Para que en Asia hubiera un decenio consagrado al trabajo decente, era esencial extender y profundizar la base de calificaciones de la región. Este era un ámbito en el que cada país tenía mucho que aprender de los demás. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) estaba resultando ser un instrumento valioso para la formulación de estrategias de formación y era por sí misma un producto de intercambio de conocimientos.
2. El Sr. Lee Sang Soo, Ministro de Trabajo de la República de Corea, presentó un panorama global de la evolución del enfoque de su país respecto de la formación y el desarrollo de las calificaciones. Al igual que las estrategias económicas de Corea habían evolucionado y el país se había desarrollado, también habían cambiado las estrategias adoptadas para el desarrollo de las calificaciones a fin de responder a dichas necesidades y sentar las bases para el futuro. Corea se había convertido en una economía basada en los conocimientos y en una mayor tecnología, por lo que la estrategia en materia de calificaciones también había cambiado. Ahora se centraba en producir trabajadores con múltiples calificaciones y que sean capaces de ser flexibles e innovar. Los nuevos enfoques de financiación también hacían posible que la formación beneficiara a las pequeñas y medianas empresas a través de consorcios de formación de las PYME. Corea había logrado superar la transición de una economía agrícola y estaba dispuesta a prestar asistencia a otros países a través de la Red Regional de Competencias.
3. Todos los ministros expresaron su apoyo por una mayor cooperación regional en materia de desarrollo de las calificaciones. El Sr. Kazumi Matsui, Viceministro de la Secretaría del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar del Japón, observó que el Japón y otros países habían apoyado el APSDEP durante 25 años. Su país había prestado asistencia para el establecimiento de sistemas de calificaciones en muchas naciones. Consideró que era oportuno que la OIT estableciera el nuevo Programa Regional sobre Calificaciones y Empleabilidad (SKILLS-AP) y dijo que el Japón seguiría apoyándolo. El Sr. Malik Asif Hayat, Viceministro del Ministerio de Trabajo, Recursos Humanos y Asuntos Exteriores de Pakistán estuvo de acuerdo. El APSDEP había desempeñado una función importante en el desarrollo de calificaciones en la región y Pakistán apoyaba plenamente el programa SKILLS-AP. El Sr. Hu Xiaoyi, Viceministro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Popular China, apoyó estos nuevos enfoques de la colaboración entre países en materia de desarrollo de calificaciones, que beneficiarían a muchos países. El Sr. Arturo Brion, Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas, describió muchas de las nuevas políticas que se estaban aplicando en su país y expresó su voluntad de informar acerca de los resultados para que otros pudieran aprender de sus éxitos y posibles deficiencias. El Sr. Luvsan Odonchimed, Ministró del Bienestar Social y el Trabajo de Mongolia, citó un proverbio que decía: «si no conoces el camino, pregúntale a alguien que lo conozca», y estuvo de acuerdo en que éste era un ámbito en el que los países tenían mucho que aprender entre sí.
4. Entre otros temas comunes que se plantearon en la reunión cabe mencionar la urgente necesidad de invertir en el desarrollo de las calificaciones y hacer participar a los empleadores y los trabajadores en el proceso para garantizar que las calificaciones que

adquirieren los trabajadores responden a las necesidades del crecimiento económico, cuestión en la que hicieron hincapié los portavoces de los trabajadores y de los empleadores. La Sra. Ruth Dyson, Ministro de Trabajo de Nueva Zelandia y el Sr. Mathew Siune, Ministro de Trabajo y Relaciones Laborales de Papua Nueva Guinea, destacaron la necesidad de llegar a los pueblos tribales y a los trabajadores de la economía informal. El Sr. Athauda Seneviratne, Ministro de Relaciones Laborales y Empleo en el Extranjero, se mostró de acuerdo y dijo que si bien la educación básica era la base para la empleabilidad, la mejora continua de las calificaciones era decisiva para el empleo productivo.

## Anexo II

### Hacer realidad el trabajo decente en Asia

#### **Conclusiones**

1. Los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que participaron en la decimocuarta Reunión Regional Asiática de la OIT expresaron su agradecimiento al Gobierno de la República de Corea por haber sido el país anfitrión de esta Reunión. Su generosidad, hospitalidad y organización eficaz han contribuido al éxito de la Reunión.
2. Desde la última Reunión Regional Asiática, muchos países de la región han experimentado un importante crecimiento económico y una creciente prosperidad. Lamentablemente, muchos países han estado sometidos a tensiones extremas resultantes de importantes desastres naturales, y de crisis de orden político, económico y humanitario. Expresamos nuestro pesar y solidaridad por las personas afectadas y nos comprometemos a hacer lo que esté en nuestras manos para promover la recuperación y el desarrollo económico, la paz y la justicia social para todos. Se concederá la debida prioridad a las iniciativas encaminadas a promover la reconstrucción y el restablecimiento de los medios de vida en países devastados por la guerra, los conflictos y los desastres.
3. Expresamos nuestro agradecimiento al Director General por sus dos informes en los que describe la situación de la región en lo que respecta al trabajo decente y la erradicación de la pobreza. Observamos que los informes dan cuenta de la gran diversidad que existe en la región incluidos sus muchos éxitos y los retos a los que se enfrenta. Nos complace observar, en particular, que se ha integrado el Programa de Trabajo Decente de la OIT en los programas nacionales de muchos países de la región, así como en el programa internacional para el desarrollo. Suscribimos plenamente el Documento Final de la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas celebrada en 2005 y la Declaración Ministerial de la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas de 2006.

#### **Cooperación regional para hacer del trabajo decente una realidad nacional**

4. Estamos convencidos de que el Programa de Trabajo Decente de la OIT puede contribuir a lograr una vía sostenible para superar la pobreza, ayudar a abordar las crecientes desigualdades económicas entre los países de la región y en el interior de los mismos y, de esta manera, aportar una importante contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El Programa de Trabajo Decente también permite realizar progresos hacia una globalización justa que establezca un buen equilibrio entre los objetivos de desarrollo económico y de igualdad social.
5. Nos enorgullece haber sido los precursores del concepto de los planes nacionales de acción relativos al trabajo decente en nuestra reunión de 2001, y observamos que varios países han establecido planes nacionales pero no todos. Instamos a todos los países de la región a que lo hagan, con la plena participación de los interlocutores sociales.
6. Resolvemos velar por que Asia siga manteniendo una posición de liderazgo político mundial al hacer del trabajo decente para todos un objetivo central de nuestras políticas nacionales, regionales e internacionales pertinentes, así como de nuestras estrategias nacionales para el desarrollo.
7. Por consiguiente, nos comprometemos a impulsar una Década del Trabajo Decente en Asia, durante el período que se extiende hasta 2015, en el que realizaremos esfuerzos concertados y sostenidos para hacer realidad el trabajo decente en todos los países de nuestro diverso continente.

8. Acogemos con agrado el establecimiento de programas de trabajo decente por país, que constituyen el medio a través del cual la OIT encauza los recursos y presta apoyo coordinado con miras al logro de las prioridades de trabajo decente a nivel nacional. Los programas de trabajo decente por país deberían tener debidamente en cuenta la fijación de las prioridades, la participación y la implicación tripartitas de los mandantes tripartitos. Cada país, según sus propias circunstancias y prioridades nacionales, definirá objetivos de trabajo decente alcanzables y configurará su propio programa nacional, sobre la base y en torno a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, a saber, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Permiten a la Oficina y a los mandantes tripartitos trabajar estrechamente con las Naciones Unidas y las instituciones de Bretton Woods y los donantes a fin de integrar los objetivos del pleno empleo productivo, la reducción de la pobreza y el trabajo decente en el diálogo político y los ciclos de programación a nivel nacional.
9. Además, resolvemos promover activamente las iniciativas de cooperación regional, de modo que los países puedan definir necesidades comunes, compartir buenas prácticas y establecer estrategias y programas para tratar conjuntamente ámbitos que redunden en beneficio mutuo y presenten un interés común.
10. El tripartismo y el diálogo social son indispensables para el cumplimiento de estos compromisos. En este sentido, instamos también a que se establezcan asociaciones estratégicas con organizaciones nacionales, regionales e internacionales competentes, con la participación de los interlocutores sociales.

### ***Prioridades de acción nacional***

11. Afirmamos nuestro compromiso con resultados tangibles y medidas prácticas para la aplicación de políticas y programas de duración determinada a fin de lograr el pleno empleo productivo y un trabajo decente para todos.
12. Las prioridades interrelacionadas para la consecución del trabajo decente y la reducción de la pobreza en los países de la región durante el próximo decenio son las siguientes:
  - promover la ratificación de las normas fundamentales del trabajo, así como el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
  - promover el crecimiento sostenible de la productividad y las economías competitivas;
  - promover la creación de empleo;
  - promover las oportunidades de trabajo decente en la economía informal, en particular en el sector rural;
  - promover el acceso a la educación para todos, incluida la educación, la formación y el aprendizaje permanente, específicos y pertinentes, para garantizar las debidas calificaciones a fin de favorecer la empleabilidad continua;
  - promover las oportunidades de trabajo decente y el acceso a la actividad empresarial para las mujeres y los hombres jóvenes, en particular facilitando la transición de la escuela al trabajo y compartiendo las buenas prácticas;
  - fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales y de la administración del trabajo;
  - combatir todas las formas de trabajo infantil que se definen en los Convenios de la OIT núms. 138 y 182;
  - mejorar el diálogo y la gestión de la migración laboral a fin de beneficiar tanto a los países emisores como receptores y proteger mejor los derechos e igualdad de trato de los trabajadores migrantes;

- mejorar la gobernanza efectiva del mercado de trabajo mediante la adopción, aplicación y revisión de la legislación laboral y de las políticas sociales teniendo en cuenta los objetivos de pleno empleo productivo plasmados en el Programa de Trabajo Decente;
  - establecer mecanismos de asociación bipartita y de cooperación entre los trabajadores y la dirección y otras instituciones y reglamentos apropiados, incluidos los marcos para el diálogo social, como elementos importantes para el funcionamiento eficaz y justo de los mercados de trabajo;
  - promover la igualdad de género, por ejemplo, mediante la capacitación de las mujeres a través de la promoción de la igualdad de oportunidades para acceder a un trabajo decente y productivo;
  - prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores vulnerables, incluidos los trabajadores con discapacidades, las víctimas de la trata y del trabajo forzoso, los trabajadores afectados por el VIH/SIDA, los pueblos indígenas y los trabajadores a quienes se les niegan sus derechos fundamentales en los lugares de trabajo;
  - ampliar la eficacia y cobertura de la protección social para todos, incluidos los trabajadores de la economía informal;
  - Promover la seguridad y salud en el trabajo.
13. Reconociendo el carácter integrado del Programa de Trabajo Decente, apoyamos la adopción de un enfoque coherente e integrado de estas políticas y programas, con la estrecha participación de los interlocutores sociales en los esfuerzos de desarrollo económico local.

### ***Iniciativas y asociaciones regionales***

14. Sobre la base de los marcos de cooperación regional, alentamos firmemente las iniciativas tripartitas con miras al intercambio de información, conocimientos teóricos y prácticos y experiencias para promover el trabajo decente y la reducción de la pobreza.
15. En este sentido, observamos que ya están en curso algunas iniciativas regionales:
- la Red Regional de Competencias de Organizaciones Asociadas, como el Programa de Calificaciones y Empleabilidad para Asia y el Pacífico (Skills-AP);
  - el *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales*, y
  - la base de datos regional sobre indicadores del trabajo decente concebida para el intercambio de experiencias nacionales.

### ***Acción de la OIT***

16. Para apoyar las prioridades mencionadas, pedimos a la Oficina que preste asistencia a los gobiernos y a los interlocutores sociales para elaborar nuevas iniciativas, con los medios disponibles, a fin de consolidar e integrar la acción en los siguientes ámbitos:
- promover la ratificación y la plena aplicación de los convenios de la OIT relativos a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de sindicación y de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación;
  - prestar asistencia para la elaboración de políticas nacionales basadas en el Programa Global de Empleo de la OIT;
  - prestar servicios de apoyo a las pequeñas y medianas empresas;

- reforzar los servicios de inspección laboral, de prevención y solución de conflictos y de empleo;
  - promover la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, incluido el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006;
  - promover la ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006;
  - examinar la viabilidad de celebrar un acto regional sobre crecimiento, empleo y trabajo decente;
  - establecer puntos de referencia y buenas prácticas sobre la ampliación de la protección social para todos los trabajadores y trabajadoras y sus familias, y
  - promover la elaboración de estadísticas actualizadas y fiables y la compilación de datos que sirvan para las investigaciones fácticas, las comparaciones y la adopción de decisiones.
17. Instamos a las organizaciones regionales y otras organizaciones internacionales, incluidas las Comisiones Económicas y Sociales de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico y Asia Occidental (CESPAP y CESPAO), la ASEAN, el Banco Asiático de Desarrollo, el PNUD, el Banco Mundial, la OMS, la ONUDI, la FAO y la UNESCO, a que trabajen estrechamente con la OIT para apoyar estos esfuerzos, como se solicitó en la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas celebrada en julio de 2006.
18. Reafirmamos las conclusiones sobre Myanmar adoptadas por la 95.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo (mayo-junio de 2006).

### ***Consagración de una década al trabajo decente***

19. A partir de esta Reunión, comenzará una Década del Trabajo Decente en Asia. Los mandantes tripartitos de los países de la región se comprometieron a alcanzar logros específicos del trabajo decente según sus propias circunstancias y prioridades nacionales, y a cooperar en iniciativas específicas a nivel regional en las que la acción conjunta y el intercambio de conocimientos prácticos y teóricos contribuirán a hacer del trabajo decente una realidad para 2015.
20. Además, instamos al Consejo de Administración de la OIT a que dé instrucciones a la Oficina para apoyar, cuando corresponda y se solicite, los esfuerzos de los mandantes tripartitos en la Década del Trabajo Decente en Asia.

1.º de septiembre de 2006.

## Anexo III

### Informe de la Comisión de Verificación de Poderes

1. La Comisión de Verificación de Poderes, que se nombró con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento para las Reuniones Regionales durante la primera sesión de la Reunión, se reunió los días 29, 30 y 31 de agosto de 2006. Su mandato consistía en examinar los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos asistentes a la Reunión, así como cualquier objeción a los poderes y cualquier reclamación relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia de las delegaciones. La Comisión estuvo compuesta por las siguientes personas:

Sra. Linda Lipp (Gobierno, Australia), Presidenta;

Sr. C. K. Hyder (delegado empleador suplente, Bangladesh);

Sra. Carol Beaumont (trabajadora, Nueva Zelandia).

2. Como se muestra en el anexo al presente informe, los poderes de los miembros de las delegaciones se habían recibido en forma de instrumentos oficiales, cartas oficiales o facsímiles. Las copias escaneadas de dichos documentos enviadas por correo electrónico también se han considerado equivalentes a los facsímiles. La Comisión señaló que en aquel momento, y de acuerdo con la práctica anterior, no tomaba en consideración ni reflejaba en sus informes las comunicaciones enviadas por correo electrónico a la Oficina Internacional del Trabajo o a la Secretaría de la Reunión, dado que dichas comunicaciones no incluían firmas y no podía comprobarse su autenticidad.
3. La Comisión llamó la atención de los gobiernos respecto de la importancia de respetar lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 9 del Reglamento antes mencionado, según el cual los poderes deben depositarse al menos 15 días antes de la apertura de una reunión (esto es, el 14 de agosto de 2006 para la presente Reunión). La Comisión expresó su preocupación por el hecho de que en dicho plazo sólo se había recibido algo más de la mitad (20) de los poderes de los Miembros invitados, a pesar de un recordatorio de la fecha límite que se adjuntó al envío realizado en julio de 2006 por la Oficina, en el que se incluían además la nota informativa y el programa provisional. Aunque numerosos Miembros presentaron sus poderes entre el 15 y el 21 de agosto, el retraso en la tramitación de los poderes significó que un 10 por ciento de las delegaciones acreditadas al final de la Reunión no aparecían en la primera lista provisional de las delegaciones publicada por la Oficina el 21 de agosto de 2006. Dado que esta lista ofrece una información anticipada que puede servir de base para las objeciones a los poderes de los delegados o de sus consejeros técnicos, la falta de una información completa antes del inicio de la Reunión suscitó preocupación en la Comisión.

### **Composición de la Reunión**

4. En el momento de adoptarse el presente informe, de los 42 Estados Miembros y dos territorios invitados a asistir a la Reunión, habían enviado sus poderes 38 miembros y dos territorios. La Reunión estuvo compuesta por 76 delegados gubernamentales, 38 delegados empleadores y 39 delegados trabajadores, esto es, por un total de 153 delegados. Además, se nombró a 88 consejeros técnicos gubernamentales, 30 consejeros técnicos empleadores y 39 consejeros técnicos trabajadores, lo cual representó un total de 157 consejeros técnicos. Las personas nombradas a la vez como delegados suplentes y consejeros técnicos se han incluido entre los consejeros técnicos. El número total de delegados y consejeros técnicos acreditados ascendió por tanto a 310.

5. En lo que se refiere a los delegados y los consejeros técnicos registrados, hubo 74 delegados gubernamentales, 36 delegados empleadores y 38 delegados trabajadores, lo cual supuso un total de 148 delegados. El número total de consejeros técnicos fue de 146, de los cuales 83 eran consejeros técnicos gubernamentales, 26 consejeros técnicos empleadores y 37 consejeros técnicos trabajadores. En los anexos al presente informe se incluye una información más detallada respecto del número de delegados acreditados y registrados ante la Reunión.
6. Todas las delegaciones fueron tripartitas excepto las siguientes: una delegación (Federación de Rusia) estaba incompleta a efectos del párrafo 2 del artículo 12 del Reglamento para las Reuniones Regionales, ya que no incluía al delegado de los empleadores. Una delegación (Francia) incluía únicamente un delegado empleador y un delegado trabajador, y otra delegación (Estados Unidos) fue exclusivamente gubernamental.
7. La Comisión manifestó su decepción ante la escasa proporción de mujeres presentes en la Reunión. Observó que el 16 por ciento de los delegados acreditados y el 32 por ciento de los consejeros acreditados a la Reunión fueron mujeres; en la última Reunión Regional Asiática, las cifras fueron respectivamente de 7 por ciento y 20 por ciento. La Comisión recuerda que, en la carta de convocatoria original para la Reunión y en el recordatorio, se había hecho un llamamiento para que los mandantes se esforzaran para tratar de lograr un objetivo de una representación de mujeres en las delegaciones que llegara al 30 por ciento. La Comisión observó con especial preocupación que 14 delegaciones no incluían a mujeres delegadas o consejeras técnicas (Afganistán, Fiji, India, Jordania, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Nepal, Omán, Pakistán, Federación de Rusia, Arabia Saudita, Sri Lanka y Yemen).
8. Asistieron a la Reunión un Jefe de Estado, dos Primeros Ministros y 30 Ministros o Viceministros de 28 Estados Miembros de la región.
9. Cuatro miembros invitados a la Reunión no estuvieron representados (Iraq, Líbano, Islas Salomón y Timor-Leste), cifra inferior a los 11 Miembros que no asistieron a la última Reunión Regional Asiática. A este respecto, la Comisión se felicitó por este aumento de la participación y expresó la esperanza de que, en el futuro, todos los Estados Miembros invitados pudieran asistir a la Reunión Regional.
10. La Comisión también señaló que, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 12 del Reglamento, las delegaciones de todos los Estados Miembros representados en la Reunión disfrutaron del derecho de voto.

### **Observadores**

11. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 1 del Reglamento para las Reuniones Regionales, el Consejo de Administración invitó a Brunei Darussalam a hacerse representar en la Reunión, y este país nombró una delegación en calidad de observadora.

### **Representantes de organizaciones internacionales oficiales**

12. De las organizaciones internacionales oficiales invitadas a asistir a la Reunión, de acuerdo con los acuerdos o decisiones pertinentes del Consejo de Administración, estuvieron representadas las siguientes:
  - la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico;
  - la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para el Asia Occidental;
  - la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos;
  - el Fondo Monetario Internacional, y

- la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental.

### **Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales**

13. Las organizaciones internacionales no gubernamentales que fueron invitadas a participar en la Reunión, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 7 del artículo 1 del Reglamento, y que estuvieron representadas fueron las siguientes:
- la Alianza Cooperativa Internacional;
  - la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres;
  - la Federación Sindical Mundial;
  - la Organización Internacional de Empleadores;
  - la Confederación de Empleadores de Asia y el Pacífico;
  - la Confederación General de Sindicatos;
  - la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte;
  - la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, y
  - la Fraternidad de Sindicalistas de Asia.

### **Objeciones**

14. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una objeción, relativa a la delegación de los trabajadores de la República de Corea.

#### **Objeción relativa al nombramiento de la delegación de los trabajadores de la República de Corea**

15. La Comisión tuvo ante sí una objeción presentada por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) relativa al nombramiento de la delegación de los trabajadores de la República de Corea, en la que se alegaba una violación del párrafo 4 del artículo 1 del Reglamento para las Reuniones Regionales.
16. En su objeción, la KCTU declaró que había transmitido al Gobierno de Corea la lista de los «seis consejeros técnicos que se había acordado formaran parte de la delegación de los trabajadores» y facilitaron una copia de dicha lista. La segunda lista provisional de delegaciones, publicada el 29 de agosto de 2006, no incluía el nombre de uno de los delegados que figuraba en la lista que había presentado la KCTU: el Sr. Anwar Hossain, Presidente del Sindicato Coreano de Trabajadores Migrantes (MTU). La KCTU solicitó a la Comisión que pidiera al Gobierno de la República de Corea que incluyera este nombre adicional que la KCTU había incluido en la delegación de los trabajadores. En su objeción, la KCTU observó que la «nacionalidad o la residencia, legal o no, de la persona nombrada en Corea o en cualquier otro lugar resulta irrelevante para la Organización Internacional del Trabajo».
17. En respuesta a la solicitud formulada al Gobierno por la Comisión para que facilitara comentarios e información relativos a esta objeción, el Director General de la Oficina de Cooperación Internacional facilitó por escrito la posición del Gobierno respecto de la objeción planteada por la KCTU. En dicha declaración se citan las estadísticas oficiales más recientes, que corresponden a 2004, relativas a la afiliación de la KCTU (668.136 miembros) y de la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) (780.183 miembros). En un anexo, el Gobierno facilitaba copia de las cartas oficiales remitidas a la FKTU y a la KCTU solicitando que procedieran a los nombramientos de delegados y consejeros técnicos.

18. En la primera carta, de fecha 10 de julio de 2006, el Ministerio de Trabajo se dirigía, haciendo referencia al artículo 9 del Reglamento para las Reuniones Regionales, a las dos federaciones sindicales y a la organización de empleadores solicitándoles que enviaran sus listas definitivas a más tardar el 21 de julio de 2006. En la carta se describía la composición de la delegación, a saber, un delegado de cada uno de los interlocutores (sindicatos y empleadores) y consejeros técnicos, «teniendo presente la composición de la Reunión Regional de la OIT». A continuación facilitaba instrucciones respecto de la manera de nombrar a un delegado o consejero técnico, señalando que era posible nombrar a un consejero técnico como representante suplente. Posteriormente al envío de esta carta, el Gobierno indicó que el Ministerio había formulado una serie de solicitudes verbales para que se acelerara el proceso.
19. La segunda carta, remitida por el Ministerio el día 22 de agosto de 2006, iba dirigida a la FKTU y a la KCTU y recordaba que, en la carta anterior, se les había solicitado que procedieran a nombramientos con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 1 del Reglamento para las Reuniones Regionales. Observando que el plazo para la presentación de delegaciones había transcurrido desde hacía tiempo, el Ministerio indicaba que, en caso de que el 22 de agosto no se hubiera producido aún el nombramiento del representante sindical sobre la base de consultas entre las dos organizaciones sindicales, de acuerdo con lo dispuesto en los reglamentos para las reuniones de la OIT, el dirigente trabajador más representativo sería nombrado como representante de los trabajadores de la República de Corea. En la segunda carta que se adjunta a la información facilitada a la Comisión no se hace referencia a los consejeros técnicos.
20. El Gobierno informó a la Comisión que la KCTU había presentado la lista de nombres el día 16 de agosto, y que había vuelto a presentar la versión definitiva el día 28 de agosto de 2006 con la lista que se adjuntaba a la objeción, es decir, una lista de seis nombres, incluido el Sr. Anwar Hossain. Además, el Gobierno indicaba que los dos órganos sindicales habían acordado que la función de delegado sería asumida por la FKTU.
21. En su respuesta por escrito a la Comisión, el Gobierno declaraba que «el Gobierno entendía que el delegado de los trabajadores (en este caso la FKTU) debería haber presentado la totalidad de los nombres, pero la KCTU había enviado su propia lista de nombres, que no había sido objeto de acuerdo con el Gobierno. Cuando el Gobierno halló el nombre del Sr. Anwar Hossain en la lista recibida de la FKTU, lo consideró inapropiado y presentó una objeción a ambos sindicatos. La FKTU, como delegado de los trabajadores, informó al Gobierno de que necesitaban tiempo para celebrar consultas con la KCTU. Sin embargo, hasta el día antes de la apertura de la reunión no se había alcanzado ninguna decisión por parte de los sindicatos». El Gobierno presentó entonces una lista preliminar de la delegación sin incluir el nombre del Sr. Hossain. Según el Gobierno, «entre tanto, el Sr. Hossain declaró que se iba a inscribir como consejero técnico de la CIOSL, y el Gobierno consideró que la cuestión quedaba así resuelta».
22. El 29 de agosto de 2006, la CIOSL solicitó que se incluyera en su delegación al Sr. Hossain, señalando no obstante que, en caso de que hubiera un acuerdo para incluir su nombre en la lista de los trabajadores coreanos, debería darse preferencia a esta última solución.
23. El Gobierno declaró que consideraba que la participación del Sr. Hossain como miembro de la delegación tripartita coreana resultaba inapropiado, ya que había entrado en la República de Corea el día 24 de mayo de 1996 sin disponer de visado, y se había convertido en un extranjero ilegal en el mes de septiembre de dicho año. Debía ser deportado el día 14 de mayo de 2005, pero fue liberado de un centro de tramitación para los extranjeros ilegales debido a que necesitaba un tratamiento médico. Según el Gobierno, la condición de su liberación fue que le quedaba prohibida toda actividad distinta de la que fuera necesaria en relación con la recuperación de su enfermedad.
24. La Comisión tomó nota de la información facilitada por el Gobierno. Recordó que, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 1 del Reglamento para las Reuniones

Regionales, los delegados de los empleadores y de los trabajadores, así como sus consejeros técnicos, serán designados de acuerdo con las organizaciones profesionales de empleadores o de trabajadores, según sea el caso y siempre que éstas existan, que sean más representativas en el país o territorio de que se trate. Tal y como había señalado la Comisión en el pasado, ello implicaba que los gobiernos tenían que aceptar la elección que decidieran las organizaciones más representativas en lo que se refería a las personas que habían de designarse como delegados de los empleadores y de los trabajadores. Una vez que se aceptaba que el Gobierno también nombraría a los consejeros técnicos de los delegados de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del párrafo 2 del artículo 1 del Reglamento, este principio se aplicaba igualmente a la designación de los mismos: el Gobierno tenía que aceptar la elección de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas en lo que se refería a las personas que habían de designarse como consejeros técnicos. La Comisión señaló que un proceso de designación imparcial y transparente podía facilitar la presentación de poderes a tiempo y sin protestas.

25. Habida cuenta de las cifras de afiliados proporcionadas por el Gobierno, la Comisión no tuvo dudas en cuanto a que la FKTU y la KCTU eran las organizaciones de trabajadores más representativas en la República de Corea. Señaló que se había solicitado a ambas que designaran a consejeros técnicos de los trabajadores, y así lo hicieron. El Gobierno nombró a todas las personas designadas como consejeros técnicos por la KCTU excepto al Sr. Hossain. La cuestión que se planteaba pues a la Comisión era si se justificaba que el Gobierno se negara a nombrarlo por los motivos que había alegado, vinculados a su supuesta situación de extranjero ilegal en la República de Corea. La Comisión destacó que su mandato se limitaba a la aplicación del Reglamento para las Reuniones Regionales y los principios y prácticas por los que se regían los poderes en la OIT, y que no correspondía al ámbito de su mandato formular comentarios respecto de la aplicación de la legislación de inmigración de la República de Corea. Para llegar a sus conclusiones, tuvo en cuenta recientes acontecimientos producidos en la OIT y en las Naciones Unidas en relación con los derechos humanos de los migrantes, y en particular sus derechos en materia de libertad sindical, así como la soberanía de todos los Estados Miembros a la hora de definir sus propias políticas de migración. La Comisión observó que el Sr. Hossain había sido designado como consejero técnico de los trabajadores por la KCTU y que, según la información facilitada por la KCTU y que el Gobierno no rebatía, era el presidente del MTU, que era el sindicato coreano de trabajadores migrantes. Al tiempo que entendía la reticencia del Gobierno para nombrar a una persona a la que consideraba como un migrante ilegal en la delegación de los trabajadores de su país, la Comisión destacó que la aceptación por parte de los gobiernos de las designaciones realizadas por las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores era consecuencia del carácter tripartito de las delegaciones a las reuniones regionales de la OIT y, de hecho, una condición esencial para el funcionamiento de la organización tripartita. En consecuencia, la Comisión llegó a la conclusión de que el Gobierno no debería haber excluido al Sr. Hossain como consejero técnico y confiaba en que el Gobierno respetaría plenamente en el futuro sus obligaciones en virtud del párrafo 4 del artículo 1 del Reglamento para las Reuniones Regionales.

## **Comunicación**

26. La Comisión recibió una comunicación presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en la que se señalaba que, en la segunda lista provisional de las delegaciones que se publicó el 29 de agosto de 2006, aparecían los nombres de varios delegados trabajadores sin ir acompañada de información específica acerca de la organización a la que representaban, lo cual dificultaba las comprobaciones respecto de si pertenecían a las organizaciones de trabajadores más representativas del país, tal y como se establece en el párrafo 4 del artículo 1 del Reglamento para las Reuniones Regionales. La CIOSL pidió a la Comisión de Verificación de Poderes que se

dirigiera con urgencia a los gobiernos que habían presentado una información insuficiente para que la completaran antes del final de la Reunión.

27. La Comisión recordó el informe de la Comisión de Verificación de Poderes de la decimotercera Reunión Regional Asiática (Bangkok, 28-31 de agosto de 2001) en el que ya se señalaba que:

«algunos gobiernos no habían indicado en el formulario para los poderes de las delegaciones la capacidad en que los delegados y consejeros técnicos estaban participando en la delegación, especialmente en el caso de las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores. Al resultar indispensable esta información para que la Comisión pudiera cumplir con su mandato, instó a los gobiernos a que, en el futuro, especificaran claramente para todos los delegados y consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores la organización a la que éstos representaban y su cometido en dicha organización».

También podían encontrarse declaraciones similares en los informes de las Comisiones de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión recomendó que la Oficina revisara el formulario para los poderes de las delegaciones con el fin de asegurarse de que se entendiera claramente que dicha información era obligatoria.

28. En nombre de la Comisión, el Presidente se dirigió por escrito a cuatro delegaciones gubernamentales para solicitar que sus gobiernos facilitaran la información que faltaba a tiempo para que quedara reflejada en la lista final de delegaciones publicada el último día de la Reunión por la mañana. La delegación gubernamental de la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China), facilitó la información solicitada.
29. La Comisión de Verificación de Poderes adoptó este informe por unanimidad. Recomendó que la Reunión solicitara a la Oficina que la incluyera como anexo al informe de la Reunión y que lo sometiera a la atención del Consejo de Administración de la OIT, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 9 del Reglamento para las Reuniones Regionales.

Busan, 31 de agosto de 2006.

(Firmado) Sra. Lipp, Presidenta,  
Sr. Hyder,  
Sra. Beaumont.

## Anexo

### Delegados y consejeros técnicos acreditados \*

(al 31.08.2006 a las 17 horas)

	Delegados gubernamentales	Consejeros técnicos gubernamentales	Delegados empleadores	Consejeros técnicos empleadores	Delegados trabajadores	Consejeros técnicos trabajadores
Afganistán	2	–	1	–	1	–
Arabia Saudita	2	–	1	–	1	–
Australia	2	–	1	1	1	5
Bahrein	2	2	1	–	1	–
Bangladesh	2	–	1	3	1	1
Camboya	2	–	1	–	1	–
China	2	6	1	2	1	2
Hong Kong, China	2	2	1	1	1	1
Macao, China	2	–	1	–	1	–
República de Corea	2	21	1	9	1	10
Emiratos Arabes Unidos	2	7	1	1	1	–
Estados Unidos	2	–	–	–	–	–
Fiji	2	–	1	–	1	–
Filipinas	2	2	1	–	1	1
Francia	–	–	1	–	1	–
India	2	1	1	–	1	–
Indonesia	2	8	1	7	1	–
República Islámica del Irán	2	1	1	–	1	–
Iraq	–	–	–	–	–	–
Islas Salomón	–	–	–	–	–	–
Japón	2	7	1	1	1	5
Jordania	2	–	1	–	1	–
Kiribati	2	–	1	–	1	–
Kuwait	2	2	1	1	1	1
República Democrática Popular Lao	2	–	1	–	1	–
Líbano	–	–	–	–	–	–
Malasia	2	3	1	1	1	–
Mongolia	2	1	1	–	1	2
Nepal	2	–	1	–	1	3
Nueva Zelandia	2	–	1	–	1	–
Omán	2	2	1	–	1	–
Pakistán	2	2	1	–	1	–

\* Delegados y consejeros técnicos cuyos poderes fueron presentados.

	Delegados gubernamentales	Consejeros técnicos gubernamentales	Delegados empleadores	Consejeros técnicos empleadores	Delegados trabajadores	Consejeros técnicos trabajadores
Papua Nueva Guinea	2	1	1	-	1	-
Qatar	2	6	1	-	1	-
Federación de Rusia	1	-	-	-	1	-
Samoa	2	-	1	-	1	-
Singapur	2	3	1	-	1	6
República Árabe Siria	2	1	1	1	1	1
Sri Lanka	2	-	1	-	1	-
Tailandia	2	8	1	1	1	-
Timor-Leste	-	-	-	-	-	-
Vanuatu	2	-	1	-	1	-
Viet Nam	2	2	1	1	1	1
Yemen	1	-	1	-	1	-
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>88</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

### Delegados y consejeros técnicos registrados \*

(al 31.08.2006 a las 17 horas)

	Delegados gubernamentales	Consejeros técnicos gubernamentales	Delegados empleadores	Consejeros técnicos empleadores	Delegados trabajadores	Consejeros técnicos trabajadores
Afganistán	2	-	1	-	1	-
Arabia Saudita	2	-	1	-	1	-
Australia	2	-	1	-	1	4
Bahrein	2	2	1	-	1	-
Bangladesh	2	-	1	3	1	1
Camboya	2	-	1	-	1	-
República de Corea	2	21	1	8	1	10
China	2	5	1	2	1	2
Hong Kong, China	2	2	1	1	1	1
Macao, China	2	-	1	-	1	-
Emiratos Árabes Unidos	2	5	-	1	1	-
Estados Unidos	2	-	-	-	-	-
Fiji	2	-	1	-	1	-
Filipinas	2	2	1	-	1	1
Francia	-	-	1	-	1	-
India	2	1	1	-	1	-
Indonesia	2	8	1	7	1	-
República Islámica del Irán	2	-	1	-	1	-

\* Delegados y consejeros técnicos registrados como asistentes a la Reunión.

	Delegados gubernamentales	Consejeros técnicos gubernamentales	Delegados empleadores	Consejeros técnicos empleadores	Delegados trabajadores	Consejeros técnicos trabajadores
Iraq	-	-	-	-	-	-
Islas Salomón	-	-	-	-	-	-
Japón	2	7	1	1	1	5
Jordania	2	-	1	-	1	-
Kiribati	2	-	1	-	1	-
Kuwait	2	2	1	1	1	1
República Democrática Popular Lao	2	-	1	-	1	-
Líbano	-	-	-	-	-	-
Malasia	2	3	1	1	1	-
Mongolia	2	1	1	-	1	2
Nepal	2	-	1	-	1	2
Nueva Zelandia	2	-	1	-	1	-
Omán	2	2	1	-	1	-
Pakistán	2	2	1	-	1	-
Papua Nueva Guinea	2	1	1	-	1	-
Qatar	2	6	1	-	1	-
Federación de Rusia	1	-	-	-	-	-
Samoa	2	-	1	-	1	-
Singapur	2	3	1	-	1	6
República Arabe Siria	1	-	1	1	1	1
Sri Lanka	2	-	1	-	1	-
Tailandia	2	8	1	-	1	-
Timor-Leste	-	-	-	-	-	-
Vanuatu	2	-	1	-	1	-
Viet Nam	2	2	1	-	1	1
Yemen	-	-	-	-	1	-
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>83</b>	<b>36</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>37</b>