Promovendo o Trabalho Decente e o Desenvolvimento Sustentável: O Brasil na 96ª Conferência Internacional do Trabalho na OIT

Cadernos de Relações Internacionais

Volume V

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário-Executivo

Ronaldo Lessa

Assessoria Especial para Assuntos Internacionais

Mario dos Santos Barbosa

Promovendo o Trabalho Decente e o Desenvolvimento Sustentável: O Brasil na 96ª Conferência Internacional do Trabalho na OIT

Cadernos de Relações Internacionais

Volume V

Brasília
2007

© 2004 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 1.000 exemplares

Edição e Distribuição:

Ministério do Trabalho e Emprego/Assessoria Internacional
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º Andar, Sala 555
Brasília/DF
CEP: 70059-900
Fone: (61) 3321-1690/3317-6126 – Fax: (61) 3224-0814
E-mail: internacional@mte.gov.br

Impresso no Brasil / *Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

P965 Promovendo o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável: o Brasil na 96ª Conferência Internacional do Trabalho na OIT – Brasília: MTE, AI, 2007.
113 p. – (Cadernos de Relações Internacionais: v. 5)

Inclui anexo em espanhol.

1. Desenvolvimento sustentável: o Brasil na 96ª Conferência Internacional do Trabalho na OIT, Brasil. 2. Mercado de trabalho, Brasil. 3. Relação de trabalho, Brasil. 4. Emprego, contexto sociopolítico. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Assessoria Internacional (AI).

CDD 338.92

Sumário

Apresentação 7

Introdução – Conferência Internacional do Trabalho da OIT 9

Discurso do Ministro do Trabalho e Emprego na 96ª CIT/2007 11

Discurso dos Trabalhadores 13

Discurso dos Empregadores 15

O Fortalecimento da Capacidade da OIT para Prestar Assistência aos Membros na Consecução de seus Objetivos no Contexto da Globalização 17

Comissão sobre o Trabalho no Setor Pesqueiro: Resultados da 96ª CIT/OIT 21

A Promoção de Empresas Sustentáveis em Debate na OIT 25

A Comissão de Aplicação de Normas da 96ª Conferência Internacional do Trabalho . 29

Siglas 31

Anexo

Informe del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo: el Trabajo Decente para un Desarrollo Sostenible 33

Resolución Relativa al Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT 57

Texto del Convenio sobre el Trabajo en el Sector Pesquero 61

Texto de la Recomendación sobre el Trabajo en el Sector Pesquero 89

Resolución sobre la Promoción de Empresas Sostenibles 99

Apresentação

Carlos Lupi
Ministro do Trabalho e Emprego

Em 2003, logo após a posse, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva dedicou à Organização Internacional do Trabalho (OIT) sua primeira visita a organismo das Nações Unidas como chefe de Estado. Em discurso na 92ª Conferência da instituição, marcado por referências ao seu passado de operário e líder sindical, o Presidente destacou o papel fundamental da Organização no aperfeiçoamento das relações de trabalho no contexto da globalização. Na oportunidade, afirmou que seu governo empenharia os melhores esforços para promover o emprego e democratizar as relações de trabalho em nosso País com base no diálogo social tripartite. Destacou ainda o Presidente a salutar convergência de princípios entre a agenda da OIT e a agenda política do governo brasileiro – muito especialmente, em sua gestão – e firmou Memorando de Entendimento para o estabelecimento de um programa de cooperação técnica visando à promoção de uma Agenda de Trabalho Decente que norteie a ação do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nestes poucos meses no comando do Ministério do Trabalho e Emprego, tenho a satisfação de constatar que o compromisso assumido pelo Presidente Lula junto à OIT vem sendo honrado com brilhantismo pelo Brasil, por meio da participação ativa do nosso Ministério, junto com os representantes dos trabalhadores e empregadores, nos debates e formulação de diretrizes para o mundo do trabalho.

Este ano, um dos temas em destaque na Conferência foi precisamente o fortalecimento da capacidade da OIT para prestar assistência aos seus membros no contexto da globalização. Nesse plano, discutiu-se – sem, no entanto, exaurir-se tão rico tema – a importância da dimensão social no âmbito da integração global e, também, a necessidade do desempenho de um papel renovado por parte da OIT. Logrou-se, nesta edição da Conferência, adotar a Convenção sobre o Trabalho Pesqueiro, fato que acolhemos com satisfação, não obstante as diretivas acordadas já estarem amparadas pela legislação brasileira – trata-se, afinal, de setor que envolve milhões de trabalhadores em todo o mundo.

O presente caderno trata igualmente do tema da promoção de empresas sustentáveis. Como veremos, as conclusões daquela comissão refletem o caráter essencial de tais empresas como fonte de crescimento, geração de riqueza, emprego e trabalho decente, considerando as condições nas quais devem desenvolver-se.

Em relação ao tema da Aplicação de Normas, verifiquei, com muito agrado, o respeito que nosso País alcançou e ostenta, presidindo tal comissão, a mais antiga da Conferência, que neste ano, além dos estudos geral e especial dedicados às formas de trabalho forçado, analisou inúmeros casos individuais pelo cumprimento das convenções ratificadas pelos Estados-Membros da Organização.

Durante encontros de trabalho, nos reunimos em Genebra (Suíça), na sede da OIT e em nossa missão diplomática, com a delegação brasileira – representantes dos trabalhadores, dos empregadores e servidores do MTE – para balanço e avaliação do andamento dos trabalhos. Além disso, mantive diversos encontros bilaterais com delegações estrangeiras, sindica-

listas, empresários e com o Senhor Diretor-Geral da OIT – Embaixador Juan Somavia. Destaco, desses encontros, a percepção de uma crescente sensibilidade no que se refere à implementação dos princípios do trabalho decente e à promoção do desenvolvimento sustentável, a necessidade de novos enfoques na relação comércio/emprego, o funcionamento dos mercados de trabalho e a redução do déficit de trabalho decente – temas abordados, não por acaso, no pronunciamento do Excelentíssimo Senhor Juan Somavia.

Trata-se, pois, do desafio de conciliar as metas do crescimento econômico, da geração de emprego e renda, da preservação do meio ambiente e da promoção de relações de trabalho marcadas pelo equilíbrio e pela justiça. Desafio cujo enfrentamento é imprescindível e inadiável, e nos envolve a todos – governos, empregadores, trabalhadores, sociedade civil.

Portanto, é com satisfação que, ao apresentar está quinta edição de "Cadernos de Relações Internacionais" dedicada à 96ª Conferência do Trabalho da OIT, reitero o compromisso do MTE com a promoção do trabalho decente, princípio que tem norteado nossa atuação em território nacional, e ainda o empenho conjunto com nossos vizinhos, visando à promoção da Declaração Sociolaboral do Mercosul. Destaco, ademais, o processo de elaboração e de implementação da Agenda Nacional do Trabalho Decente, que estamos realizando em estreita colaboração com a OIT.

Com igual satisfação, saliento que esta edição de "Cadernos" vem à luz num contexto em que o nosso País registra avanços históricos em relação à agenda do trabalho, como a geração de milhões de empregos com Carteira assinada e a ampliação do combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil. Logramos estabelecer o sistema mediador, um programa inédito no País, possibilitando que os acordos e convenções selados pelas negociações das entidades sindicais sejam acessados tanto por empregadores como por trabalhadores, o que garantirá maior transparência ao trabalho realizado pelas representações. No tocante à Economia Solidária, o trabalho desenvolvido pelo Ministério junto com nossos parceiros possibilitou recuperar e montar cerca de 15 mil empreendimentos, com os quais geramos aproximadamente 1,2 milhão de postos de trabalho entre empregados diretos, indiretos e membros-sócios.

A nossa Comissão Tripartite de Relações Internacionais tem trabalhado no sentido de corrigir o atraso em matéria de encaminhamento de instrumentos internacionais para apreciação do Congresso Nacional, como as Convenções nº 150, sobre Administração do Trabalho, e nº 151, sobre Relações de Trabalho na Administração Pública, de 1978, além das normas mais recentemente aprovadas pela OIT. Em próximas reuniões dessa Comissão, discutiremos outros instrumentos pendentes, bem como aqueles que tenham sido denunciados pelo Governo brasileiro, a exemplo da Convenção nº 158 da OIT. Além disso, temos atuado em estreita cooperação com diversos países, compartilhando experiências e contribuindo para a melhoria das políticas públicas, como condição para a elevação da qualidade de vida e de geração de melhores perspectivas para a população trabalhadora no Brasil e em nossa região.

Por fim, gostaria ainda de ressaltar a importância da relação existente entre os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da OIT e os nossos compromissos internos, agendas que se fortalecem mutuamente. E reiterar que, como sentenciava o Presidente Lula em Genebra, há quatro anos, não acreditamos em desenvolvimento econômico sem justiça social. ■

Conferência Internacional do Trabalho da OIT

Introdução

Os Estados-Membros da OIT se reúnem na Conferência Internacional do Trabalho, realizada a cada ano, em Genebra, Suíça, durante o mês de junho.

Cada Estado-Membro é representado por uma delegação integrada por dois delegados governamentais, um delegado empregador e um delegado trabalhador, além de seus respectivos conselheiros técnicos; os delegados empregador e trabalhador são designados de acordo com as organizações nacionais mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Todos os delegados desfrutam dos mesmos direitos e podem expressar-se com inteira liberdade e votar como considerar oportuno. Assim, ocorre que os delegados dos trabalhadores e dos empregadores votem em sentido contrário, ou em sentido contrário ao de seus delegados governamentais. Essa diversidade de pontos de vista não impede que as decisões se adotem, com freqüência, por ampla maioria de votos ou por unanimidade.

Muitos representantes governamentais são ministros encarregados dos assuntos sociolaborais de seus países. Durante a reunião da Conferência, também fazem uso da palavra chefes de Estado ou de governo. As organizações internacionais, tanto governamentais como não-governamentais, assistem na qualidade de observador. São várias as funções da Conferência, também conhecida como Parlamento Mundial do Trabalho:

- Em primeiro lugar, está a de elaborar e adotar normas internacionais do trabalho, que revestem a forma de Convenções e Recomendações. As Convenções são tratados internacionais que, uma vez adotados, são submetidos à ratificação dos Estados-Membros. A ratificação cria uma obrigação jurídica de aplicar as disposições da convenção de que se trata. Por sua parte, as recomendações pretendem orientar a ação no plano nacional, mas não estão abertas à ratificação nem são juridicamente vinculantes.
- A Conferência também supervisiona a aplicação nacional das Convenções e Recomendações. Examina as memórias que todos os Estados-Membros apresentam, fornecendo informação detalhada acerca do cumprimento das obrigações contraídas em virtude das Convenções que foram ratificadas e acerca de sua legislação e prática relativa às Convenções (ratificadas ou não) e Recomendações sobre as quais o Conselho de Administração tenha solicitado a apresentação de memórias.
- Desde a adoção, em 1998, da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, outra iniciativa importante da Conferência é o exame do Informe Global, preparado pela Organização em virtude dos procedimentos de seguimento estabelecidos pela Declaração. Ao longo de um ciclo de quatro anos, a Conferência examina, por turnos, os informes globais que abarcam os quatro direitos fundamentais, a saber:
  a) liberdade sindical e associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
  b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
  c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
  d) a eliminação da discriminação no emprego e ocupação.
- A Conferência é, ademais, um foro em que se debatem com inteira liberdade questões sociais e trabalhistas, de fundamental impor-

tância para o mundo inteiro. Os delegados estudam a evolução do progresso social no mundo, mas o tema central é a Memória que é apresentada a cada ano pelo Diretor-Geral da OIT. Durante os últimos anos, essas memórias trataram dos temas seguintes: Trabalho Decente (1999); Reduzir o Déficit do Trabalho Decente – um desafio global (2001); e Por uma Globalização Justa: Criar oportunidades para todos (2004).

- A Conferência também adota resoluções que proporcionem orientações para a política geral e as atividades futuras da OIT.
- A cada dois anos, a Conferência aprova o programa de trabalho e o orçamento bienal da Organização, que são financiados pelos Estados-Membros. ■

Discurso do Ministro do Trabalho e Emprego na 96ª CIT/2007

Carlos Lupi

A Memória do Diretor-Geral da Conferência do Trabalho, Juan Somavia, retoma as conclusões da Cúpula de Johannesburgo e põe em evidência a necessidade de que as políticas nacionais e os organismos internacionais multilaterais sejam mais coerentes. Fortalece o conceito de trabalho decente para todos e o associa à sustentabilidade dos modelos de desenvolvimento de nossos países. As mudanças sociais e econômicas que ocorreram no mundo globalizado foram depreciadas nas últimas décadas na relação de empregador com o trabalhador. Muitos trabalhadores se vêem obrigados a renunciar a seus direitos fundamentais para garantir sua sobrevivência. Devido a essas mudanças, no Brasil, há todo um processo de qualificação dos trabalhadores, em que participam as universidades, os estados federais etc. A capacitação de nossos jovens para essa nova realidade do mundo contemporâneo é uma prioridade. Estamos convencidos de que a geração de trabalho decente é um meio para alcançar a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e a governança democrática. É inaceitável que a eliminação dos direitos e as garantias do trabalho sejam uma condição prévia para o crescimento econômico.

O Governo brasileiro tem se dedicado à aplicação de políticas públicas destinadas a superar a pobreza e assegurar a inclusão social, promover os direitos fundamentais no trabalho e lutar contra a informalidade. Não acreditamos que exista contradição entre o progresso social e os bons resultados econômicos. Pelo contrário, a experiência brasileira recente tem demonstrado que o aumento dos progressos sociais é condição prévia para o fortalecimento da democracia e para o crescimento econômico. Sabemos, no entanto, que o crescimento econômico por si só não basta para gerar trabalho decente para toda nossa população. Por isso, o Ministério do Trabalho e Emprego coordena na atualidade vários programas de geração de emprego e renda, o Programa Nacional para estimular o Primeiro Emprego, o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo e Orientado e o Programa Nacional de Qualificação Profissional. A estes programas se somam outros projetos produtivos coletivos, como cooperativas populares, redes de produção, consumo e comercialização, instituições financeiras de apoio a iniciativas populares e solidárias, empresas recuperadas por trabalhadores organizados em autogestão, cooperativas de agricultura familiar e cooperativas de prestação de serviços. Os Consórcios da Juventude, formados por entidades e movimentos da sociedade civil organizada, proporcionam qualificações profissionais aos jovens que se encontram em situação de vulnerabilidade pessoal e de risco social, com vistas a facilitar seu ingresso no mercado de trabalho.

O Governo concede, ademais, os recursos financeiros necessários para custear essa qualificação, assim como subsídios às empresas que contratam tais jovens. Para apoiar esses programas, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva está realizando esforços com vistas a reforçar o diálogo do Governo com a sociedade brasileira, a fim de formular conjuntamente uma política nacional de trabalho decente para a juventude. Essa mobilização nacional tem contribuído de maneira decisiva para a criação de mais seis milhões de postos de trabalho no setor formal no Brasil nos últimos quatro anos, sem que por isso se tenha perdido qualquer dos direitos conquistados por nossos trabalhadores. Estamos registrando índi-

ces sem precedentes de crescimento do emprego no setor formal: 701 novas empresas em quatro meses, um recorde em toda a história do Brasil. Isso reflete os esforços realizados pelo Governo para que o Brasil siga o caminho do crescimento econômico e da a distribuição de renda. O Brasil acolhe com satisfação o Informe Global sobre a Discriminação no Trabalho. Queremos destacar a esse respeito o Decreto Ministerial nº 41, que proíbe qualquer tipo de referência negativa contra o trabalhador em sua Carteira de Trabalho. Proíbe, assim, que o empregador exija do trabalhador renunciar a seus direitos, o que lhe proporcionaria uma prova de esterilização ou desconforto.

O Governo brasileiro quer reiterar seu firme compromisso com a eliminação do trabalho forçado em seu território nacional. Tendo em vista os resultados positivos obtidos neste âmbito, queremos expressar nosso interesse em que se siga cooperando com a OIT no projeto de *luta contra o trabalho forçado* no Brasil, cujo término está previsto para este ano. Ainda este ano, foram realizados esforços nos Estados do Pará, Maranhão e Piauí, para recordar os trabalhadores de seus direitos e de lutar, por meio de nossas equipes de fiscalização, contra qualquer tipo de trabalho forçado. A luta contra o trabalho infantil também é objeto de crescente atenção no plano nacional e mundial. No Brasil, o Bolsa-Família, um dos programas mais importantes de transferência direta de renda no mundo, contribui de maneira decisiva a romper o ciclo de vulnerabilidade e pobreza entre as gerações. Ademais das medidas encaminhadas a reduzir a pobreza, somos conscientes de que priorizar a educação é um requisito primordial para alcançar uma política eficaz que permita fazer frente a esse flagelo que atinge tantas crianças e jovens no mundo.

As ações brasileiras nesse âmbito, a saber, os programas para a Erradicação do Trabalho Infantil e Toda Criança na Escola, refletem esta preocupação e vêm sendo reconhecidas pela Organização como exemplos de boas práticas. Nesse sentido, queremos agradecer à OIT os grandes progressos realizados pelo Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil em nosso País. Esses resultados têm estimulado o Governo brasileiro a patrocinar projetos do IPEC no Haiti e nos países de língua portuguesa na África, onde esperamos poder reproduzir, sempre em estreita coordenação com os governos locais, as boas práticas existentes no Brasil neste âmbito. Dessa forma, o Brasil seguirá apoiando os esforços realizados pela Organização para fortalecer nossa cooperação. ■

Wagner José de Souza
Diretor de Relações Internacionais da
Social Democracia Sindical (SDS)

Somente poderemos superar a pobreza quando a maioria das pessoas tiver acesso a um trabalho decente, uma vez que dois milhões de pessoas no mundo seguem vivendo com menos de dois dólares por dia, em condições indignas de trabalho e vida. O papel da OIT é fundamental para lutar contra a pobreza e a miséria, ao promover a justiça social e favorecer a criação de trabalho decente. Com o advento de uma nova realidade na economia, na política e no trabalho no mundo inteiro, surgiu uma voz mais forte e mais unida em nível mundial, destinada a abordar o desafio da globalização com energia e esperanças renovadas, que deu lugar à Confederação Sindical Mundial. No Brasil, a Social Democracia Sindical, a Confederação Geral dos Trabalhadores e a Central Autônoma dos Trabalhadores se uniram com a finalidade de seguir esse passo dado em nível internacional. Nesse contexto, nasce a União Geral dos Trabalhadores, que tem como meta traçar nova trajetória do movimento sindical para o século XXI que vá além do corporativismo e incorpore as idéias de um sindicalismo cidadão, ético e inovador, de maneira que o processo de globalização assuma uma dimensão social e quebre os paradigmas tradicionais.

O Brasil tem sido modelo em escala mundial nos âmbitos tecnológico, energético e sociolaboral, e recentemente marcou o caminho para descontaminar a atmosfera graças ao biocombustível. Ademais, o Informe Global, de acordo com o seguimento da Declaração da OIT relativo aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, destaca, ao citar o Brasil, a redução das desigualdades raciais e de gênero como parte de inclusão social e a repartição dos ingressos graças ao crescimento do produto e do emprego, assim como os planos nacionais de política para as mulheres, promoção da igualdade racial e o plano Brasil sem homofobia. O setor pesqueiro brasileiro progrediu muito. Num país com 8 mil quilômetros de costa, é importante instaurar uma vigilância eficaz. Atualmente, damos importância às condições de trabalho, e de vida a bordo das embarcações e contamos com equipes especializadas de inspeção de trabalho que também verificam os barcos estrangeiros. É importante observar que existem 11 normas elaboradas de forma tripartite, e que os representantes dos trabalhadores participam colaborando na planificação dessas supervisões. Apelamos para que se assumam nossas preocupações com vistas a que, mediante um intenso trabalho tripartite, possamos alcançar o consenso em torno de uma convenção.

O Brasil está empenhado em abandonar um modelo de empresa já obsoleto para adotar um modelo mais moderno e globalizado, já que essa é a principal fonte de crescimento e emprego no marco da promoção de empresas sustentáveis. Recordamos aos Países-Membros da OIT que o que impulsiona o crescimento econômico é, sobretudo, a redução de impostos, a criatividade e a árdua tarefa dos trabalhadores e empresários estimulados pela criação de emprego e o aumento da renda e do bem-estar derivado do trabalho. Somente se pratica civismo empresarial com um comportamento ético, pagando os impostos, cuidando do meio ambiente, melhorando as condições reinantes na comunidade, dando um trabalho digno a todos seres humanos e respeitando todos os direitos dos trabalhadores.

Como princípio único da promoção de empresas sustentáveis, devemos qualificar nossos trabalhadores de acordo com o conteúdo da Recomendação nº 195/2004, sobre o desenvolvimento dos recursos humanos. Por último, o Brasil é um dos 10 Países-Membros da OIT com um assento permanente no Conselho de Administração. O Governo tem que corresponder e assumir essa responsabilidade, visto que ainda não ratificou a Convenção nº 151, 1978, sobre as relações de trabalho na administração pública, e a Recomendação nº 159, 1978, sobre as relações de trabalho na administração pública, que contemplam um conjunto de procedimentos para o reconhecimento das organizações de funcionários públicos, a negociação de condições de trabalho e a regulamentação da greve no serviço público. Não podemos deixar de citar a ausência do tripartismo, sobretudo do grupo de trabalhadores, no Programa de Trabalho Decente, que está sendo elaborado pelo Governo brasileiro, não esquecendo que os trabalhadores exercem grande influência na inclusão social, nas oportunidades e nas políticas públicas. Queremos concluir indicando que não há governo nem empresa sem trabalho, nem tampouco estes podem existir sem o trabalhador. ■

Thiers Fattori Costa
Presidente de Honra da Confederação Nacional do Transporte (CNC)

O Diretor-Geral da Conferência do Trabalho, Juan Somavia, propôs diversos temas, a globalização econômica, os mercados livres, as empresas sustentáveis, a relação entre as pequenas, médias e grandes empresas e a capacidade de cada uma de gerar trabalho, os contratos e os salários, a medição dos déficits de trabalho decente, a proteção social, a modernização da gestão dos assuntos públicos no mundo do trabalho e a reforma das Nações Unidas. No Brasil, compartilhamos da mesma inquietude que se experimenta em todo o mundo pelo aglutinamento das reservas de combustíveis fósseis e a degradação do meio ambiente, em particular nas grandes cidades. Esforçamo-nos para produzir combustíveis alternativos, tais como o etanol, que já está sendo utilizado em grande parte em nosso mercado automotivo e o biodiesel, que começamos a mesclar com o diesel destinado a nossos ônibus e caminhões.

No processo de produção, utilizam-se terras disponíveis não destinadas à produção de alimentos. No que concerne ao meio ambiente, com o apoio das empresas e as organizações de trabalhadores, o Governo brasileiro está melhorando sua legislação e seus sistemas de inspeção e supervisão. Exemplo disso é o organismo ambientalista, o Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e Recursos Renováveis (IBAMA) e o Programa de Descontaminação da Confederação Nacional de Transporte (CNT). Tendo em vista as mudanças suscitadas pela globalização, é preciso modificar profundamente as normas que regem o trabalho. Em nosso País há enormes diferenças entre o progresso tecnológico, o trabalho e a legislação social e a capacidade das Pequenas e Médias Empresas (PYMES) para cumprir com a variedade de normativas. O mundo está mudando e devemos mudar para nos mantermos competitivos. Por isso, devemos achar alternativas que contemplem tanto os interesses dos trabalhadores como os dos empregadores, beneficiando, assim, a sociedade em seu conjunto. Somente por meio das negociações tripartites será possível superar os obstáculos com que esbarram o desenvolvimento, tais como o desemprego e o emprego informal. A formulação de políticas tende a melhorar as qualificações dos trabalhadores e é uma estratégia muito conveniente. Quanto à formação profissional, as organizações de empregadores do Brasil têm empreendido essa tarefa há muito tempo, mantendo e administrando por meio das Confederações Nacionais da Indústria, Comércio, Transporte e Agricultura, seus próprios serviços de formação profissional. Portanto, a solução para fomentar o emprego, que tem a ver com a flexibilidade do mercado de trabalho, é decidir se deve ser adotado um novo modelo de relações trabalhistas definindo uma lista mínima de direitos fundamentais e permitindo que as negociações entre as partes interessadas ampliem essa lista segundo suas possibilidades e necessidades. Quanto ao custo da mão-de-obra, seria mais proveitoso começar a integrar medidas para suprimir algumas regulamentações excessivas em torno do trabalho.

A globalização do comércio tem exacerbado a competitividade e tem imposto novas normas de produção, exigindo que os agentes econômicos incorporem novas tecnologias e redobrem seus esforços para aumentar a rentabilidade da produção. Lamentavelmente, essas práticas eliminam postos de trabalho e incrementam os níveis de desemprego, inclusive havendo crescimento econômico. A questão mais importante que os governantes de todo o mundo deverão abordar nos próximos anos e, em particular, a OIT, é como conciliar a irreversível demanda de qualidade e produtividade com a necessidade de seguir criando suficientes postos de trabalho para atender às necessidades de milhões de jovens que, a cada ano, ingressam no mercado de trabalho. Acre-

ditamos que a geração e a promoção de trabalho decente é a melhor maneira de conseguir a inclusão social e o meio mais apropriado para alcançar o desenvolvimento sustentável da perspectiva econômica, social e ambiental.

É imprescindível unir as políticas macroeconômicas e de emprego e trabalhar com a finalidade de alcançar um crescimento econômico com desenvolvimento social e proteção do meio ambiente. É possível que a OIT por si só não consiga solucionar todos esses graves problemas do mundo do trabalho, mas conviria que fossem incluídos em seu programa de ações estudos a respeito dos diversos problemas ocasionados pela globalização, assim como a dimensão social dos mesmos.

A globalização do trabalho decente somente pode triunfar por meio de um projeto de âmbito mundial em que se harmonizem os aspectos econômico e social. É a única maneira de alcançar o desenvolvimento sustentável e a paz mundial. Se desejarmos o trabalho decente, devemos promover um mundo decente para todos. Contudo, vale a pena mencionar que o progresso necessário para o processo de globalização exige que se levem em conta as relações comerciais internacionais. Sem prejuízo das iniciativas nacionais que cada país empreende de forma responsável, é necessário contar com um ambiente de maior cooperação e menos protecionismo, em que a integração dos mercados seja um instrumento justo para criar condições propícias para alcançar mais trabalho decente e inclusão social. Os dirigentes e os empresários devem fomentar a união da sociedade civil sobre a base das causas comuns. Os governos não têm respostas nem soluções para todos os problemas. Compete à sociedade trabalhar de maneira conjunta para analisar os problemas e propor soluções. No Brasil, nosso Presidente, Luiz Inácio Lula da Silva, tem surpreendido os observadores com o equilíbrio alcançado, traduzido em importantes progressos econômicos e sociais, que têm atraído investimento e capital estrangeiro. Esperamos que a redução das taxas de juros permita ao Brasil um crescimento maior, e que as decisões em termos de política fiscal e as reformas necessárias nesta área, assim como a relação entre o capital e o trabalho, evoluam com a mesma presteza e determinação. Para concluir, no espírito de fraternidade universal e a confiança que os empregadores brasileiros depositam na OIT, acreditamos que será possível criar um mundo de trabalho decente graças à cooperação tripartite que aqui se pratica. ■

O Fortalecimento da Capacidade da OIT para Prestar Assistência aos Membros na Consecução de seus Objetivos no Contexto da Globalização

Marcílio Ribeiro de Sant'ana
Sociólogo do Ministério do Trabalho e Emprego

1. Introdução ao tema

O Conselho de Administração da OIT inscreveu o tema O Fortalecimento da Capacidade da OIT para Prestar Assistência aos Membros na Consecução de seus Objetivos no Contexto da Globalização na ordem do dia da 96ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, celebrada em Genebra – Suíça, de 30 de maio a 15 de junho de 2007.

A Oficina elaborou um relatório[1] para servir de base à discussão geral do tema, tomando como referência um amplo processo de consultas, iniciado na Conferência de 2004, em torno da memória do Diretor-Geral, Juan Somavia, a propósito dos achados da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização. Trata-se de um relatório sobre governança, a sugerir várias inovações institucionais possíveis, que aproveitam o potencial da Constituição da OIT, mas acenam também com a reforma de práticas vigentes, com vistas a melhorar a efetividade da Organização e responder às exigências de um novo mundo laboral em evolução.

O debate acerca das repercussões sociais da globalização tende a mover-se entre duas percepções antagônicas, que destacam, em um extremo, o papel do mercado global como indutor de oportunidades de emprego e de riqueza e, em outro, a instabilidade e a precarização do trabalho e o aprofundamento dos desequilíbrios entre grupos humanos e países. Na tentativa de romper com essa polarização, a OIT argumenta que a globalização pode configurar-se como um processo mais sustentável, integrador e socialmente justo. Sua resposta está no trabalho decente, talvez a ferramenta que reúna, hoje, maior reconhecimento universal como esforço de redução da pobreza e apoio ao desenvolvimento internacional.

A finalidade precípua da OIT consiste em promover oportunidades de trabalho decente e produtivo a homens e mulheres, em condições de liberdade, eqüidade, segurança e dignidade. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da Organização – a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social – e de orientação de suas decisões e de seu papel no plano mundial.

Além de proporcionar à OIT um marco sólido para a formulação e a gestão de políticas e reforçar sua eficácia no cumprimento dos objetivos estratégicos, o trabalho decente tem suscitado o interesse de governantes, de organismos internacionais e de outros atores emergentes como objetivo político para a redução da pobreza mundial e uma globalização benéfica a todos. A declaração do Conselho Econômico e Social (ECOSOC) das Nações Unidas (2006), centrada na criação de um ambiente em escala nacional e internacional que propicie a geração do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos – e suas conseqüências sobre o desenvolvimento sustentável – desencadeou um esforço do sistema ONU para integrá-lo às políticas, programas e atividades de desenvolvimento internacional. Inúmeras outras reuniões e organizações externaram seu compromisso com a promoção do trabalho decente, entre elas a Quarta Cúpula das Américas (Mar del Plata, 2005), a Comissão Européia, o Foro Econômico Mundial, o Foro Social Mundial, a Confederação

[1] Oficina Internacional del Trabajo. El Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT para Prestar Asistencia a los Miembros en la Consecución de sus Objetivos en el Contexto de la Globalización. Informe V. OIT: Ginebra, 2007.

Sindical Internacional (Viena, 2006), entidades da sociedade civil.

O Programa de Trabalho Decente por País (PTDP) constitui o principal instrumento de cooperação da OIT com os Estados-Membros e sua contribuição específica aos marcos do desenvolvimento internacional, entre os quais o Marco de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento (MANUD), as Estratégias de Luta contra a Pobreza (ELP) e os objetivos do milênio (ODM). É também seu veículo de participação no processo de reformas das Nações Unidas (Unidos na Ação).

O fortalecimento da capacidade da OIT erige-se, pois, como prioridade e requisito fundamental para que a Organização responda aos desafios gerados pelas expectativas, necessidades e oportunidades de trabalho no contexto da globalização. O problema exige uma abordagem integral de suas várias dimensões, em que sobressaem a solidificação do tripartismo, o aumento da capacidade normativa e de controle, o desenvolvimento da base de conhecimentos, a consolidação das alianças internacionais e a gestão de recursos.

2. Discussão geral do tema

A discussão geral do tema revelou acentuada convergência entre os mandantes em relação a aspectos centrais do fortalecimento da OIT. A Comissão reafirmou unanimemente a pertinência, na nova ordem global, dos princípios e objetivos estratégicos da Organização, enunciados na Constituição, na Declaração de Filadélfia (1944), na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e no Programa de Trabalho Decente. Também concordou que o diálogo tripartite é ferramenta essencial para o alcance dos objetivos estratégicos no âmbito nacional, regional e internacional.

A Comissão igualmente coincidiu sobre a necessidade de se atribuir especial atenção a três principais aspectos da governança:

(a) o fortalecimento da base de conhecimentos, da capacidade analítica e da eficácia da Oficina e dos vínculos entre suas atividades e as necessidades e prioridades nacionais dos mandantes, intento que poderia ser impulsionado pela realização de exames cíclicos dos objetivos estratégicos do trabalho decente;

(b) a promoção de um enfoque integrado dos objetivos estratégicos da Organização, considerando-se sua interdependência, indivisibilidade e complementaridade, na relação entre os mandantes e o trabalho da Oficina. Esse enfoque integrado, harmônico com o conceito de trabalho decente, asseguraria a coerência dos PTDP com as características nacionais, a sinergia entre objetivos econômicos e sociais e o enlace entre os PTDP e os programas conexos das Nações Unidas e de organismos multilaterais;

(c) a necessidade de atentar para o novo contexto da globalização e para a existência de novos atores com crescente influência sobre a promoção do trabalho decente, com os quais se deveriam estabelecer e aprofundar associações e alianças direcionadas ao alcance dos objetivos estratégicos, cabendo ao Conselho de Administração considerar os meios para forjar tais relações e ampliar sua eficácia.

A Comissão também realizou um exame preliminar a respeito da adoção de um "documento de referência", em que figure o compromisso dos Membros com o fortalecimento da OIT, o cumprimento dos objetivos estratégicos e o exercício do tripartismo. Tal documento poderia assumir a forma de uma declaração [instrumento solene que enuncia princípios de grande importância e valor permanente] ou outro instrumento adequado, complementado pelo correspondente mecanismo de seguimento.

3. Resultados da discussão geral

A Comissão aprovou os projetos de conclusões e de resolução que consubstanciam os resultados da primeira rodada da discussão geral sobre o tema em pauta.

As conclusões refletem, em primeiro plano, o consenso obtido pelos Membros quanto à permanência e à validade dos princípios e objetivos da OIT, expressos em atos fundamentais e no Programa de Trabalho Decente, e ao significado do tripartismo como meio essencial para alcançar ditos objetivos. Abordam, em seguida, os três aspectos fundamentais para a melhoria da governança, resumidos na seção anterior, que poderiam contribuir para o fortalecimento da capacidade da OIT.

O projeto de resolução trata, em essência, da proposta dirigida ao Conselho de Administração para que ele considere a possibilidade de incluir o tema na ordem do dia da 97ª Conferência, para prosseguimento e conclusão do debate e a adoção de um documento de referência. Também solicita à Oficina os meios necessários à celebração de amplas consultas e a redação de um projeto de "documento de referência" que leve em conta as opiniões expressas na presente reunião e aquelas a surgir do intercâmbio de idéias entre os Membros.

A Conferência Internacional do Trabalho adotou, na sessão plenária do dia 15 de junho, os projetos de resolução e de conclusões.

4. Avaliação dos feitos da Comissão

A temática proposta à Comissão comporta questões não apenas numerosas, mas também de uma complexidade apreciável, que implicam, ademais, dificuldades à necessária obtenção de consensos entre os constituintes. Tanto é verdade que o Relatório V antecipava comentários a respeito da conveniência de se prever para o debate mais tempo do que o disponível em uma única reunião da Conferência. A despeito disso, a Comissão registrou progressos importantes no tratamento dos aspectos centrais do tema e na convergência de posições, como demonstram os projetos de resolução e de conclusões.

O prosseguimento do exame do tema, a ser realizado durante o programa de consultas e a próxima Conferência, refinará as idéias e propostas para o fortalecimento da OIT num ambiente de globalização progressiva. Entretanto, a discussão não se encerrará ao término dessa etapa. Subjaz ao debate a indagação sobre o futuro lugar da OIT no sistema ONU, cujo processo de reestruturação poderia resultar em perda de poder e capacidade de atuação das agências especializadas em favor da "unificação da imagem/ação das Nações Unidas".[2] Diante desse cenário, ganha maior nitidez o acento dado pela Comissão ao compromisso de fortalecer a OIT no processo de reforma das NU [Unidos na Ação], de manter todas as suas esferas de atividade e de valorizar sua identidade tripartite.

5. Sugestões para uma agenda de trabalho em torno do tema

A reinserção do tema na 97ª Conferência (2008) e o programa de consultas que a antecederão abrem uma oportunidade particularmente favorável à adoção de um conjunto de iniciativas relacionadas com o assunto em foco. O elemento-chave do processo de fortalecimento da OIT é, em última análise, prover os Estados-Membros de maior capacidade para pôr em marcha políticas públicas de trabalho decente e, por essa via, impulsionar o desenvolvimento sustentável e a justiça social. O PTDP é o elemento-chave que possibilita estreitar a colaboração entre a Oficina e o país, integrar os objetivos econômicos e sociais, vincular os programas internos de desenvolvimento aos conexos dos organismos internacionais responder aos desafios sociais da globalização. É também o veículo natural de engajamento de empregadores e de trabalhadores na busca de padrões laborais civilizados, recordando-se que o diálogo tripartite é elemento constitutivo do trabalho decente e meio eficaz para alcançá-lo.

A arquitetura de uma agenda que associe a concreção do PTDP nacional e o debate sobre o fortalecimento da OIT poderia também reservar um espaço à preparação da delegação brasileira, em particular da governamental, à futura Conferência.

[2] Considerações apoiadas, sobretudo, na Nota MRE nº 00047, da Missão do Brasil em Genebra, de 25 de junho de 2007.

Caberia imaginar, com tal propósito, cadeias de interlocução que, impelidas desde o MTE, estenderiam progressivamente seus limites a outros ministérios e órgãos públicos interessados, aos sujeitos do tripartismo e, se oportuno, a entidades da sociedade civil. O esquema poderia ser adaptado às negociações envolvendo os Estados-Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), da CIMT/OEA e de outros arranjos supranacionais. O diálogo ampliado proporcionaria uma visão mais penetrante dos temas, formação de consensos, participação individual e coletiva qualificada, percepção dos impactos de normas e outras medidas a respeito do emprego e as condições sociais, compartilhamento de soluções na esfera nacional, sub-regional ou regional e outros ganhos concretos. ■

Comissão sobre o Trabalho no Setor Pesqueiro: Resultados da 96ª CIT/OIT

Vera Albuquerque
Coordenadora Nacional de Inspeção do Trabalho Marítimo, Portuário e Aquaviário do MTE

Contexto da Pesca no Brasil

O Brasil tem 8.200 quilômetros de costa e uma plataforma continental de 822 mil quilômetros quadrados na faixa de até 200 metros de profundidade, e poderia ser uma referência internacional na produção pesqueira, porém, com a produção média anual de 843 mil toneladas, ocupa o 25º lugar no *ranking* mundial da pesca, com uma participação de menos de 1% da produção mundial. O consumo nacional de pescados é baixo, de 6,9 quilos ao ano por habitante, bem inferior às médias dos outros países, que chegam a alcançar 50 quilos na Espanha e 80 quilos no Japão, ficando o Brasil no 128º lugar do *ranking* de consumidores.

O modelo da pesca em nosso País ainda é extrativista, dependendo da sorte e da experiência do pescador, e a frota nacional de pesca é relativamente pequena e obsoleta, formada por embarcações de pequeno porte, sendo que 97% dessa frota – 70 mil barcos até 12 metros de comprimento – tem idade média de 20 anos.

Estamos situados em posição estratégica entre três importantes blocos econômicos e mercados consumidores do mundo (NAFTA, União Européia e MERCOSUL), além do mercado interno, e estamos próximos às áreas de ocorrência, na macrorregião econômica do Atlântico, das espécies de peixes migratórios de alto valor comercial, como os atuns, espadartes, tubarões, etc. Isso representa concretas vantagens comparativas (localização, Zona Econômica Exclusiva extensa, real potencialidade dos estoques de atuns e afins) e vantagens competitivas (previsão de investimentos públicos no setor, estrutura portuária razoável, produto de alto valor comercial, rentabilidade superior à maioria das outras atividades extrativas, etc.), em relação às frotas de países asiáticos e europeus, que necessitam se deslocarem mais de 20 mil quilômetros para pescar no Atlântico Sul, nas nossas águas.

Atualmente a pesca oceânica no Brasil é realizada, em sua maior parte, por meio de barcos de pesca estrangeiros, arrendados por empresas nacionais, com a finalidade de aumentar as quotas de captura, transferir tecnologia e formar mão-de-obra. Em alguns estados do Nordeste, essa finalidade tem sido alcançada em grande parte, pois já temos barcos de pesca oceânica nacionalizados, com dois terços da tripulação de barcos estrangeiros formados por pescadores brasileiros.

A atividade pesqueira no Brasil se apresenta como uma alternativa real de criação de divisas, empregos e alimentos. Assim, torna-se necessário o engajamento do governo, empregadores e trabalhadores nessa alternativa, de forma integrada, resguardando o interesse legítimo de cada segmento, para que o resultado seja producente. Nesse contexto, o tripartismo surge como uma estratégia ideal para decisões sobre o setor, visando à criação e ao cumprimento de regras para a pesca que contemplem os parceiros sociais envolvidos de forma otimizada.

Desenvolvimento dos Trabalhos na Comissão da Pesca/96ª CIT

A nova Convenção visava revisar cinco instrumentos da OIT (quatro convenções e uma recomendação), preservando os direitos dos pescadores, elaborando um texto em linguagem acessível e de fácil entendimento, que fosse atrativa para aumentar as

ratificações, visando assegurar a mais ampla aceitação e ao mesmo tempo a fiscalização efetiva.

O texto que foi utilizado na ordem do dia da 96ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT)/2007 era o mesmo que constava no relatório do Comitê do Setor Pesqueiro da 93ª Reunião da CIT /2005, quando a proposta teve a seguinte votação: 288 votos a favor, 8 contra e 139 abstenções. Como o quorum era 297, e requerida maioria de 2/3, equivalente a 290 votos (do total de 435 votos), a Convenção não foi adotada.

A recomendação teve votação suficiente e foi adotada na CIT de 2005, mas nessa nova discussão de 2007 seria necessário que a mesma fosse revista e provavelmente fosse adotada uma nova recomendação, o que efetivamente ocorreu.

O Conselho de Administração da OIT, em sua 294ª Reunião (novembro de 2005), havia decidido que seriam feitas novas consultas tripartites sobre o texto, e seus resultados agregados aos documentos a serem disponibilizados para a 96ª CIT. Foi remetido um questionário a todos os Estados-Membros, a ser respondido de forma tripartite, com os principais pontos identificados que apresentaram dificuldades (para ratificação), ou seja:

- possibilidade de que a autoridade competente exclua certas embarcações ou pescadores de algumas ou todas as disposições da Convenção;
- exame médico dos pescadores;
- tripulação mínima e horas de descanso;
- alojamento a bordo de embarcações pesqueiras, incluindo as cifras de equivalência de arqueação bruta que figuram no § 7º do art. 28, Anexo III;
- quaisquer outras questões que deveriam ser abordadas com relação a este ponto da Ordem do Dia da 96ª CIT.

O questionário recebeu respostas de 48 Estados-Membros até 20 de outubro de 2006, e dentre esses, de 11 países do GRULAC: Argentina, Brasil, Costa Rica, Cuba, Honduras, México, Panamá, Suriname, Trinidad e Tobago, Uruguai e Venezuela. Foi feita uma Mesa-Redonda na OIT, em dezembro de 2006, com a presença do Brasil, para discutir possíveis soluções de consenso que levassem à adoção do texto em 2007.

As respostas dos países citados, assim como as consultas diárias aos representantes dos países do GRULAC na Comissão da Pesca, foram levadas em consideração pela representante do Governo nos entendimentos com os outros grupos de países, na 96ª CIT, em relação à apresentação de possíveis emendas ao texto e esclarecimentos aos representantes que não estiveram presentes às outras reuniões da OIT sobre Pesca, para evitar abrir discussões desnecessárias sobre disposições maduras no projeto e, ao mesmo tempo, defender os interesses dos países do GRULAC.

Os Grupos de Pescadores e Armadores continuaram com discussões bilaterais até junho de 2007, procurando encontrar o maior número possível de soluções em comum, o que facilitou o trabalho nesta 96ª CIT. Esses grupos também continuaram com os entendimentos com o Japão, conseguindo concordância em relação à equivalência da tonelagem, para facilitar a ratificação dos países asiáticos.

Os debates foram muito produtivos, tendo a Comissão da Pesca conseguido trabalhar de forma harmônica, entendendo que a Convenção, para ser amplamente ratificada e proteger maior número de trabalhadores, deveria apresentar normas mínimas, sem abrir mão dos direitos já conseguidos pelos pescadores, mas respeitando o fato de que os países em desenvolvimento e os países asiáticos teriam que ser levados em consideração, e que os países mais desenvolvidos pudessem conservar suas normas de padrão mais elevado. Por isso, os trabalhos foram finalizados em 10 sessões, em prazo inferior ao esperado.

Nio dia 8 de junho foi concluído o trabalho, tendo sido completado com as cláusulas finais o texto da proposta de Convenção sobre o Trabalho na Pesca, bem como da nova recomendação e quatro resoluções, estas sobre promoção da nova convenção; sobre eventuais mudanças nas equivalências de tonelagem e comprimento, conforme alterações das

convenções da IMO; a respeito da promoção do bem-estar dos pescadores e sobre as fiscalizações trabalhistas do Estado do Porto nas embarcações estrangeiras.

Durante todo o período, a Assessoria Internacional repassou informações atualizadas à Assessoria de Comunicação do MTE, possibilitando a todos, principalmente no Brasil, acompanhar em tempo real as ocorrências na 96ª CIT na página do Ministério. Também foram feitas reuniões da bancada de governo, para orientações sobre procedimentos, com a chefia da delegação e os representantes do MRE, facilitando, dessa forma, a correta condução dos diversos temas. Houve forte entrosamento da equipe, que foi muito solicitada por outros países para opiniões e esclarecimentos a respeito de todos os assuntos da agenda, inclusive com pedidos de cooperação técnica, principalmente do Chile e Uruguai, no caso da pesca.

Conclusão

O resultado final da Comissão da Pesca na 96ª CIT/OIT foi a adoção da Convenção sobre o Trabalho na Pesca nº 188/2007, por 437 votos a favor, dois votos contra e 22 abstenções. A conclusão dos trabalhos iniciados em 1999, sempre com a colaboração do Brasil, teve essa votação significativa pelo êxito do trabalho tripartite, respeitando os países em desenvolvimento e suas dificuldades, mostrando que é importante termos uma norma que pretende melhorar as condições de trabalho de 30 milhões de homens e mulheres que laboram no setor da pesca mundial. Nossos representantes atuaram defendendo os interesses nacionais e os dos países do GRULAC (países da América Latina, Central e Caribe), sendo a representante do Governo a coordenadora desse grupo de países na Comissão da Pesca.

Foram analisadas 70 emendas, muitas semelhantes entre si e outras com apoio simultâneo dos pescadores e dos armadores. A convenção possui 43 artigos e três anexos, sem contar as disposições finais. A recomendação possui 55 parágrafos e quatro resoluções foram adotadas, como mencionado anteriormente.

Além de disposições para todos os pescadores terem a proteção de um contrato de trabalho formal, a convenção prevê tempo de descanso necessário e outros itens visando a melhorar a saúde e a segurança no trabalho da pesca, determina a mesma proteção da seguridade social que os outros trabalhadores do país possuem e cria mecanismos para uma implementação progressiva de determinados artigos, quando o mesmo não possuir condições de aplicar todas as disposições imediatamente.

Para o Brasil, que atende praticamente todos os itens previstos na Convenção, a maior proteção será em relação aos pescadores de barcos estrangeiros de pesca oceânica arrendados por empresas nacionais, e que, em alguns casos, trouxeram condições desumanas de trabalho, em que foi necessária forte atuação da Inspeção do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e da Marinha para evitar a continuidade dessa competição desleal com nossos barcos. ■

A Promoção de Empresas Sustentáveis em Debate na OIT

Adriana Phillips Ligiéro
Coordenadora-geral de Emprego e Renda do MTE e especialista em Política Públicas e Gestão Governamental

A 96ª Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida de 30 de maio a 15 de junho deste ano na sede da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em Genebra, trouxe como tema de discussão a promoção de empresas sustentáveis. A inclusão do assunto na pauta veio atender a antigo anseio do Grupo Empregador, de reconhecimento do papel do setor privado no desenvolvimento e na promoção do trabalho decente. Ademais, partiu da perspectiva de que, apesar do compromisso assumido na Cúpula Mundial de Johannesburgo de 2002, o sistema internacional – inclusive a OIT – pouco fez para construir sinergias entre a sustentabilidade social, ambiental e econômica, que pudessem se traduzir em políticas convergentes e resultados práticos.

Assim, entre os dias 31 de maio e 8 de junho, a Comissão sobre a Promoção de Empresas Sustentáveis realizou um balanço do debate internacional em torno do papel das empresas para o desenvolvimento econômico e social, buscando traçar recomendações visando à atuação da OIT no contexto de elaboração de políticas e estratégias coerentes que promovam o trabalho decente mediante o desenvolvimento de empresas sustentáveis.

O debate geral na Comissão contou com cerca de duzentos participantes, representando governos, trabalhadores e empregadores, e tendo como base o Relatório VI – Promoção de Empresas Sustentáveis, elaborado pelo Secretariado da OIT. O documento ressalta a importância da empresa como principal fonte de crescimento e emprego, à medida que "movidas pela busca de lucros, as empresas inovam, investem e geram emprego e renda derivada do trabalho"[i]. Faz clara distinção entre desenvolvimento empresarial e desenvolvimento de empresas sustentáveis: em contraste à visão de que a relação empresarial envolve estruturas lineares de insumo-produto voltadas tão-somente à maximização do lucro no curto prazo, as empresas sustentáveis são aquelas capazes de equilibrar o desenvolvimento econômico, social e ambiental.

Conclusões do Debate

Das discussões gerais na Comissão sobre a Promoção de Empresas Sustentáveis foi produzido Relatório Conclusivo, cuja elaboração coube a um grupo redator tripartite e paritário de 15 membros, dentre eles, representante do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil. O Relatório aprovado na Sessão Plenária, na forma de Resolução, aponta que as empresas sustentáveis são uma importante fonte de crescimento, geração de riquezas, emprego e trabalho decente. Para que se desenvolvam, entretanto, é preciso um ambiente propício à combinação equilibrada de recursos humanos, financeiros e naturais, de tal sorte a garantir inovação e ganhos de produtividade, cujos benefícios sejam compartilhados eqüitativamente na empresa e para além dela.

No sentido de apontar diretrizes para futura atuação na promoção de empresas sustentáveis centrada no trabalho decente, o Relatório aborda separadamente: ambiente propício para empresas sustentáveis; práticas responsáveis e sustentáveis em nível de empresa; papel dos governos; papel dos atores sociais; e papel da OIT.

Ambiente propício para empresas sustentáveis

A opção de listar os elementos relacionados a um ambiente propício para o desenvolvimento de empresas sustentáveis parte do pressuposto de que empresas tendem a prosperar quando a sociedade prospera. Assim, "um ambiente condutor à criação e ao crescimento sustentáveis de empreendimentos combina a legítima busca por lucros – um importante elemento propulsor do crescimento econômico – com a necessidade de desenvolvimento que respeite a dignidade humana, a sustentabilidade ambiental e o trabalho decente"[ii].

O Relatório Conclusivo ressalta como fatores essenciais de um ambiente propício ao desenvolvimento de empresas sustentáveis: paz e estabilidade política; boa governança, respeito ao Estado de Direito e segurança do direito à propriedade; diálogo social; respeito aos direitos humanos e às normas internacionais do trabalho; existência de uma cultura de empreendedorismo; política macroeconômica sólida e estável; ambiente jurídico-regulatório adequado; competição justa e acesso a serviços financeiros; infra-estrutura física e tecnológica adequadas; educação e qualificação da força de trabalho; justiça social, inclusão e proteção social; além de gestão responsável do meio ambiente.

Possivelmente o mais polêmico dos assuntos tratados no contexto do ambiente propício para empresas sustentáveis foi o relacionado a comércio e integração econômica. O texto originalmente apresentado pelo Secretariado propunha a eliminação de subsídios, barreiras à importação e práticas anticompetitivas. Em contraposição, o texto que preponderou, como consenso possível entre as dezenas de países ali representados, aponta como importante que sejam levados em conta os diferentes níveis de desenvolvimento dos países e consultados os atores sociais, ao tratar de acesso a mercados e integração comercial, contrabalançando os potenciais benefícios e danos à qualidade do emprego.

Práticas responsáveis e sustentáveis em nível de empresa

Do ponto de vista de práticas empresariais responsáveis e sustentáveis, mais uma vez considerou-se que a sobrevivência das empresas a longo prazo implica o equilíbrio entre os três pilares do desenvolvimento sustentável: econômico, social e ambiental. Aparece com destaque, ainda, que empresas sustentáveis devem ter firme compromisso com a observância da lei, bem como contribuir para eliminar a corrupção e promover a transparência.

O Relatório Conclusivo destaca uma lista de princípios aplicáveis a todas as empresas: diálogo social e boas práticas industriais; desenvolvimento de recursos humanos baseado no diálogo social e na participação dos trabalhadores; condições de trabalho motivadoras e organização do trabalho geradora de benefícios mútuos; compartilhamento de benefícios associados à produtividade; responsabilidade social da empresa; e práticas empresariais idôneas e governança corporativa.

Na sessão sobre Produtividade, salários e compartilhamento de benefícios, chegou a ser sugerido que se tratasse da garantia de salário mínimo, porém, a variada gama de posições em relação ao assunto levou a que fosse retirada do texto final.

O papel do governo

O papel que deve desempenhar o governo na promoção de empresas sustentáveis é tríplice, segundo o Relatório Conclusivo: garantir as condições básicas para um ambiente propício às empresas sustentáveis, tratadas acima; criar políticas e programas que incentivem o comportamento responsável e sustentável das empresas; e agir como organização sustentável, enquanto empregador e comprador de bens e serviços.

Entre políticas e práticas para o desempenho do papel regulador, facilitador e promotor de empresas sustentáveis, são listadas: facilitação e participação

no diálogo social; aplicação da legislação laboral mediante administração eficaz do trabalho, inclusive sistemas de inspeção do trabalho; incentivo à responsabilidade social da empresa; promoção de contratação, empréstimos e investimentos públicos responsáveis, sob a ótica social e ambiental; incorporação de objetivos sociais e ambientais na promoção de setores e cadeias produtivas; existência de marco institucional e legal que propicie flexibilidade e proteção para gestão da mudança; programas de empreendedorismo sustentável voltados para públicos específicos; facilitação do acesso a investimento em pesquisa e inovação; criação de mecanismos de acesso a informação e a serviços empresariais e financeiros; articulação e coerência intragovernamental; formulação de políticas internacionais efetivas em áreas relacionadas à promoção de empresas sustentáveis; promoção de formas sustentáveis de produção e consumo; e apoio à formação e à capacitação.

O papel dos atores sociais

Reservou-se uma seção para o essencial papel que trabalhadores, empregadores e suas organizações têm no apoio aos governos para formulação e implementação de políticas de promoção de empresas sustentáveis. O Relatório Conclusivo sugere que tal suporte pode se consubstanciar a partir de apoio à elaboração de políticas de incentivo ao desenvolvimento de empresas sustentáveis; ampliação da representação de trabalhadores e empregadores, reforçando os benefícios da associação; prestação de serviços a seus membros, particularmente em gestão do conhecimento, formação e orientação; e promoção do trabalho decente na implementação de políticas e normas.

O papel da OIT

A seção do Relatório Conclusivo dedicada ao papel da OIT reforça que o trabalho na promoção de empresas sustentáveis "deve se guiar por seu mandato, orçamento e vantagem comparativa e estar firmemente baseado em sua singular função normativa e na Agenda do Trabalho Decente"[iii]. Nesse sentido, deve empreender pesquisas e elaborar políticas para promoção do emprego e do trabalho decente, ao mesmo tempo em que deve buscar cooperação com outros organismos internacionais para tratar da relação entre trabalho e questões macroeconômicas e comerciais.

Enfatizou-se que a OIT deve proporcionar suporte e ferramentas práticos aos governos e atores sociais, adaptados à realidade de cada país, tratando como espaços privilegiados para esse labor as Agendas Nacionais do Trabalho Decente. Assim, o Relatório Conclusivo propõe que o apoio aos países na promoção de empresas sustentáveis ocorra no sentido de fortalecer a capacidade dos governos e dos atores sociais de criar um ambiente propício ao desenvolvimento de empresas sustentáveis; realizar estudos e análises voltados à identificação de setores com potencial de criação de trabalho decente, no contexto da promoção de cadeias de valor e conglomerados; auxiliar no desenvolvimento de estratégias de desenvolvimento local e; promover boas práticas no ambiente de trabalho.

Breve Comentário sobre os Trabalhos da Comissão

Não resta dúvida sobre a relevância do tema de promoção de empresas sustentáveis para o atingimento da missão da OIT de "gerar trabalho decente e meios de sustento, segurança laboral e melhores condições de vida para pessoas vivendo tanto nos países mais pobres como nos mais ricos", mediante a promoção dos direitos do trabalho, de melhores oportunidades de obtenção de trabalho decente, melhoria da proteção social e fortalecimento do diálogo social sobre assuntos laborais[iv]. Partindo da consideração de que são as empresas as principais geradoras de emprego e renda, nada mais importante que colocá-las no centro da agenda da OIT, para que sejam geradoras de emprego e renda e desenvolvimento sustentável.

Ao longo do trabalho da Comissão, entretanto, ficou evidente, em alguns momentos, que o assunto em questão ia além da *expertise* e do campo de atuação da OIT, ao passo que a promoção de empresas sustentáveis envolve muito mais que as dimensões de trabalho, proteção social e diálogo social. Exemplos mais marcantes disso foram as políticas macroeconômicas e comerciais, amplamente discutidas (tanto na sessão relacionada ao ambiente propício para empresas sustentáveis quanto nas sessões dedicadas aos papéis do governo e da OIT) e finalmente relegadas a comentários gerais ou indicações como questões relevantes.

A despeito do escopo talvez excessivamente abrangente da discussão, sem dúvida a Comissão obteve o mérito de traçar nortes bastante objetivos para atuação da OIT, como se propunha, além de apontar caminhos e áreas de concentração para governos e atores sociais na promoção do trabalho decente mediante o desenvolvimento de empresas sustentáveis. ■

Notas

i Report VI: The promotion of sustainable enterprises – Sixth item on the agenda, p. vi.

ii Provisional Record 15 – Sixth item on the agenda: The promotion of sustainable enterprises (general discussion), p. 97.

iii Provisional Record 15 – Sixth item on the agenda: The promotion of sustainable enterprises (general discussion), p. 103.

iv Site da OIT, atalho http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mission_and_objectives/lang--es/index.htm

Referências Bibliográficas

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA. *Report VI*: the promotion of sustainable enterprises – Sixth item on the agenda. Conferência Internacional do Trabalho, 96ª Sessão. Genebra: OIT, 2007.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA. Provisional Record 15 – *Sixth item on the agenda*: The promotion of sustainable enterprises (general discussion). Conferência Internacional do Trabalho, 96ª Sessão. Genebra: OIT, 2007.

Site da Organização Internacional do Trabalho: www.ilo.org.

A Comissão de Aplicação de Normas da 96ª Conferência Internacional do Trabalho

Sergio Paixão Pardo
Coordenador de Assuntos Internacionais do Ministério do Trabalho e Emprego

O Brasil teve a honra de presidir pela terceira vez consecutiva a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência internacional do Trabalho, graças à indicação do Grupo de Países Latino-Americanos e do Caribe (GRULAC), que contou com o apoio dos demais Grupos Regionais.

A Comissão realizou 16 reuniões, durante as quais recebeu informação de 63 governos a respeito situação de cada país. A Comissão é um órgão da Conferência constituído para examinar as medidas adotadas pelos Estados para aplicar as convenções ratificadas. Examina ainda memórias apresentadas pelos Estados, como parte de suas obrigações constitucionais. A estrutura tripartite da Comissão a torna um fórum singular em nível internacional para concretizar o diálogo social. O mecanismo operacional dos trabalhos da Comissão é a supervisão mediante a discussão e o debate produtivos.

A Comissão pauta seus trabalhos pelo Relatório da Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações. A estreita colaboração entre ambas Comissões é destaque com a visita do Presidente da Comissão de Peritos, que se dirige à nossa Comissão e escuta as observações de seus membros.

O trabalho da Comissão se divide em três partes, refletidas no nosso Relatório, correspondendo aos principais assuntos em que atua: a primeira parte se refere ao debate a respeito das questões gerais relativas às normas internacionais do trabalho e ao Estudo Geral da Comissão de Peritos, que este ano tratou da erradicação do trabalho forçado (Convenções nºs 29 e 105); a segunda parte tratou dos casos individuais debatidos pela Comissão e suas conclusões; e a terceira parte tratou da sessão especial sobre a aplicação da Convenção 29 pelo Myanmar.

Este ano, a Comissão aceitou uma série de mudanças em seus métodos de trabalho, conforme as recomendações do "Grupo de Trabalho Tripartite". O exame desses métodos é um processo dinâmico que demandará adaptações com o passar do tempo. Uma sessão de informação, organizada para os governos com o objetivo de explicar os critérios empregados para a seleção de casos aumentou a transparência nos. Percebeu-se a melhoria da gestão da jornada de trabalho da Comissão. Os Estados se inscreveram, e foram examinados todos os casos em apenas uma semana.

Os trabalhos da Comissão de Aplicação de Normas e da Comissão de Peritos dependem de que as Memórias, em virtude da Constituição da OIT, devem ser periodicamente encaminhadas a tempo pelos Países-Membros. Esta mensagem, como nas demais reuniões da Comissão de Aplicação de Normas em outros anos, foi transmitida aos governos.

O debate sobre as convenções relativas ao trabalho forçado sublinhou as novas formas de trabalho forçado no contexto da globalização. Entre os casos individuais apresentados à Comissão, tivemos um exemplo de grande avanço, o da Espanha, na Segurança e Saúde no Trabalho, que nos permitiu conhecer quais são as práticas recomendadas e como adaptá-las a distintas circunstâncias.

Foram recomendadas dez missões de assistência técnica, das quais três haviam sido aceitas antes do fim da Conferência.

Além da Sessão especial sobre o caso do Myanmar pelo cumprimento da Convenção sobre o tra-

balho forçado, 1930, a Comissão incluiu as conclusões dos casos de Bielo-Rússia (Belarus), Zimbábue e República Democrática do Congo num parágrafo especial. Essas duas últimas delegações não participaram da deliberação de seus casos respectivos.

Na sessão de adoção do Relatório, durante a plenária, destacamos os aspectos que devemos capitalizar, tais como são as consultas realizadas com a finalidade de melhorar os métodos de trabalho da Comissão, permitindo que tivéssemos uma lista prévia desde o dia 15 de maio, facilitando aos governos sua preparação com antecedência e a organização de um calendário de atividades.

Os membros que trabalharam na Comissão, nos últimos anos, sabem da importância dos avanços. Agradeci em nome dos governos a sessão de informação organizada pelos vice-presidentes, após a adoção da lista dos casos individuais, na qual nos foram explicados o procedimento e os critérios para a inclusão na lista. Na lista deste ano, houve sete países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), oito países de Ásia, cinco da África e três da América Latina. Não existem fórmulas mágicas nem equilíbrio perfeito. As normas são aperfeiçoáveis para o fortalecimento do sistema.

Neste ano, constatamos que as conclusões da Comissão resultaram mais claras, mais objetivas e mais concisas. Resta-nos apenas encontrar um maior equilíbrio entre os temas para evitar que a Comissão seja uma extensão de outros mecanismos de controle da Organização.

Finalizamos nossa intervenção, destacando o fato de que os debates realizados no âmbito da Comissão são o reflexo da situação nacional, em ocasiões, carregados de emoção. Devemos nos esforçar para adotar critérios objetivos e claros para a seleção dos caso; considerando as limitações dos temas, sem ceder à pressão ideológica ou política. Sobretudo, devem ser mantidos a cortesia e o respeito mútuo para fortalecer o tripartismo. ■

Siglas

ASCOM – Assessoria do Comunicação (Ministério do Trabalho e Emprego)

CDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

CIMT/OEA – Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos

CIT – Conferência Internacional do Trabalho

CNT – Confederação Nacional de Transporte

ECOSOC – Conselho Econômico e Social

ELP – Estratégias de Luta contra a Pobreza

EMN – Empresas Multi-Nacionais

FAO – Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação

GRULAC – Grupo de Países Latino-Americanos e do Caribe

IBAMA – Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e Recursos Renováveis

IPEC – Instituto Paulista de Educação Continuada

MANUD – Marco de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento

MERCOSUL – Mercado Comum do Sul

MRE – Ministério das Relações Exteriores

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NAFTA – Acordo de Livre Comércio da América do Norte

NU – Unidos na Ação

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ODM – Objetivos do Milênio

OEA – Organização dos Estados Americanos

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMI – Organização Marítima Internacional

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PTDP – Programa de Trabalho Decente por País

PYMES – Pequenas e Médias Empresas

RSE – Responsabilidade Social da Empresa

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

VIH/SIDA – Vírus da Imunodeficiência Humana / Síndrome da Imunodeficiência Adquirida

INFORME DEL DIRECTOR GENERAL A LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: EL TRABAJO DECENTE PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE

JUAN SOMAVIA

INTRODUCCIÓN

La reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es la ocasión ideal para que los mandantes de la OIT procedentes de todo el mundo se reúnan y reflexionen sobre los retos que se plantean a los trabajadores, los empleadores y los gobiernos y sobre el papel que puede desempeñar la OIT para ayudarlos a hacer frente a esos retos. Es una ocasión para mirar hacia el futuro y hacer una planificación basada en las lecciones extraídas de la experiencia.

Hemos sintetizado nuestro objetivo común con el concepto de trabajo decente para todos. En él se resume la manera en que entendemos la misión actual de la OIT, que se basa en los valores y objetivos establecidos en la Constitución. Este concepto ha captado la atención de todo el mundo como un objetivo viable que puede aportar un cambio importante a la vida de la gente en todas partes y ayudar a unir nuestro mundo diverso y en ocasiones divergente.

Al pasar revista a la labor que hemos realizado en común en los últimos años, puedo observar que hemos creado varias oportunidades importantes para nosotros mismos y para nuestra institución con objeto de garantizar que las políticas, desde el plano mundial hasta el plano local, combinen la justicia y la eficiencia del mismo modo en que se promueven las inversiones y el comercio y en que se organizan el trabajo y los mercados de trabajo.

Las Naciones Unidas y el sistema internacional adoptaron (en la Cumbre Mundial de 2005 y, de manera más detallada, en la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de julio de 2006) el objetivo de trabajo decente para todos de la OIT como una parte vital de la agenda internacional para el desarrollo y un elemento esencial para definir una globalización justa. Nuestra decisión de convertir el trabajo decente en un objetivo mundial ha sido adoptada rápidamente por el sistema multilateral. La práctica del tripartismo, tan importante para nosotros, pero tan poco valorada por muchos otros, ha dado muestras una vez más de su solidez y de su capacidad para proyectar una visión que pueda obtener un amplio apoyo. Como dijo el Ministro de Trabajo y Solidaridad Social de Portugal, Sr. José António Fonseca Vieira da Silva, al dirigirse a la Reunión Regional Africana de la OIT en Addis Abeba a principios del presente año, «el trabajo decente es probablemente el concepto más valioso, y la herramienta más eficaz, que ha producido la comunidad internacional, ya que proporciona opciones de política que pueden dar respuestas eficaces a los efectos de la globalización».

No debemos desperdiciar esta oportunidad porque es posible que no vuelva a presentarse en mucho tiempo. Tenemos la responsabilidad moral de cumplir con la promesa de una idea que ha vuelto a infundir esperanzas en muchos corazones. Para ello es necesario que sigamos preparando a la OIT para hacer frente a los cambios acelerados que se producen en el mundo del trabajo en el contexto actual de la globalización. También debemos posicionar nuestra Organización de manera que pueda desempeñar cabalmente su papel en la renovación de las Naciones Unidas y del sistema multilateral.

Conseguir que la labor de nuestra Organización se siga centrando en esos retos constituye un tema

importante de las propuestas de programa y presupuesto que presento a la reunión de este año de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como de las discusiones sustantivas sobre la mejora de las capacidades de la OIT y sobre la promoción de las empresas sostenibles.[1] Además, las rondas más recientes de reuniones regionales de la OIT en las Américas, Asia y el Pacífico, y, más recientemente en Africa, han desarrollado programas de acción a través de programas de trabajo decente por país para el período que se extiende hasta 2015 con miras a aportar una contribución importante a la agenda internacional para el desarrollo, con inclusión de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

En este punto debo expresarme con franqueza. En la prensa, la televisión y la radio distintos comentaristas y analistas políticos sostienen que el modelo de diálogo social no sobrevivirá a las presiones competitivas de la globalización, y que el tripartismo simplemente no puede responder con la rapidez necesaria para seguir el ritmo tan rápido de los cambios. Mi corazón me dice que están equivocados, pero mi cabeza me dice que mejor será asegurarnos de que el tripartismo pueda demostrar su capacidad de innovación si ha de sobrevivir y conservar su pertinencia. Debemos redoblar nuestros esfuerzos para garantizar que el tripartismo sea una realidad nacional e internacional palpable.

El objetivo de la presente Memoria es examinar varias cuestiones que deben abordarse mediante el tripartismo de la OIT. La mayoría de ellas son el resultado de las políticas internacionales aplicadas en los últimos veinticinco años.

En las discusiones celebradas en la última reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre mi Memoria Cambios en el mundo del trabajo se destacaron cuatro temas importantes que deberían servir de guía en los próximos años para formular nuestras políticas y aumentar la capacidad institucional:

- la globalización y la transformación de las estructuras de las inversiones y el empleo;
- trabajo y sociedad – lucha contra la pobreza, la discriminación y la exclusión social;
- modernización de la gobernanza del mundo del trabajo, y
- el trabajo decente y la agenda internacional para el desarrollo.

Todos esos temas son fundamentales para el mundo, para el futuro de la OIT como institución y para el tripartismo como método para formular y aplicar políticas.

En mi Memoria de este año se tratan algunas de las cuestiones clave inherentes a la promoción del trabajo decente para un desarrollo sostenible. En ella se destacan puntos del orden del día de la reunión de la Conferencia, en los que, a mi juicio, el tripartismo y el diálogo social se enfrentan con retos importantes y respecto de los cuales debemos mostrarnos dispuestos a pensar de mane-ra innovadora y a actuar con urgencia, tanto en la formulación de políticas como en la mejora de la capacidad institucional. Invito a los delegados ante la Conferencia a que acepten estos retos, oportunidades y responsabilidades para promover de manera eficaz el Programa de Trabajo Decente y ayudar de esta manera a orientar al Consejo de Administración y a la Oficina para seguir desarrollando nuestras estrategias. Estas cuestiones están agrupadas bajo los temas siguientes:

- un enfoque equilibrado del desarrollo sostenible;
- políticas más coherentes para el comercio, las finanzas, las inversiones y el empleo;
- promoción de una transición socialmente justa a empleos verdes;
- la compresión de los salarios y el aumento de las desigualdades constituyen una amenaza para el desarrollo sostenible;
- una mejor formulación de las políticas exige una base más completa de información sobre el mercado de trabajo para medir los déficits de trabajo decente;

[1] Véanse los siguientes informes presentados a la presente reunión de la CIT: Proyecto de Programa y Presupuesto 2008-2009 y otras cuestiones financieras, Informe II, Segundo punto del orden del día; El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización, Informe V, Quinto punto del orden del día; y La promoción de empresas sostenibles, Informe VI, Sexto punto del orden del día.

- un enfoque global de la protección social: toda sociedad necesita un cimiento social;
- modernizar la gobernanza del mundo del trabajo: los derechos y el diálogo social;
- mejorar la eficacia de las Naciones Unidas y del sistema multilateral.

1. Un enfoque equilibrado del desarrollo sostenible

En mi opinión, una cuestión de alcance general que se plantea ante nosotros, tanto en el plano nacional como en el internacional, es alcanzar un acuerdo sobre maneras mucho más eficaces de aplicar un enfoque equilibrado al desarrollo sostenible en el cual estén integrados plenamente sus pilares social, económico y medioambiental. En la OIT necesitamos afianzar la visión del desarrollo sostenible como el paradigma de política absoluto dentro del cual el Programa de Trabajo Decente pueda hacer su contribución fundamental al desarrollo.

Debemos recordar que en la Cumbre Mundial de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en septiembre de 2002 se contrajo el compromiso de promover «la integración de los tres componentes del desarrollo sostenible – desarrollo económico, desarrollo social y protección del medio ambiente – como pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente. La erradicación de la pobreza, la modificación de las modalidades insostenibles de producción y consumo y la protección y la ordenación de la base de recursos naturales del desarrollo económico y social son objetivos generales y requisitos indispensables del desarrollo sostenible». Este compromiso se basó en el Principio 4 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, en la que se indica lo siguiente: «A fin de alcanzar el desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente deberá constituir parte integrante del proceso de desarrollo y no podrá considerarse en forma aislada.»

La OIT ha reconocido que el seguimiento de todos los puntos acordados en la Cumbre de Johannesburgo constituye un enorme desafío. Como dije en mi discurso en Johannesburgo, se trata de un desafío impresionante, pero también de «una gran oportunidad en materia de innovaciones tecnológicas, inversión, desarrollo de las calificaciones, igualdad de género y trabajo decente». También recalqué que una estrategia plenamente integrada de desarrollo sostenible debía estar basada en el lugar de trabajo y que la gestión de los cambios requería una estrecha colaboración entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores para hacer la transición tecnológica hacia la sostenibilidad. Para la OIT fue una satisfacción que se reconociera la importancia del diálogo y de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo del Plan de Aplicación adoptado en la Cumbre de Johannesburgo.[2]

Cinco años después de la Cumbre de Johannesburgo y quince años después de la Cumbre de Río, estamos atrasados en el cumplimiento de los programas establecidos. El sistema internacional, con inclusión de la OIT, aún no ha desarrollado sinergias fuertes entre la sostenibilidad social, medioambiental y económica. De resultas de ello, se han hecho pocos progresos en la obtención de una convergencia de las políticas y de resultados prácticos. Es cierto que muchas empresas, sindicatos, organizaciones comunitarias y otros grupos importantes han participado en señaladas iniciativas medioambientales y, por esta razón, por lo menos comparten algunas ambiciones. Sin embargo, no contamos con una estrategia que integre las dimensiones social, económica y medioambiental, lo cual es esencial para hacer avances reales.

Creo que esa dificultad se debe en parte a que existe otra estrategia integrada – otra visión del de-

[2] El Plan de Aplicación de Johannesburgo, en su sección II sobre la erradicación de la pobreza, incluye un párrafo 0, b), en el que se piden medidas para «proporcionar asistencia para aumentar las oportunidades de empleo remunerado, teniendo en cuenta la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo». En esta sección también se incluyen referencias explícitas al trabajo infantil y al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 999 (núm. 82), así como al «empleo decente» para los pobres de las zonas urbanas, la promoción de la microempresa, las pequeñas y medianas empresas, y oportunidades de tener medios de subsistencia seguros y sostenibles en pequeñas empresas mineras.

sarrollo mundial – que han promovido principalmente las instituciones de Bretton Woods en los últimos veinticinco años. Con frecuencia se la conoce con el nombre de Consenso de Washington. La aplicación de esta estrategia se ha suspendido muchas veces, pero sigue teniendo una importante influencia sobre las políticas.

Muchos de los preceptos de esas políticas se han convertido en referentes comunes, por ejemplo, la estabilidad macroeconómica, la búsqueda de bajos niveles de inflación, la predominancia de las inversiones del sector privado y una mayor apertura del comercio y las finanzas. Sin embargo, esa estrategia adolece de un defecto fundamental: se basa en la creencia de que los mercados pueden reemplazar las políticas públicas para equilibrar las necesidades económicas, sociales y medioambientales.

Los economistas llaman fallos del mercado a lo que en realidad son fallos de las políticas. Estos fallos han creado graves desequilibrios con las consiguientes reacciones sociales y políticas, que pueden medirse en las encuestas, observarse en las elecciones y presenciarse cada vez más en las calles. Paralelamente a los numerosos beneficios que han recibido ciertas categorías en todos los países, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización ha advertido de que «el actual proceso de globalización está produciendo resultados desiguales entre los países y dentro de ellos. [...] Esas desigualdades globales son inaceptables desde el punto de vista moral e insostenibles desde el punto de vista político».[3]

El tripartismo de la OIT está muy integrado en la buena gobernanza del mercado de trabajo para lograr que haya economías de mercado justas, productivas y competitivas. Por esta razón, creo que puede desempeñar un papel fundamental para definir el punto de convergencia de las políticas públicas y de los mecanismos de mercado necesario para encontrar los equilibrios indispensables para el desarrollo sostenible.

La discusión sobre la promoción de empresas sostenibles en la reunión de la Conferencia de este año es particularmente oportuna. Promover las empresas sostenibles significa reforzar las instituciones y los sistemas de gobernanza que fomentan las empresas; un mercado fuerte y eficiente requiere instituciones fuertes y eficaces. También significa garantizar una combinación equitativa y eficiente de los recursos humanos, financieros y naturales que permita lograr innovaciones y un aumento de la productividad. Para ello hacen falta nuevas formas de cooperación entre el gobierno, la empresa y la sociedad que aseguren la mejor calidad de vida (y de empleo) ahora y en el futuro, y que a la vez salvaguarden la sostenibilidad del planeta.

La OIT puede dinamizar aún más la búsqueda de un enfoque plenamente integrado del desarrollo sostenible porque el lugar de trabajo reúne las dimensiones social, económica y medioambiental de manera indisociable. También estoy convencido de que, para garantizar el avance de nuestro Programa de Trabajo Decente, tendremos que situarlo de manera más clara en un marco de desarrollo sostenible. Necesitamos más y mejores empleos, sobre todo en sociedades que sufren de una pobreza generalizada, pero esos empleos también deben ser sostenibles. ¿Qué significa esto?

En el plano social, esos empleos deben estar abiertos a todos por igual, y los beneficios derivados deben ser equitativos. La desigualdad y la discriminación provocan frustración y rabia y por ello son causa de dislocación social e inestabilidad política.[4] En el plano económico, los empleos deben ser productivos y poder competir en un mercado competitivo. Y, en el plano medioambiental, los empleos deben utilizar los recursos humanos de modo que conserven el planeta para las generaciones futuras, pero a la vez deben ser seguros para las trabajadoras y los trabajadores y para la comunidad.

[3] "*OIT: Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*", informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra, 2004.

[4] "*OIT: La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*", Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe del Director General, Informe I (B). Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Ginebra, 2007.

La desigualdad social dentro de las naciones y entre ellas, exacerbada por la desigualdad en la distribución de los beneficios y los costos de la globalización, constituye una seria amenaza para el desarrollo sostenible. La apertura de los mercados está intensificando la competencia en los mercados nacionales y de exportación, lo cual obliga a las empresas de todo el mundo a mejorar constantemente sus resultados para no correr el riesgo de irse a pique. Un cambio de nuestra manera de consumir recursos que consista en adoptar modelos mucho menos destructivos desde el punto de vista medioambiental creará numerosas oportunidades para reducir la pobreza a través del trabajo decente, y también dará lugar a importantes ajustes en las empresas y en el empleo.

La sostenibilidad de la vida de la gente, la sostenibilidad de las empresas y la sostenibilidad del medio ambiente del planeta están estrechamente relacionadas; estas tres dimensiones deben construirse a través de una acción colectiva en los planos local y mundial. Debemos empezar a pensar en un futuro más lejano, es decir, más allá de las preocupaciones de cómo sobrevivir día a día en el mercado. Estas tres dimensiones de la sostenibilidad obligan a los mandantes tripartitos de la OIT a planificar cómo han de aprovecharse las oportunidades y administrarse los ajustes de una manera equitativa.

Las economías de mercado, si no cuentan con políticas públicas eficaces y con interlocutores sociales fuertes, no promueven automáticamente la inclusión social, ni tampoco crean suficientes vías para un trabajo productivo y decente para las personas desfavorecidas. Del mismo modo, los mercados no reglamentados tampoco internalizan los costos medioambientales ni los reflejan en las estructuras de precios. Si queremos anticipar las repercusiones que tendrá la aceleración del ritmo de transformación social, económica y medioambiental que se ha iniciado con la apertura de las economías nacionales a una mayor competencia internacional y nacional, y si queremos establecer políticas apropiadas, entonces es necesario reforzar la capacidad de actuación de los Estados y la capacidad de cooperación del tripartismo.

El desarrollo sostenible requiere un marco sólido de normas y reglamentos que goce de una aceptación general. Sin embargo, hay que evitar el fardo de un Estado excesivamente centralizado y burocrático, y los riesgos consiguientes de asfixia de la innovación y la competencia. El tripartismo es una de las vías más prometedoras para el desarrollo de una sólida infraestructura social en la cual las organizaciones de empleadores y los sindicatos puedan promover el diálogo y la confianza necesarios para garantizar el cumplimiento de reglas de aceptación general, lo cual reduce la necesidad de utilizar costosos mecanismos estatales para el control de la aplicación.

2. Políticas más coherentes para el comercio, las finanzas, las inversiones y el empleo

Uno de los motores del cambio es el comercio. Por esta razón, me complace que este año se haya publicado por primera vez un estudio conjunto de la OMC y la OIT sobre comercio y empleo.[5] Se trata de una rica fuente de información sobre los conocimientos actuales acerca de las complejas relaciones que existen entre las políticas comerciales y las políticas de empleo. En él se muestra que la liberalización del comercio da lugar a una reestructuración en forma de cierre de empresas y pérdida de empleo en algunos sectores de la economía y de creación de nuevas empresas, inversión para aumentar la producción y nuevos empleos en otros sectores.

La liberalización del comercio se asocia tanto con la destrucción como con la creación de empleo. A corto plazo, los efectos sobre el empleo pueden ser positivos o negativos en función de facto-res nacionales específicos tales como el funcionamiento de los mercados de trabajo y de productos y el carácter justo de las normas comerciales.

[5] "*OIT y Secretaría de la OMC: Comercio y empleo: los retos de la investigación sobre las políticas*", estudio conjunto de la OIT y la Secretaría de la OMC, Ginebra, 2007.

Sin embargo, se considera que a largo plazo, y con el establecimiento de normas iguales para todos, los aumentos de eficiencia originados por la liberalización probablemente tendrán efectos positivos sobre el empleo, en lo que respecta a número de empleos, salarios percibidos o ambas cosas. No obstante, el incremento medio de los salarios puede ocultar desigualdades de los ingresos que afecten negativamente a algunas trabajadoras y trabajadores. Dado que la liberalización del comercio puede afectar negativamente a una parte de la fuerza de trabajo, habrá que adoptar políticas laborales y sociales para redistribuir algunos de los beneficios. También es importante encontrar maneras de anticipar las repercusiones que tienen los cambios de políticas sobre los empleos, de modo que el ritmo, el alcance y la secuencia de las medidas comerciales puedan examinarse a la luz de los problemas de ajuste a los que se enfrentan los empleadores y los trabajadores. Y sobre todo, la adopción de reglas comerciales justas constituye la mejor garantía para poder contener los efectos negativos.

Durante algún tiempo, la agenda del comercio y el empleo ha estado en un punto muerto. Pascal Lamy y yo tomamos la decisión de abordar los temas de una manera directa y basada en los conocimientos, a través de un análisis objetivo por parte de la OIT y de la Secretaría de la OMC. Me complace saber que esta decisión ha tenido una buena acogida en todas partes y pienso que ha abierto una vía para realizar más investigaciones constructivas orientadas hacia las políticas.

Podemos aplicar esta lección a otras áreas vitales con potencial de sinergia entre las políticas y que han estado bloqueadas en el pasado, por ejemplo, en relación con la estabilidad financiera. Hay más probabilidades de que la estabilidad financiera sea sostenida en los casos en que también se ha logrado dar respuesta a las expectativas de aumento de las oportunidades de trabajo decente y de elevación de los niveles de vida. Sin embargo, las políticas ortodoxas en materia de asesoramiento han dado tanta importancia al mantenimiento de bajos niveles de inflación y a la aplicación de un estricto control de las finanzas públicas que justifican la imposición de toda una serie de sacrificios, incluso a sectores extremadamente desfavorecidos de la población de países pobres. Se han aplicado condiciones financieras de tal manera que han acentuado la inestabilidad social y política en demasiados países y retrasado los esfuerzos para seguir una vía de desarrollo equitativo y sostenible.

Varios países han aprovechado el auge actual de la economía mundial para reembolsar rápidamente al FMI y constituir reservas muy altas de divisas extranjeras a fin de no verse obligados a aplicar nuevamente políticas tan restrictivas. Esta estrategia puede comprenderse, pero también tiene sus costos. Mantener las reservas nacionales en un nivel más elevado de lo necesario cuando es fácil recurrir a una reserva común internacional en condiciones razonables constituye una desviación de recursos que podrían invertirse en el desarrollo de la economía, con inclusión de la infraestructura social. Esta situación también está debilitando al FMI en un momento de riesgo muy concreto de cambios volátiles de los flujos financieros a corto plazo, razón por la cual se requiere un estricto régimen reglamentario internacional. La aparición de nuevos fenómenos, tales como los fondos en títulos privados (equity funds) y los fondos de alto riesgo (hedge funds), exige un estudio urgente por parte de las instituciones financieras internacionales competentes a fin de asegurar que haya transparencia y que se apliquen reglas fundamentales de control. Los sistemas nacional e internacional deberían alentar las inversiones productivas estables y crear instrumentos para disuadir los comportamientos especulativos perjudiciales para un crecimiento equitativo que genere un alto coeficiente de empleo.

Sin embargo, hay indicios de que la situación está cambiando. Por ejemplo, el FMI ha dado un paso adelante para reflexionar sobre las consecuencias sociales de las políticas financieras al adoptar una postura distinta que consiste en fomentar de manera mucho más reservada la liberalización del mercado de capitales. Actualmente se considera que la supresión prematura de los controles sobre los capitales contribuyó a provocar crisis financieras que hicieron retroceder mucho la reducción de la pobreza en varios países en desarrollo y en transición. Los debates en curso sobre la reforma del FMI han cobrado mayor

importancia debido al reducido número de países que recurren a su apoyo, y deberían integrarse en un programa de reforma multilateral más amplio paralelo a la reforma de las Naciones Unidas. La reforma del FMI debe abordar varias cuestiones que inciden sobre su capacidad para contribuir a «alcanzar y mantener altos niveles de ocupación y de ingresos reales»[6] y en particular sobre sus estructuras de gobernanza, y sobre el papel que desempeña en relación con las crisis económicas y financieras importantes, el bajo nivel de los ingresos en los países en desarrollo, la inestabilidad financiera y su nivel global de recursos.[7] Todas estas cuestiones a la postre tienen repercusiones sobre el Programa de Trabajo Decente.

Sin embargo, creo que el diálogo y la convergencia son posibles. La OIT ha abierto un foro de discusión con otros organismos internacionales, con inclusión del FMI, el Banco Mundial y la OMC, acerca de cómo lograr una mayor coherencia entre las políticas para promover el trabajo decente para todos, la estabilidad financiera y la apertura del mercado.[8] Para muchos países menos adelantados que siguen atados por programas de austeridad fiscal y monetaria adoptados a cambio de la cancelación de su deuda y del alivio de la deuda, es vital contar con un mayor espacio para las políticas a fin de permitir, por ejemplo, una modesta recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos extremadamente bajos. Esto es particularmente importante para la remuneración de la administración pública, que en algunos países es tan baja que impide la contratación y retención de mano de obra calificada. Los progresos en la reducción de la corrupción y la construcción de un Estado moderno – con instituciones de mercado de trabajo y de diálogo social que sirvan a sus ciudadanos y al desarrollo nacional – quedarán paralizados si la remuneración ordinaria de los funcionarios públicos no basta para mantener a su familia por encima de la línea de pobreza y ofrecerles buenas expectativas de progreso en su vida laboral.

Como se afirma en el informe presentado a esta reunión de la Conferencia sobre la promoción de empresas sostenibles, la iniciativa empresarial requiere un entorno financiero estable, previsible y favorable para las inversiones productivas y el trabajo decente. Un marco reglamentario equilibrado, acorde con las innovaciones financieras, es un elemento vital para garantizar que los beneficios obtenidos y el poder creativo de los empresarios sirvan al conjunto de la sociedad.

Nuestro objetivo debe consistir en desarrollar políticas coherentes de inversión, crecimiento y empleo que garanticen que la economía mundial, al igual que las economías nacionales, se encamine en una vía de aumentos sostenibles y equilibrados de la productividad y el empleo. Necesitamos hacer progresos todos los años para reducir el desempleo y el número de trabajadores pobres mediante la creación de más y mejores empleos. Para que el Programa de Trabajo Decente de la OIT y los esfuerzos multilaterales permitan alcanzar los objetivos convenidos en materia de desarrollo internacional, es vital realizar un examen conjunto de las investigaciones y mantener un diálogo acerca de las interrelaciones entre diferentes ámbitos de política a fin de identificar la naturaleza de las concesiones que pueden hacerse y el tipo de ventajas que cabe esperar. Este esfuerzo representa un reto fundamental para el conjunto del sistema multilateral y en él debe tenerse en cuenta la necesidad de conservar los recursos naturales y el medio ambiente.

3. Promoción de una transición socialmente justa a empleos verdes

El enfoque que consiste en buscar áreas de sinergia de las políticas tiene repercusiones de gran alcance para la labor de la OIT y para sus relaciones con otros organismos. Este enfoque, además de que ofrece un margen para seguir realizando una labor útil con la OMC, las instituciones de Bretton Woods y otros organismos en relación con las políticas co-

[6] Extracto del artículo I (Fines), ii) del Convenio Constitutivo del FMI.

[7] E. M. Truman (director de la publicación): *Reforming the IMF for the 21st Century*, Institute for International Economics (Washington, D.C., 2006).

[8] Véase "*OIT: Crecimiento, inversión y empleo: actualización relativa a la investigación y las reuniones sobre coherencia de las políticas*", Consejo de Administración, 298ª reunión, Ginebra, marzo de 2007, documento GB.298/WP/SDG/2.

merciales, de inversión y de empleo, también debería aplicarse para reflexionar sobre la relación que existe entre las políticas para mitigar el cambio climático y para promover el empleo. Hay pruebas cada vez más abundantes de que es urgente detener y, llegado el momento, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, que constituyen un factor importante en el calentamiento global.[9] En la OIT necesitamos emprender un esfuerzo importante en materia de investigaciones y de políticas para determinar el alcance y la naturaleza de la transformación del empleo que acompañará el cambio a modelos más sostenibles de producción y consumo, y en particular a una economía menos dependiente del carbono. Esto debería realizarse en cooperación con el PNUMA y con otras organizaciones internacionales y nacionales pertinentes. Esta es una de las áreas de acción prioritarias que identificó el Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon.

Cabe prever importantes cambios en los modelos de empleo y en los perfiles de las calificaciones. Es probable que el alcance de estos cambios y el corto plazo en que se produzcan no den tiempo suficiente para que los mercados de trabajo puedan ajustarse con facilidad. La experiencia adquirida en otras situaciones anteriores de transición indica que convendría adelantarse a los acontecimientos. ¿Qué medidas útiles pueden adoptarse para preparar y acompañar la transición y garantizar que las emisiones de gases de efecto invernadero dejen de aumentar para 2015, tal como lo ha demostrado el IPCC para detener el cambio climático?[10] Habría que empezar a aplicar desde ya medidas para ajustar la producción y los modelos de consumo porque sus efectos sobre el ajuste del empleo no tardarían en hacerse sentir. El período que se extiende hasta 2015 será, pues, determinante para definir un proceso de transición que permita aumentar al máximo las oportunidades de empleo y abordar la pérdida potencial de empleos. Habida cuenta de la experiencia adquirida con los retos que han planteado otros ajustes del empleo, cabe citar algunas cuestiones prioritarias que podría abarcar esa iniciativa de transición a empleos verdes y que incluirían la identificación y aplicación de:

- programas destinados a desarrollar y ampliar un diálogo eficaz entre todos los actores pertinentes, y en particular un diálogo social nacional e internacional sobre el medio ambiente y el mundo del trabajo entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores;
- un vasto programa de investigaciones acerca de las consecuencias que podrían tener las diferentes hipótesis de cambio climático y medidas de mitigación sobre la producción y los modelos de consumo, la lucha contra la pobreza y las oportunidades futuras de empleo e ingresos;
- un programa de apoyo a la creación de nuevos empleos «verdes» en varios sectores prioritarios tales como las fuentes de energías renovables, la conservación de energía, la captación de carbono, las nuevas tecnologías con un bajo contenido de carbono, la construcción, el trans-porte público y la eliminación de los desechos;
- en un contexto más amplio de políticas de protección social y de políticas activas de mercado de trabajo diseñadas para apoyar el ajuste del empleo a los cambios tecnológicos y comerciales, medidas destinadas a facilitar una transición justa de las trabajadoras y los trabajadores, las comunidades y las empresas perjudicadas por los cambios de los modelos de producción y de consumo, con inclusión de políticas para mitigar el cambio climático;

[9] El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) ha publicado tres informes como parte del proceso preparatorio de su Cuarto Informe de Evaluación. En estos informes un grupo de expertos internacionales llegó a un amplio consenso sobre el alcance y la urgencia de este problema y también sobre la viabilidad y las ventajas de actuar pronto para mitigar el calentamiento global. Véase en particular el Cuarto Informe de Evaluación del IPCC, Grupo de Trabajo III, en el cual se concluye que los estudios de enfoque ascendente y de enfoque descendente sobre las políticas indican que hay un importante potencial económico para mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero en los próximos decenios, que podría compensar el crecimiento previsto de las emisiones mundiales o reducir esas emisiones por debajo de los niveles actuales.

[10] IPCC, ibíd.

- un programa destinado a apoyar iniciativas en materia de educación y formación que faciliten el desarrollo de las calificaciones necesarias para la creación de nuevos empleos verdes y para facilitar la transición de los trabajadores que perderán sus «viejos» empleos;
- nuevas técnicas de evaluación para mejorar las estimaciones y, cuando sea posible, aumentar las repercusiones que tienen sobre el empleo y los ingresos las inversiones en infraestructura públicas y privadas de gran escala (infraestructura de transporte e inversiones en actividades de rehabilitación, mitigación y adaptación, tales como la captación de carbono, los biocombustibles y la protección contra las inundaciones), y
- medidas encaminadas a reforzar la capacidad institucional para tratar de manera más eficaz los efectos que tengan sobre el empleo y los ingresos las iniciativas de desarrollo sostenible, con inclusión de la prestación de apoyo a los ministerios del medio ambiente, trabajo, finanzas, educación y otros ministerios pertinentes, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las autoridades de zonas urbanas.

4. La compresión de los salarios y el aumento de las desigualdades constituyen una amenaza para el desarrollo sostenible

El mandato constitucional de la OIT consiste en luchar por la justicia social y abordar las condiciones de trabajo que entrañan «tal grado de injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales».[11] Los indicios cada vez más numerosos de un cambio de actitud que consiste en atribuir una gran importancia al rendimiento del capital en detrimento de la mano de obra, combinados con un aumento de las desigualdades de los ingresos, son perturbadores, entre otras cosas, porque esta situación amenaza el desarrollo sostenible en una economía mundial abierta. Esto nos recuerda que para la OIT, «el trabajo no es una mercancía» y que la paz se basa en la justicia social.

Numerosos análisis sobre la desigualdad muestran que las tendencias recientes obedecen probablemente a la manera en que los mercados de trabajo se han visto afectados por la globalización, y por desigualdades históricas. Es significativo el hecho de que la parte correspondiente a los ingresos laborales en el ingreso nacional está disminuyendo, mientras que los beneficios están aumentando en muchos países. Un capítulo del documento Perspectivas de la economía mundial, FMI, abril de 2007, contiene cuadros que muestran que, en 16 países industrializados, entre 1980 y 2004, la compensación de los empleados (los salarios más las contribuciones del empleador a la seguridad social) bajó del 58 por ciento a aproximadamente el 55 por ciento del PIB. Si se incluyen los ingresos por concepto de «trabajo» de los trabajadores independientes y de otros trabajadores por cuenta propia, esta disminución del porcentaje correspondiente a la mano de obra en los ingresos nacionales es todavía más importante, pues pasó, aproximadamente, del 68 al 62 por ciento. Varios análisis anteriores que realizó la OIT sobre un grupo más grande de países industrializados, en transición y en desarrollo muestran una disminución global similar, aunque en promedio no ha sido muy alta y varía de un país a otro.[12] La disminución del porcentaje correspondiente a los ingresos laborales en el ingreso nacional es coherente con el cambio que se ha observado en el poder de mercado relativo de la mano de obra y del capital a raíz de la integra-

[11] Preámbulo de la Constitución de la OIT.

[12] Los análisis de las partes correspondientes a la mano de obra y a los beneficios dependen mucho de las clasificaciones de los ingresos de los trabajadores independientes y por cuenta propia y del porcentaje de este grupo de trabajadores en el conjunto de la fuerza de trabajo. Los países en desarrollo generalmente tienen un número mucho más alto de estos tipos de trabajadores y, por lo tanto, tienden a tener un porcentaje más bajo de ingresos laborales en el ingreso nacional.

ción de varios países muy populosos en el sistema económico mundial y de los efectos de los cambios tecnológicos originados en los países adelantados que permiten ahorrar mano de obra.[13]

Cuando los dueños del capital, y no los trabajadores, detentan una parte cada vez más importante del ingreso nacional, es probable que aumente la desigualdad de los ingresos, dado que el rendimiento del capital beneficia principalmente a una minoría adinerada.[14] Además, los salarios de los profesionales y de las personas relativamente calificadas a menudo han aumentado con más rapidez que los de los trabajadores sin calificaciones, que en algunos casos se han estancado o incluso han disminuido a pesar del crecimiento económico. Como resultado de estas dos tendencias, en muchos países – desarrollados y en desarrollo – los ingresos del estrato más alto de la escala han aumentado con mucha más rapidez que los de las personas de los estratos intermedio y bajo.

Otra manera de examinar la desigualdad mundial consiste en comparar los ingresos medios por habitante entre países. Un aspecto positivo de ello es que los ingresos por habitante de varios países en desarrollo, con inclusión de los dos gigantes que son China e India, han aumentado con más rapidez que los de los países ricos. Por lo tanto, se ha estrechado mucho la brecha entre varios países en desarrollo exitosos y el mundo industrializado. En cambio, en otras partes, y particular-mente en los países africanos, los ingresos han aumentado de manera mucho más lenta que los de las economías avanzadas. De resultas de ello, la brecha global entre los países más pobres y los más ricos ha aumentado sustancialmente: los ingresos medios por habitante en los 20 países más ricos son ahora 12 veces más altos que los de los 20 países más pobres, cuando a principios de 1960 eran 49 veces más altos. Teniendo en cuenta que el crecimiento generalmente contribuye a elevar los ingresos de los pobres y eleva los ingresos medios,[15] los progresos alcanzados en países exitosos – en particular China – han elevado por encima de los umbrales de pobreza de 1 y 2 dólares diarios a cientos de millones de familias.[16] Ahora bien, el número de personas que viven en la extrema pobreza ha disminuido como porcentaje de la población mundial, pero sigue siendo alto en términos absolutos y no ha disminuido en Africa.[17]

Si bien el crecimiento ha sido un factor importante en la reducción de la pobreza, las pruebas de que ha aumentado la desigualdad dentro de los países indican, sin embargo, que los modelos actuales de crecimiento favorecen a las personas acomodadas más que a los pobres. Un estudio, basado en datos sobre el consumo, muestra que sólo un 9,5 por ciento del crecimiento registrado entre 1993 y 2001 benefició al 50 por ciento más pobre de la población mundial. Y el 19 por ciento de la población mundial que sobrevive con menos de 1 dólar diario se benefició sólo del 2 por ciento del aumento del consumo mundial. La «clase media mundial» constituida por las personas que se encuentran en la mitad superior de la escala mundial de distribución de los ingresos recibió más del 90 por ciento de este aumento. Esto incluye la mayor parte de la población de los países más ricos del mundo, más muchas personas en China y otros países de Asia Oriental y del sudeste de Asia.[18]

Un estudio pionero que elaboró recientemente el Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo de la Universidad de las Naciones Unidas (UNU-WIDER) contiene informaciones sobre la distribución mundial de la riqueza, la cual se define como

[13] FMI: "*Globalización de la mano de obra*", capítulo 5 de Perspectivas de la economía mundial: *Desbordamientos y ciclos de la economía mundial* (Washington, D.C., abril de 2007).

[14] E. Daudey y C. García-Peñalosa: *The personal and the factor distributions of income in a cross-section of countries*, GREQAM (Marsella, 2005).

[15] Banco Mundial: Informe sobre el seguimiento mundial 2007: *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Resolución de los desafíos que plantean la igualdad de género y los Estados frágiles* (Washington, D.C., 2007).

[16] P. Collier y D. Dollar: Globalización, crecimiento y pobreza: *Construyendo una economía mundial e incluyente, Banco Mundial* (Washington, D.C., 2002).

[17] M. Ravaillon y S. Chen: *Absolute poverty measures for the developing world, 1981-2004*, World Bank Policy Research Working Paper 4211 (Washington, D.C., 2007).

[18] P. Edgard: "*Examining inequality: Who really benefits from global growth?*", en World Development, vol. 14 (10), 2006.

el valor de los activos físicos y financieros menos el pasivo. Esto demuestra que sólo el 1 por ciento de los adultos más ricos poseían el 40 por ciento de los activos mundiales en 2000, y que el 10 por ciento de los adultos más ricos poseían el 85 por ciento del total mundial. En contraste con ello, la mitad más pobre de la población mundial adulta poseía apenas el 1 por ciento de la riqueza mundial. Para formar parte del 100 por ciento de los adultos más ricos del mundo harían falta activos valorados en 61.000 dólares y para formar parte del 1 por ciento más rico harían falta activos superiores a 500.000 dólares. Hay una alta concentración de riqueza en América del Norte, Europa y en los países de Asia y el Pacífico de altos ingresos. La población de esos países posee colectivamente casi el 90 por ciento de la riqueza total mundial. Si bien en América del Norte vive sólo un 6 por ciento de la población mundial adulta, en esa región se concentra el 14 por ciento de la riqueza de los hogares. La concentración de riqueza dentro de los países varía de manera importante, pero las estimaciones del porcentaje de riqueza correspondiente al 10 por ciento más rico de la población oscilan entre alrededor del 40 por ciento en China y el 70 por ciento en los Estados Unidos.[19]

Es necesario profundizar y ampliar el análisis de estas distintas tendencias, en particular para tener una visión más amplia de la manera en que el producto de los ingresos y la riqueza y los porcentajes correspondientes a la mano de obra y al capital interactúan con el funcionamiento de los mercados de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo. También hace falta una perspectiva de género para cuantificar de manera más sistemática datos según los cuales la población femenina se concentra más en el estrato inferior de la escala de ingresos y riqueza que en el estrato más alto.

La difícil tarea que se nos plantea consiste en tratar de tener una mejor comprensión de las relaciones actuales entre el crecimiento, las inversiones y el empleo, y la manera en que se ven afectados por las políticas. En la mayoría de los países en desarrollo, el factor que más afecta a los mercados de trabajo es el flujo constante de hombres y, cada vez más, de mujeres de zonas rurales que abandonan sus tierras por las ciudades, donde la mayoría de ellos terminan dedicándose al comercio ambulante o a empleos jornaleros ocasionales, que tal vez les ofrecen una situación ligeramente mejor que en el campo, pero no mucho mejor. Están subempleados, trabajan de manera intermitente utilizando pocas herramientas, pero no tienen otra opción para sobrevivir debido a la falta de sistemas de apoyo social. Las distintas subdivisiones del sector de los servicios incluyen actividades laborales altamente calificadas y bien remuneradas, así como el enorme sector informal del comercio ambulante que es en gran parte una actividad de supervivencia, en la cual predominan las mujeres. En las economías globalizadas de hoy en día el crecimiento no llega hasta estas últimas personas. Sencillamente no está produciendo suficiente trabajo decente y, por lo tanto, no está promoviendo un ritmo más rápido de reducción de la pobreza.

Hoy en día es una necesidad política aminorar o invertir esta tendencia hacia un aumento de las brechas sociales dentro de los países y al mismo tiempo seguir haciendo progresos para reducir las brechas entre países y lograr una reducción sustancial de la pobreza absoluta. Esta debe ser una prioridad para los responsables de las políticas económicas y sociales. Es fundamental que las políticas de inversión y de empleo permitan eficazmente que los trabajadores pobres accedan al trabajo decente. En este sentido, las políticas encaminadas a integrar el trabajo informal en la economía formal desempeñan un papel vital para acelerar la reducción de la pobreza, detener el aumento de la desigualdad de los ingresos y superar la discriminación, sobre todo contra las mujeres. Las estrategias de educación y formación que permiten reducir la falta de calificaciones y superar la discriminación y la exclusión también son capitales para lograr un crecimiento más rápido y generador de empleo, así como un mayor poder adquisitivo para las personas con ingresos más bajos. También es probable que las mejoras de la legislación laboral, los sistemas de seguridad social, las políticas activas

[19] J. B. Davies, S. Sandstrom, A. Shorrocks y E. N. Wolff: *The world distribution of household wealth*, UNU-WIDER (Helsinki, 2006).

del mercado de trabajo y de negociación colectiva permitan contribuir a crear un nuevo equilibrio entre flexibilidad y seguridad, que pueda servir de apoyo al dinamismo de la competencia, garantizando al mismo tiempo un aumento de las oportunidades, sobre todo para los más desfavorecidos en el mercado de trabajo.

5. Para mejorar la elaboración de políticas se necesita una base de información más sólida acerca del mercado de trabajo que permita medir los déficits que existen en términos de trabajo decente

Para mejorar la elaboración de políticas y alcanzar los objetivos de trabajo decente se requiere una base de información y conocimientos sólida que permita rastrear y vigilar la evolución del mercado de trabajo. Unos pocos países en desarrollo han aumentado sus inversiones en instrumentos indispensables a estos efectos, como encuestas sobre la fuerza de trabajo, apoyadas por métodos informatizados de almacenamiento y tratamiento de datos, pero otros muchos van rezagados en este empeño o incluso recortan estos servicios indispensables para atender otras prioridades con unos recursos ya de por sí escasos, y ello a veces en cumplimiento de políticas de austeridad vinculadas a su vez a programas de ajuste que gozan de apoyo internacional. También debemos reconsiderar las normas y los conceptos básicos internacionales para cerciorarnos de que aquello que se mide corresponde de hecho a lo que necesitamos saber acerca de los mercados de trabajo en la actualidad y en los próximos años.

Así, por ejemplo, los parámetros tradicionales que se utilizan para medir el empleo (número de trabajadores empleados en actividades económicas) y el desempleo (número de personas sin trabajo, en busca de empleo y disponibles para trabajar) no han sido nunca suficientes para indicar la situación real del empleo y del mercado de trabajo, pues en particular no permiten captar las características esenciales que son propias de los países en desarrollo. Resulta por ejemplo difícil dar una definición uniforme de las personas que tienen un empleo remunerado y de aquellas que trabajan por cuenta propia. Se considera que una persona está empleada cuando informa de que ha realizado algún trabajo durante al menos una hora en un período de referencia determinado. Este mismo criterio se aplica al desempleo. Se considera desempleada toda persona que no tiene trabajo, ha venido buscando empleo en fechas recientes y se halla disponible para trabajar. Estar sin empleo significa no haber trabajado más de una hora durante el período de referencia señalado para la encuesta, el cual suele ser de una semana. Personalmente, no considero que esta definición sea aceptable desde un punto de vista social, pues subestima a buen seguro las cotas reales de exclusión del mercado de trabajo.

Además, para que los parámetros de medición tradicionales constituyesen indicadores verdaderamente suficientes, deberían cumplirse al menos las dos condiciones siguientes:

- debería haber un predominio claro del empleo asalariado a tiempo completo y sistemático;
- todos los miembros de la fuerza de trabajo deberían poder percibir prestaciones por desempleo.

En realidad, son éstas unas condiciones que rara vez se cumplen en los países en desarrollo, y que en los países industrializados no son hoy, ni mucho menos, tan de actualidad.

En muchos países en desarrollo no existen prácticamente regímenes de prestación por desempleo, y el empleo asalariado a tiempo completo y en la economía formal es un privilegio del que sólo goza una fracción de la fuerza de trabajo que oscila entre el 5 y el 50 por ciento. Así pues, por una parte, como la mayoría de la gente no tiene más remedio que trabajar para sobrevivir y no puede permitirse quedar inactiva, la tasa de desempleo medida con parámetros tradicionales suele ser baja. Por otra parte, la mayoría, a menudo inmensa, de trabajadores

tradicionalmente considerados como empleados suelen ser en realidad trabajadores autónomos o asalariados ocasionales que trabajan en la economía informal del sector rural o urbano. Muchos de estos hombres y mujeres se hallan confrontados a diversas formas de desempleo y registran una productividad sumamente escasa, de modo que cuando se mide la tasa de desempleo se subestima con mucho la proporción que realmente alcanza la ausencia de trabajo productivo, mientras que cuando se mide la tasa de empleo se sobrestima con creces la disponibilidad de trabajo productivo.

En muchos países en desarrollo el número de trabajadores autónomos y trabajadores asalariados y ocasionales supera a veces el 60 por ciento de la fuerza de trabajo. Suponiendo que éstos encuentren empleo en tan sólo un 75 por ciento de los casos en que están disponibles y buscan trabajo, cabría estimar que la «subutilización de la mano de obra» asciende a un 15 por ciento. Esta tasa, sumada a la tasa de desempleo que, medida con parámetros tradicionales, ronda el 5 por ciento, ascendería pues a un 20 por ciento, y en realidad se acercaría mucho más a aquella obtenida con una observación aleatoria del mercado de trabajo de un país en desarrollo que a aquella calculada con los criterios estadísticos que se aplican hoy día. Si bien la experiencia no ha confirmado todavía que los trabajadores asalariados ocasionales y aquellos empleados por cuenta propia en la economía informal hallen trabajo en un 75 por ciento de los casos en que están disponibles para trabajar, este dato permite sin embargo dar un orden de magnitud de la escasez de oportunidades de trabajo que aqueja a los países en desarrollo. Para elaborar políticas que permitan acelerar la reducción de la pobreza mejorando la calidad del trabajo e incrementando las cotas de empleo, es esencial poder medir con mayor exactitud los déficits registrados en términos de trabajo decente, con un desglose más detallado por sexos y edades.

Otro aspecto, vinculado al anterior, reside en la necesidad de conocer mejor la magnitud real de las cotas de «pobreza de los trabajadores». Muchos hombres y mujeres empleados a tiempo completo tienen largas jornadas de trabajo todos los días de la semana y escasas ganancias, entre ellos muchos vendedores ambulantes que permanecen la mayor parte del día esperando clientes. Para muchos trabajadores, el empleo a tiempo completo es sinónimo de baja productividad y escaso rendimiento laboral. Los datos relativos a la pobreza recabados mediante encuestas por hogares permiten estimar con cierta precisión el número de adultos o de «pobres que trabajan» entre la masa total de personas que viven con un máximo de _ o 2 dólares de los Estados Unidos al día. No obstante, para corroborar esas estimaciones es importante mejorar las encuestas relativas a los ingresos derivados del empleo.

El carácter fragmentario de la información relativa a la situación de las personas más vulnerables a la exclusión en el mercado de trabajo no es privativo de los países en desarrollo. También en los países industrializados se necesita una información más completa acerca de la magnitud que alcanza el empleo informal, el trabajo realizado involuntariamente a tiempo parcial o con carácter temporal, así como los motivos de las bajas tasas de participación en el mercado de trabajo y de la pobreza de ciertos colectivos de hombres y mujeres que trabajan.

La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo celebrará su próxima reunión ordinaria en 2008. Esta ocasión brindará una oportunidad excelente de tratar esas importantes cuestiones conceptuales y aportar indicadores adicionales que generen el tipo de información necesaria a quienes elaboran las políticas y que puedan aplicar las autoridades nacionales en materia de estadísticas. Es preciso que el tripartismo de la OIT contribuya en gran medida a que las estadísticas del trabajo reflejen con mayor fidelidad la situación real y diaria de los trabajadores.

Además de esta labor determinante, es también preciso atender con carácter urgente el suministro de apoyo internacional a las autoridades de estadísticas de los países en desarrollo que hoy día no tienen el potencial necesario para recabar y analizar los datos que necesitan sus propios políticos y que son cada vez más importantes para completar el panorama de las tendencias globales. El acopio y el tratamiento de los datos esenciales sobre el empleo son funcio-

nes indispensables para medir y evaluar las políticas con precisión. De hecho, la mayoría de los países necesitan una base de datos sociales mucho más sólida que les permita establecer puntos de referencia fiables y evaluar los progresos realizados en cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el programa de desarrollo internacional en general. En las Naciones Unidas ya se están realizando algunas la-bores en este sentido, mientras la OIT elabora propuestas para la creación de un buen programa de cooperación técnica sobre estadísticas del trabajo que permita ayudar a las autoridades nacionales y mejorar la calidad y el ámbito de los conjuntos de datos internacionales.

6. Enfoque global de la protección social: toda sociedad necesita un cimiento social

Toda sociedad debe concebir regímenes de seguridad social adaptados a sus necesidades y circunstancias específicas. También debemos poder reflexionar con una perspectiva global sobre la manera de organizar la solidaridad entre países. Además, para mantener unos sistemas económicos abiertos en el plano internacional, debemos empezar a considerar que la seguridad social es una cuestión decisiva para la gobernanza y a articular dispositivos que permitan a quienes más dificultades tienen en aprovechar las oportunidades que encierra la globalización de lograr un trabajo decente, participar en los beneficios de esta última.

La historia nos muestra que los regímenes de seguridad social han evolucionado más o menos con el crecimiento de los países industrializados. Hace cien años, los Estados nórdicos, que son hoy paradigmas de estados del bienestar fuertes, eran países pobres donde un porcentaje elevado de la fuerza de trabajo todavía labraba la tierra. Empezaron a invertir en la protección social en los años treinta y su empeño fue recompensado, ya que hoy registran las tasas más bajas de pobreza y criminalidad, buenos índices de bienestar y algunas de las tasas de ingresos más altas por habitante. Compaginar el crecimiento económico con la equidad social es posible, siempre y cuando se adopten políticas maduradas con el apoyo y la intervención de los sindicatos y de las asociaciones empresariales.

La clave reside en una planificación que permita lograr a un tiempo resultados económicos equitativos y un incremento de la productividad. Ello viene a confirmar uno de los principales mensajes de la Constitución de la OIT, según el cual la organización del trabajo no puede disociarse de la organización de las responsabilidades sociales.

La historia también nos enseña que muchas sociedades empezaron a crear regímenes de protección social con la experiencia de alguna crisis. Así, por ejemplo, la OIT fue creada en las postrimerías de la Primera Guerra Mundial, las instituciones de bienestar de los Estados Unidos y de los países nórdicos surgieron para contrarrestar los efectos de la Gran Depresión, y el modelo social europeo, con todas sus variantes, se desarrolló después de la Segunda Guerra Mundial. La forma que hoy reviste la globalización no preserva de nuevas crisis. Un elemento estabilizador indispensable es la comprensión global de que todas las sociedades necesitan cimientos sociales consensuados, atendiendo a las posibilidades económicas existentes y con el apoyo de la cooperación internacional.

Como bien saben ustedes, la acelerada transformación económica y social provocada por el encarnizamiento de la competencia en los mercados globales está modificando profundamente las pautas de trabajo y, por tanto, la experiencia de las mujeres y de los hombres que trabajan, así como la de sus familias. Aquellas personas con menor poder adquisitivo son las que más expuestas se hallan a caer y quedar atrapadas en la pobreza. Según se desprende del Informe global presentado este año con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y titulado La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, la discriminación, la exclusión social y la pobreza representan una concatenación de desventajas, y la mejor manera de afrontarlas consiste en promover la igualdad de acceso al empleo y la

igualdad en el lugar de trabajo, especialmente con miras a reducir las desigualdades de género. Si bien la mayoría de la gente pasa gran parte de la vida trabajando, los ingresos que deriva de este trabajo no siempre bastan para garantizarle una fuente de ingresos que le permita hacer planes para toda una vida. Algunas personas tienen más facilidad que otras para ahorrar lo suficiente a fin de quedar cubiertas durante los períodos en que no tengan la posibilidad de trabajar.

En la mayoría de las sociedades las familias prestan algún apoyo, pues redistribuyen entre sus miembros los ingresos de suerte que, por ejemplo, los niños pueden disfrutar de un período de desarrollo físico y mental antes de entrar en el mercado de trabajo, y las personas de edad avanzada pueden jubilarse. En las sociedades de corte más tradicional también la familia menos directa se ve a veces obligada a cuidar en la medida de lo posible de sus miembros en períodos en que éstos no perciben ingresos, como en caso de enfermedad, lesión, maternidad, búsqueda de empleo o, en el caso de la agricultura, en los períodos fuera de temporada. Sin embargo, este aspecto de la seguridad social de la familia o del clan principalmente rural y de las sociedades agrícolas formó, y todavía suele formar hoy, parte integrante de unas estructuras de autoridad sumamente jerarquizadas en que prevalece la discriminación por varios conceptos, entre ellos por razón de sexo. La enseñanza y la difusión de ideas sobre los derechos humanos y la democracia, sumadas a la disgregación de las tradicionales unidades económicas de los hogares debida al aumento de la movilidad y de la urbanización, han entrañado el desarrollo de regímenes de seguridad social más formales y más basados en los derechos.

Volviendo la mirada hacia el siglo XXI, los países del mundo en desarrollo, en que se experimenta una rápida urbanización, donde se debilitan los vínculos con los familiares menos directos y donde la fuerza de trabajo tiene mayor movilidad profesional y geográfica, necesitan el espacio político y el respaldo internacional necesarios para ampliar paulatinamente la seguridad social en sintonía con su desarrollo económico. El número de ratificaciones del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), que es un instrumento marco, aumenta desde su adopción sin prisa aunque sin pausa, lo cual denota la necesidad de fortalecer este proceso. La protección y la justicia social deben ser intrínsecas al desarrollo nacional en aquellas sociedades que son todavía relativamente pobres. El planteamiento consistente en anteponer el crecimiento a la distribución genera disparidades que luego son difíciles de reabsorber. Bueno es recordar que, en los años treinta, cuando ya habían empezado a desarrollar el Estado de bienestar, Noruega y Suecia eran más pobres en términos de ingresos reales por habitante que países como el Brasil o Sudáfrica lo son hoy en día.

¿Acaso era el desarrollo del Estado del bienestar posible solamente en economías relativamente cerradas de las que el capital no podía eludir los aumentos fiscales? ¿Es acaso inevitable que los regímenes de protección social engendren rigideces y disuadan de la innovación, de forma que reduzcan la competitividad y debiliten el potencial de las economías abiertas? Aunque la envergadura de los regímenes de seguridad social varía considerablemente de un país industrializado a otro, no existe una correlación fuerte entre el crecimiento efectivo y la cuota presupuestaria que representa la seguridad social en el PIB de los países.[20]

Si bien personalmente opino que podemos vislumbrar ya algunas respuestas a esas preguntas, lo que está claro es que el futuro de la seguridad social está estrechamente vinculado a la ordenación del trabajo, la cual depende a su vez y en gran medida del tipo de globalización que configuramos para el mundo. Necesitamos crear un cimiento social a escala global y elevarlo paulatinamente, y no debemos pensar sistemáticamente que la protección social entraña solamente costos. La experiencia de los países nórdicos y también de otros países nos demuestra que esta operación constituye en realidad una inversión social y económica muy rentable.

[20] Desde hace varios años los países nórdicos con altas cotas de gasto social han registrado los Indices de Competitividad Global más altos del Foro Económico Mundial. Véase *Global Competitiveness Report 2006-2007* (Palgrave MacMillan, 2006).

Velar por que las mujeres y los hombres que viven en la pobreza puedan tomar el camino del empleo decente, productivo y razonablemente seguro debe ser una prioridad de las estrategias de reducción de la pobreza. La pobreza castiga sobre todo a los que más riesgos tienen de perder el empleo, más dificultades tienen en encontrar otro nuevo y más probabilidades tienen de cobrar una retribución modesta. La pobreza se transmite con demasiada facilidad entre generaciones y en una lógica de privación. La mala salud, los escasos logros educativos, el género y otros factores de discriminación, además de otras vertientes de la pobreza, dificultan todavía más el logro de un empleo y la posibilidad de mantenerlo. Las sociedades deben proponerse evitar que la gente quede atrapada en la pobreza, y brindar apoyo a quienes tienen grandes dificultades en encontrar un empleo.

En la mayoría de los países industrializados al menos una de cada seis personas, en promedio, cambia de trabajo cada año, principalmente por decisión personal pero también a veces por haber sido despedida.[21] Muchos países en desarrollo se acercan a estas tasas de movilidad, de forma que resulta esencial dotar a las mujeres y a los hombres de calificaciones para permitirles superar la transición de un empleo a otro y prestarles apoyo para que afronten esas transiciones como un episodio natural de la vida laboral y no como una catástrofe que entraña el peligro casi inevitable de caer en la pobreza y quedar sumido en ella. Al elevar la productividad general de la economía, esas estrategias generan más recursos que, a su vez, pueden invertirse en regímenes de protección social sólidos y garantes de un cimiento social que impida a la gente caer en la pobreza extremada. Según declararon los ministros de trabajo y empleo del G8 en las conclusiones que adoptaron en la conferencia celebrada en Dresde en 2007 sobre la configuración de la dimensión social de la globalización, debemos considerar el fortalecimiento y la ampliación de la protección social como una de las principales tareas en relación con los procesos de globalización.[22]

Las principales causas de la pobreza no son individuales sino estructurales, y deben tratarse como una responsabilidad social. Una vez creado el cimiento social, la sociedad está en condiciones de pedir a las mujeres y a los hombres que acepten la responsabilidad de aprovechar las oportunidades de trabajar para superar la pobreza mediante el trabajo. Es evidente que en los países más ricos se tiende a prestar un apoyo más concreto a las personas que tropiezan con dificultades para conseguir un trabajo regular, pero en la mayor parte del mundo en desarrollo la creación de un cimiento social básico es la prioridad absoluta.

Invertir en la protección social equivale a prevenir una disgregación de la sociedad fruto de la privación y a crear el capital humano y social de las economías. Sin embargo, pese a las claras ventajas que ello supone para los países y la gente, tan sólo un 20 por ciento de la población mundial, principalmente de los países más ricos, goza de cierto grado de cobertura social. Cabe pues preguntarse por qué resulta tan difícil a los países más pobres iniciar la creación de estos regímenes.

En parte porque las corrientes de pensamiento tradicionalistas de los últimos decenios han sostenido que el crecimiento termina siempre alcanzando incluso a los más pobres, pues el bienestar trasciende hasta las capas más bajas de la población sin que el Estado deba intervenir para estimular su redistribución. Esta afirmación es parcialmente correcta, pero el ritmo de reducción de la pobreza es de una lentitud alarmante en muchos países, y mientras muchos cientos de millones de personas recién emergen del umbral de la pobreza, que supone cobrar entre 1 y 2 dólares de los Estados Unidos diarios, los ingresos registrados en el otro extremo del espectro han crecido mucho más deprisa, de forma que las desigualdades se han acentuado. La aceleración de la reducción de la pobreza

[21] The natural survival of work: *Job creation and job destruction in a growing economy*, Pierre Cahuc y André Zylberberg (MIT Press, 2006).

[22] Conferencia de Ministros de Trabajo y Empleo del G8 sobre la configuración de la dimensión social de la globalización, Dresde 2007, conclusiones del Presidente (dirección de correo electrónico: http:///www.bmas.bund.de).

extremada y la reducción de la desigualdad, o bien el hecho de impedir que la pobreza aumente, presupone que existan regímenes que aporten un ingreso básico a las personas más vulnerables.

Así pues, la OIT ha centrado sus investigaciones en evaluar la incidencia de un arsenal básico de medidas de protección social para determinar su impacto probable en la pobreza y las estrategias encaminadas a difundir su introducción en los países en desarrollo. Ese conjunto de medidas se articula de la siguiente manera:

- El acceso a una atención sanitaria básica mediante sistemas nacionales pluralistas integrados por elementos públicos financiados por los impuestos, elementos de seguro social y privado, y elementos comunitarios vinculados a un sistema central fuerte.
- Un sistema de prestaciones familiares que permita la escolarización de los niños.
- La elaboración de un sistema universal y fundamental de pensiones de vejez, invalidez y supervivencia que de hecho apoye a la totalidad de las familias.
- Un sistema de asistencia social básica de ajuste automático (programas de trabajo remunerado) que ayude a superar la pobreza más absoluta a las personas que estén en condiciones físicas de trabajar.
- Los derechos fundamentales en el trabajo.

En estudios recientes la OIT concluyó que el gasto dedicado en ese conjunto de medidas a los conceptos de vejez e invalidez, prestaciones para niños y atención médica esencial representa entre un 5 y un 7 por ciento del PIB en siete países de Africa y un 1 por ciento del PIB en cinco países de Asia.[23] Ello debería absorber alrededor de un 20 por ciento del gasto público de la mayoría de los países interesados. Aunque la cuantía de las transferencias en efectivo efectuadas para el estudio era sumamente modesta, su incidencia en la pobreza extremada fue considerable, al lograr una reducción estimada en alrededor de un 40 por ciento de las cifras inferiores a los umbrales de pobreza nacionales. Este conjunto de medidas resulta por tanto sostenible desde un punto de vista fiscal para los países en desarrollo con ingresos bajos, y su introducción se vería acelerada con un apoyo de la cooperación internacional, especialmente en la fase inicial. Además, la experiencia registrada en Bangladesh, Brasil y México con los programas de transferencias en efectivo condicionadas demuestra un progreso claro de indicadores como las ganancias a lo largo de la vida, y una reducción del número de bajas por enfermedad, lo cual denota que existe un efecto positivo en la productividad gracias a la mejora de la educación y de la salud. En Namibia y Sudáfrica se instauraron planes de pensiones básicos que arrojan resultados positivos en términos de reducción de la pobreza y, curiosamente, los ingresos para los abuelos en forma de pensiones también mejoran la asistencia a la escuela y la nutrición de los niños. Se espera que estas tendencias se acentúen al confiarse cada vez más el cuidado de los niños a los abuelos en los países con altas cotas de VIH/SIDA y fuertes corrientes migratorias con fines laborales.

La coyuntura demográfica es hoy ideal para ampliar los regímenes de seguridad social básicos. En algunos de los países más ricos ese espacio de oportunidad empieza a cerrarse, pues la gente de edad avanzada empieza a ser más numerosa. Se deberá pues procurar ampliar los períodos de actividad económica de una población cada vez más en forma, especialmente en la franja de edad comprendida entre los 55 y los 65 años. En varios países en desarrollo ese espacio de oportunidad seguirá abierto para otra generación más, lo cual permitirá la financiación de las transferencias sociales básicas, que a su vez tendrá una incidencia máxima en la vida de la gente más pobre. Según las economías en desarrollo vayan prosperando, les resultará cada vez más fácil apoyar a la población que envejece.

La seguridad económica es un factor esencial de civismo responsable y presupuesto previo de un entorno comercial estable y propicio para una inicia-

[23] K. Pal, C. Behrendt, F. Léger, M. Cichon y K. Hafemeyer: *Can low income countries afford basic social protection? First results of a modelling exercise* (OIT, Ginebra, 2005); S. Mizunaya, C. Behrendt, K. Pal y F. Léger: *Costing of basic social protection benefits for selected Asian countries: First results of a modelling exercise: Issues in social protection paper nº 17* (OIT, Ginebra, 2006).

tiva empresarial productiva y el desarrollo sostenible. Fomenta la confianza en uno mismo y el sentido de la solidaridad social que fortalece las comunidades y favorece el trabajo creativo. Todos hemos visto cómo la ausencia de seguridad económica y social desgasta la esperanza y acentúa las tensiones sociales, pues amén de ser fuente de inestabilidad, erosiona la credibilidad de las autoridades públicas y privadas que intentan paliar las incertidumbres que se ciernen sobre muchas comunidades, familias y personas.

7. Modernizar la gobernanza del mundo del trabajo

En el mundo entero, los mandantes de la OIT tienen por prioridad adaptar la legislación laboral y las instituciones de diálogo social a las nuevas pautas que permean el mundo del trabajo y los mercados en general, sin dejar de cumplir cabalmente los derechos fundamentales en el trabajo. La OIT ayuda sin reservas a establecer ese equilibrio necesario en coyunturas nacionales específicas.

Las normas internacionales del trabajo ofrecen un conjunto de principios, acordado a escala internacional, que tienen por objeto guiar las legislaciones laborales. Constituyen pues un marco que permite establecer constantemente un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en el trabajo, y representan hoy el entramado normativo internacional vigente más vasto, pues se contabilizan más de 7.500 instrumentos de ratificación de convenios. Cada uno de éstos refleja la decisión del legislativo nacional de optar por un sistema internacional de responsabilización y autorizar que la legislación y la práctica del país respectivo sean analizadas cuidadosamente por los órganos de control de la OIT competentes. Estos conforman un sistema extraordinariamente adelantado de derecho internacional cuyo potencial, según afirman algunos, no se ha aprovechado todavía completamente.[24]

En la legislación del trabajo de la mayoría de los Estados Miembros de la OIT se advierte la honda influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT. Incluso donde los convenios no han sido ratificados, la legislación se ha inspirado a menudo en los principios de dichos instrumentos, lo cual no resulta sorprendente, ya que la OIT ha ayudado a muchos países a redactar su legislación y la elaboración de las normas internacionales del trabajo se nutre en gran medida de las experiencias nacionales registradas en todo el mundo.

Las normas internacionales del trabajo son por tanto fruto de compromisos compartidos que hoy representan, en una economía de mercado global incipiente, un punto de referencia mundial para las legislaciones laborales, indispensable para generar cooperación en los lugares de trabajo, la cual es a su vez esencial para lograr resultados más competitivos. Quizá la justicia dependa, al igual que la belleza, del cristal con que se mire, pero cuando se pretende determinar si a los trabajadores se les trata con justicia, resulta sumamente útil disponer de un criterio acordado para entablar un diálogo constructivo. También es sumamente útil contar con una base consensuada para contrastar los resultados con las promesas. El sistema normativo de la OIT y su mecanismo de control ofrecen todas esas posibilidades. Si éstos no existiesen o si se debilitasen, o incluso si se desgastasen, se frustraría el empeño de todos los mandantes de la OIT en convertir la globalización en un proceso provechoso para todos.

Las normas internacionales del trabajo forman la cúspide de una pirámide de normas aplicables a las relaciones laborales, que nacen en el lugar de trabajo y de la necesidad de organizar una actividad productiva y cooperativa. La experiencia cotidiana de los trabajadores y los empleadores muestra que, para reglamentar sus relaciones, estos colectivos no siempre se remiten a la legislación laboral, pese a que ésta es precisamente la que sienta las bases y fija los valores de la negociación colectiva y los contratos de trabajo individuales, inclusive para los muchos hombres y mujeres que trabajan sin contrato debidamente formalizado.

[24] OIT: *El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Ginebra, 2007.

La generación de un entorno de confianza en el lugar de trabajo es responsabilidad primera y principal de los empleadores y de la fuerza de trabajo, con arreglo a un marco jurídico sólido. No obstante, todos ellos suelen necesitar ayuda y sendas asociaciones representativas, a saber, las organizaciones de empleadores y los sindicatos, que son las que en mejores condiciones se hallan para coadyuvar a la existencia de unas relaciones sanas en el lugar de trabajo. La solución de los problemas mediante la negociación a escala local constituye la base de la pirámide de la buena gobernanza en las sociedades democráticas y las economías dinámicas.

Las normas de la OIT sobre la libertad de asociación y de sindicación, y sobre la igualdad, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, en las que se recogen los principios y derechos fundamentales en el trabajo, son indispensables para lograr un buen equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en los lugares de trabajo, al cimentar unas relaciones no coactivas, basadas en el respeto mutuo y el diálogo constructivo.

En ellas también se recogen derechos que propician el desarrollo tanto de los trabajadores como de los empleadores, que en sus relaciones con el Estado necesitan crear una plataforma de estabilidad en un mundo que evoluciona a pasos agigantados, una plataforma que pueda adaptarse y modelarse en sintonía con las pautas de evolución del trabajo. También es una base sobre la que debe seguir desarrollándose la legislación laboral, tomando como fuente de inspiración y orientación el corpus de las normas internacionales del trabajo.

Tanto las empresas como los órganos del sector privado, las organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales como la Organización Internacional de Normalización se dirigen cada vez más a la OIT para elaborar sus respectivos códigos de conducta y orientar sus servicios de auditoría social creados para propiciar un cumplimiento efectivo. Asimismo, más de 50 empresas multinacionales han suscrito con federaciones sindicales globales acuerdos marco, muchos de los cuales se inspiran en los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos por la OIT.

El sistema normativo de la OIT es el órgano vital del Programa de Trabajo Decente de la Organización, sin el cual el desarrollo de empresas sostenibles y la generación de empleo no tendrían arraigo en el principio de la equidad.

También las normas internacionales del trabajo necesitan ser actualizadas, al igual que las legislaciones nacionales y los convenios colectivos. Ello significa que es preciso ya elaborar normas nuevas, ya revisar y fortalecer aquellas existentes, y también que debe determinarse cómo pueden respaldarse las legislaciones nacionales y el sistema normativo de la OIT mediante mecanismos voluntarios.

El pasado año se pudo apreciar la elasticidad de ese sistema con la adopción del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo, por el cual se refundieron y desarrollaron varias normas antiguas y aplicables al sector global por antonomasia: la industria marítima. Algunos han afirmado que sin la revolución de la contenerización, que ha transformado el transporte marítimo en el espacio de una vida laboral, nunca hubiera podido acelerarse la tasa de crecimiento del comercio mundial. Creo que llevan razón, por lo que resulta muy oportuno mostrar el potencial que los sistemas normativos de la OIT encierran para contribuir a la modernización de la gobernanza del trabajo mediante la adopción de un convenio destinado a la gente de mar y a los armadores de todo el mundo. Otro ejemplo de esta flexibilidad lo brinda la rapidísima tasa de ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Según apunté en la introducción, creo que debemos aprovechar estos logros y fortalecer aún más a la OIT. Tenemos una oportunidad inmejorable de demostrar la importancia de enfocar la buena gobernanza en atención a los derechos y de basarla en el diálogo social, que es el cauce más provechoso para adaptar los clásicos puntos fuertes de la OIT a las exigencias de un mundo en evolución.

8. Convertir el sistema de las Naciones Unidas en un sistema multilateral más eficaz

El sistema internacional cambia y ha llegado para nosotros la hora de reflexionar juntos sobre las consecuencias de esta evolución a la luz de las últimas novedades.

Nos hemos centrado en cumplir nuestro cometido para hacer efectivo el respaldo político del Programa de Trabajo Decente por los Jefes de Estado y de Gobierno en la Cumbre Mundial de 2005, seguido el año pasado por el llamamiento expresado en la Declaración Ministerial del ECOSOC a fin de que se incorporase el trabajo decente como objetivo en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Para aplicar esas decisiones hoy actuamos de varias maneras: ampliamos nuestra colaboración con los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas con los que compartimos métodos de gobernanza similares; fortalecemos nuestra cooperación con el PNUD, según se formalizó en un acuerdo conjunto que suscribí en la OIT con el Administrador del PNUD, Sr. Kemal Dervis, para fomentar el Programa de Trabajo Decente en los programas de las Naciones Unidas por país, y nos unimos a otras organizaciones interesadas mediante la Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación, a fin de elaborar y utilizar una serie de instrumentos destinada a integrar las cuestiones de empleo y trabajo decente en todo el sistema multilateral, a fin de ayudar a los organismos a evaluar el impacto potencial de sus políticas, programas y actividades en términos de resultados respecto al empleo y al trabajo decente. Según declaró el Sr. Kemal Dervi en la Reunión Regional Africana de la OIT celebrada en Addis Abeba en abril de 2007, «el trabajo decente es central para el desarrollo y debe ser también fundamental para el trabajo que realiza Naciones Unidas en el campo del desarrollo».

Por otra vía, también se planteó la cuestión de la reforma del sistema de las Naciones Unidas con la publicación el pasado año del informe del Grupo de Alto Nivel sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas.[25] Creo que todos podemos señalar ámbitos en que cabría mejorar el sistema en términos de receptividad y entrega, calidad de los servicios para los mandantes, cooperación entre organismos y coherencia programática para sacar mayor partido de sus conocimientos y ventajas. También rechazamos todo intento eventual de debilitar el sistema de las Naciones Unidas.

De las conclusiones de la Comisión de Cooperación Técnica de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del pasado año se desprende una serie de pautas de orientación:

> […] habida cuenta de la singular estructura tripartita de la OIT, […] la reforma de las Naciones Unidas brinda a la Organización la oportunidad de incidir de forma positiva en los resultados a nivel nacional e internacional […] Ello también redundará en un mayor relieve, notoriedad y trascendencia de la OIT en los organismos internacionales.[26]

Creo que tenemos una contribución importante que brindar. De entrada, permítanme afirmar que las propuestas del Grupo de Alto Nivel, que coinciden con numerosas iniciativas de reforma de las Naciones Unidas formuladas en el pasado, podrían surtir un efecto adicional. Aunque sus propuestas sean relativamente modestas y se centren principalmente en el fomento de la entrega a los países, conducen lentamente hacia una discusión más amplia acerca de la reforma del sistema multilateral en su conjunto, con inclusión de las instituciones de Bretton Woods y de la OMC.

Quizá nos hallemos en las primeras fases de una reorganización fundamental del cometido de cada organización internacional. La distribución del peso económico en el mundo está cambiando y las exigencias democráticas aumentan, de forma que se cuestionan con mayor rigor los métodos de gobernanza

[25] El informe del Grupo de Alto Nivel del Secretario General sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas en las esferas del desarrollo, la asistencia humanitaria y el medio ambiente, Unidos en la acción (www.un.org/events/panel/).

[26] OIT: "*Conclusiones relativas a la cooperación técnica*", Actas Provisionales núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, Ginebra, 2006.

de las instituciones de Bretton Woods. Los países en desarrollo impugnan las condiciones que se les imponen y aguardan con interés la adopción de nuevos planteamientos y un espacio programático mayor. Juntos tienen un peso suficiente para inducir reformas no sólo en el sistema de las Naciones Unidas, sino también en el FMI y el Banco Mundial.

Se está cerrando la era en que las potencias económicas establecidas podían insistir en políticas muy concretas a cambio de un reequilibrado de las balanzas de pagos o de la financiación para el desarrollo. Esas potencias han desempeñado de hecho su función normativa utilizando la palanca de los recursos y de las condiciones que imponían en diversas áreas que ni siquiera entraban en el ámbito de competencia técnica ni el mandato legítimos de las instituciones prestamistas. La duplicación y, a veces, un asesoramiento general incoherente suponen sin lugar a dudas un gasto indebido de los recursos de los contribuyentes consignados para financiar el conjunto del sistema multilateral. Empieza a despuntar la necesidad de adoptar un planteamiento nuevo y más equilibrado que obedezca a las prioridades determinadas por los propios países en lo que respecta a la función y al peso que debería corresponder a cada organización internacional en los albores del siglo XXI.

En este empeño, al que quizás no se dé cima de la noche a la mañana, es probable que se refuerce la responsabilidad de la OIT. Nuestra identidad y nuestro sistema de gobernanza tripartitos nos convierten en la institución multilateral más democrática de todas. Nuestro mandato constitucional inerva un sistema normativo internacional. Nuestro Programa de Trabajo Decente goza de un respaldo político sólido en cuanto elemento indispensable de desarrollo y de reducción de la pobreza. También goza de un gran respaldo nuestro protagonismo en cuanto entidad que insiste en la dimensión social de la globalización vinculada a la necesidad de una globalización justa. Todos estos elementos reunidos sitúan a la OIT en una posición inmejorable, siempre y cuando ahondemos en nuestro potencial tripartito de investigación, formulación de políticas y entrega.

Nuestra contribución

Sin embargo, por ahora debemos tratar la cuestión de la reforma de las Naciones Unidas. Al adentrarnos en este proceso aportaremos un gran acervo de riquezas a la comunidad:

- Nuestra visión según la cual no se puede establecer una paz universal y duradera si ésta no descansa en la justicia social.
- Nuestros valores según los cuales el trabajo no es una mercancía.
- Nuestra identidad tripartita singular, al suponer la sinergia entre gobiernos, trabajadores y empleadores un valor añadido, amén de un método para garantizar paz y estabilidad.
- Nuestro mandato normativo, sustentado en 7.500 instrumentos de ratificación de convenios.
- Nuestro enfoque programático, resumido en el Programa de Trabajo Decente y sus cuatro objetivos estratégicos.
- Nuestro sistema de entrega, los programas de trabajo decente por país.
- Nuestro método de trabajo, mediante el cual ayudamos a los mandantes a cumplir sus prioridades.
- Y, evidentemente, nuestro entronque directo con las exigencias políticas imperantes de todos los pueblos del mundo en pos de una oportunidad justa de tener un trabajo decente, elemento indispensable para una globalización justa.

Compromiso de la OIT

En términos más prácticos, la reforma se introducirá en diversos planos: en los países, en todo el sistema multilateral, entre los países donantes y entre los organismos de las Naciones Unidas.

Para coadyuvar a este esfuerzo nos centramos en tres ámbitos prioritarios. En cada uno de ellos, el cometido de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores será absolutamente determinante para que la OIT cumpla de lleno su cometido.

En primer lugar, en los países

El Grupo de Alto Nivel recomendó la selección de países para experimentar con la iniciativa «Unidos en la acción». Participamos en un total de ocho experimentos.[27]

Quisiera recalcar que los países piloto designados para poner a prueba la iniciativa «Unidos en la acción» se han seleccionado tan sólo a título experimental. En cada uno de ellos se realizarán pruebas diferenciadas, pues resulta claro que no podrá aplicarse un mismo modelo a todos ellos. La nueva función prevista para el PNUD, como gestor de un sistema de Coordinadores Residentes autónomo, será particularmente delicada, en particular para los organismos especializados.

Permítanme añadir que el buen éxito que se logre en los países piloto dependerá en gran medida del grado de compromiso que muestren los interlocutores sociales en el plano nacional. Es éste un ámbito que brinda inmensas oportunidades y crea grandes posibilidades a escala nacional para dar a valer el tripartismo en el trabajo. Tenemos la intención de maximizar el respaldo técnico destinado a los mandantes en este campo fundamental.

En segundo lugar, a escala interorganismos

Colaboramos con los mandantes para adoptar una serie de medidas a fin de fortalecer la colaboración y la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, y aprovechar mejor nuestras ventajas colectivas para atender las prioridades de las poblaciones. Hemos elaborado una guía de instrumentos destinada a incorporar las cuestiones de empleo y trabajo decente en todo el sistema multilateral. Esta ha sido refrendada por la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación y es un instrumento único para crear asociaciones que converjan en un objetivo compartido.

Si bien nuestro objetivo común es la entrega a escala nacional, o sea, de la población, resulta esencial recabar en cada país la intervención de todos los agentes de desarrollo clave, es decir, las instituciones de Bretton Woods y los interlocutores de desarrollo bilateral a fin de lograr una sistematización y una armonización. Sin dichas entidades la reforma sería torpe, difícil y también incompleta, pues se desperdiciarían las ventajas de un planteamiento realmente integrado de la cooperación en aras del desarrollo. Sin embargo, un presupuesto esencial de integración es la responsabilización de los países, por lo que, mientras el sistema debe prestar un asesoramiento coherente, potenciar una reflexión convergente, también los países deben decidir cuáles son sus necesidades en términos de combinación, concatenación y ritmo atendiendo a sus prioridades y posibilidades.

En tercer lugar, ahondar en el sistema de apoyo en la OIT a fin de que ésta pueda desarrollar todo su potencial a lo largo del esfuerzo de reforma

En la Organización hemos creado un Grupo de Trabajo interno sobre la reforma de las Naciones Unidas a fin de garantizar: la participación plena de la OIT en la iniciativa «Unidos en la acción»; la dinámica intervención de los mandantes tripartitos, y el ajuste de los programas de las Naciones Unidas por país a la programática y al enfoque del trabajo decente.

Dificultades

Es probable que a lo largo de la reforma se plantee una serie de dificultades.

- Resulta pues importante velar por que el proceso no obedezca a los intereses de donantes o colectivos de donantes específicos, pues el potencial de reforma podría percibirse como un mecanismo para encubrir condiciones.

[27] Los ocho países en que se procederá a este experimento son Albania, Cabo Verde, Mozambique, Pakistán, Rwanda, República Unida de Tanzanía, Uruguay y Viet Nam.

- El proceso debería centrarse en lo enriquecedor que es combinar todos y cada uno de los elementos del sistema de las Naciones Unidas para trabajar mejor y mejorar individualmente, evitando que se diluyan y desdibujen nuestros particularismos, que precisamente son el punto fuerte de las Naciones Unidas. Nos centramos con carácter específico en velar por que nuestra entidad tripartita y nuestras estructuras de gobernanza sean reconocidas y respetadas de suerte que desarrollen todo el potencial que encierran.
- En términos ya sumamente prácticos, la mayoría de los organismos no están representados en todos y cada uno de los países. Es por ello necesario garantizar una representación completa mediante el reconocimiento de la función que puede desempeñar una estructura subregional y regional fortalecida.
- Este proceso no debería entrañar una pérdida de sustancia. La integración exige mucho más que un mero esfuerzo gerencial; es un ejercicio general sumamente complicado y los países requieren apoyo para velar por que los principales temas programáticos se traten por conducto de sendos ministerios competentes. Un ejemplo excelente de buen éxito ha sido la labor realizada por los Ministros de Finanzas africanos en apoyo del Programa de Trabajo Decente.
- También es decisivo el ritmo del esfuerzo de reforma y debemos velar por que la precipitación no dé lugar a un sistema más fragmentado y menos receptivo. Buen ejemplo de ello es la redefinición completa de la función del Coordinador Residente. La introducción eficaz de un concepto general y sin probar requiere tiempo y planificación. Este presupuesto forma parte integrante del marco de gestión basado en los resultados. Todos los Coordinadores Residentes deben haber recibido la formación idónea para desempeñar sus nuevas funciones.

Oportunidades

Los esfuerzos que han de realizarse para reformar el sistema brindarán en realidad una inmensa oportunidad si los administramos correctamente; de lo contrario habremos desaprovechado una ocasión. De lo que se trata es de actuar de manera proactiva y aprovechar la excelente orientación facilitada en las conclusiones de la Comisión de Cooperación Técnica el pasado año, así como las del Consejo de Administración formuladas el pasado mes de marzo.

Lo primero que se pondrá a prueba será nuestro compromiso con los ocho países piloto de la iniciativa de las Naciones Unidas «Unidos en la acción». Es natural que busquemos garantías para preservar nuestra identidad en este empeño. Ahora bien, para asegurar nuestra propia presencia también debemos procurar modernizar, fortalecer y desarrollar el tripartismo mediante nuestro compromiso, nuestra participación y nuestras actividades, y esto es algo que sólo podremos hacer todos juntos. Avanzaremos si contamos con el respaldo sistemático de toda la Organización para que la reforma de las Naciones Unidas desarrolle su potencial extraordinario para fomentar el valor que representa el Programa de Trabajo Decente.

9. Conclusiones

Se ha disipado la fe en la magia del mercado una vez que se ha comprendido que para que éste funcione sin distorsiones y restablezca un equilibrio entre unos resultados sociales desiguales se necesitan Estados eficaces. El desarrollo sostenible, asentado en sus tres valores fundamentales, cuales son el desarrollo económico y social, y la protección del medio ambiente, requiere la presencia de un Estado de bienestar eficaz y de un tripartismo dinámico. Sin embargo, la globalización plantea nuevas dificultades que requieren respuestas adaptadas y un fortalecimiento de los sistemas de gobernanza de la OIT y de la base de recursos de esta última.

Creo que el tripartismo está hoy preparado, tanto a escala nacional como a escala internacional, para un nuevo renacimiento. Debemos asegurar sus cimientos incrementando el respeto de la libertad de asociación de los trabajadores y de los empleadores, robusteciendo el cometido de la administración del trabajo en el seno del Estado y fomentando políticas activas de mercado de trabajo basadas en el diálogo social. También necesitamos crear asociaciones en los ámbitos nacional e internacional.

Nuestra movilización en aras del Programa de Trabajo Decente ha dado muy buen resultado; la OIT y el tripartismo han logrado mayor reconocimiento y apoyo. Nuestro porvenir común depende ahora de la orientación que ustedes nos presten para alcanzar los objetivos, aprovechar las oportunidades y asumir las responsabilidades que hemos hecho nuestros. ■

RESOLUCIÓN RELATIVA AL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE LA OIT

La 96ª reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de 2007,

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe V, titulado El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización,

1. Adopta las conclusiones adjuntas;
2. Invita al Consejo de Administración a que, tomando en consideración el informe de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT:
   a) decida inscribir un punto en el orden del día de la 97ª reunión de la Conferencia (2008) con objeto de proseguir la discusión sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT y estudiar las propuestas relativas al posible examen de un documento de referencia, como una declaración u otro instrumento adecuado, con el correspondiente seguimiento, y determinar la forma que podrían adoptar;
   b) adopte medidas apropiadas para llevar a cabo un programa de trabajo encaminado a responder a las preocupaciones de los mandantes expresadas en la Comisión acerca de la mejora de la capacidad de la Organización, con miras a atender sus necesidades en el contexto de la globalización, y
   c) realice un seguimiento de otras cuestiones pertinentes con arreglo a las conclusiones adjuntas;
3. Pide al Director General que:
   a) lleve a cabo los preparativos necesarios para facilitar la celebración de consultas lo más amplias posible entre los mandantes, incluso entre reuniones, cuyos resultados debería examinar el Consejo de Administración al establecer el punto pertinente de manera que haya más posibilidades de obtener un consenso al respecto en la reunión de la Conferencia, y
   b) prepare y distribuya, al menos con dos meses de antelación a la apertura de la 97ª reunión de la Conferencia (2008), un informe que contenga los elementos de un proyecto de texto para un documento de referencia, con miras a su consideración, y en el que se tengan debidamente en cuenta las opiniones expresadas en la presente reunión de la Conferencia y en cualquier consulta posterior.

CONCLUSIONES SOBRE EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE LA OIT

1. La Comisión celebró una discusión general sobre la base del Informe V, titulado El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización.
2. Sin perjuicio de las opiniones individuales expresadas por los Miembros, que se reflejan de manera detallada en el informe, la Comisión alcanzó las conclusiones que figuran a continuación.

3. La Comisión convino en que se debería reconocer y reafirmar la renovada pertinencia, en el contexto de una globalización progresiva, de los objetivos de la OIT enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, complementados por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y contenidos en el Programa de Trabajo Decente. También acordó que en un entorno en constante evolución, el diálogo tripartito entre los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores debería aceptarse como un medio esencial para el logro efectivo de los objetivos estratégicos en el ámbito nacional, regional e internacional.

4. Aunque las propuestas que figuraban en el Informe V no trataban de forma exhaustiva todos los aspectos del punto del orden del día, la Comisión reconoció que procedía prestar especial atención a los tres principales aspectos de la gobernanza a fin de lograr el objetivo de fortalecer la capacidad de la OIT para prestar asistencia a sus Miembros. Quedaba entendido que era preciso tener en cuenta las repercusiones institucionales de ese proceso para la OIT y la capacidad de la Oficina, incluido el Consejo de Administración. Los procesos administrativos de la OIT, como el examen de la estructura exterior, la gestión basada en los resultados y la revisión del ciclo de programación, también eran claramente pertinentes en ese contexto. Las reformas propuestas no deberían menoscabar en caso alguno los procedimientos existentes en la Organización, entre ellos los mecanismos de elaboración de normas y de control.

5. En primer lugar, en cuanto a la posibilidad de realizar exámenes cíclicos o periódicos, solía reconocerse que esos exámenes podían ser un medio para ofrecer a los mandantes y al público en general una actualización periódica de las tendencias y las políticas relativas a dichos objetivos. Esos exámenes podrían servir para fortalecer la base de conocimientos y la capacidad analítica de la Oficina. Ante todo, la discusión tripartita celebrada anualmente en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de nuevos informes operacionales de este tipo podría contribuir a establecer un vínculo más directo entre las necesidades de los mandantes, así como a facilitar la selección de las prioridades para la adopción de futuras medidas, en especial la elaboración de normas. El examen de esos informes podría permitir llevar a cabo una evaluación sistemática de la pertinencia de esas prioridades y de la repercusión de las medidas adoptadas para aplicarlas, sobre la base de la información proporcionada por los mandantes.

6. El Consejo de Administración debería analizar con más detenimiento la posibilidad de llevar a cabo esos informes, sus modalidades y el examen correspondiente, así como su relación con los estudios generales previstos en el artículo 19 de la Constitución, a fin de garantizar que ese proceso, de adoptarse, no sometiera a una demanda excesiva las capacidades de la Oficina o supusiera una responsabilidad adicional de presentación de informes para los Estados Miembros. La Comisión señaló que ello podría simplificar considerablemente la tarea del Consejo de Administración de seleccionar puntos para el orden del día de las reuniones de la Conferencia.

7. En segundo lugar, respecto de la promoción de un enfoque más integrado de esos objetivos estratégicos en el marco de la Organización, entre sus mandantes y en la labor de la Oficina, hubo una amplia convergencia de opiniones en torno a la necesidad de adoptar dicho enfoque integrado, dada la interdependencia y la complementariedad de esos objetivos. Ello también sería plenamente compatible con el concepto mismo de trabajo decente y estaría en armonía con el

apoyo generalizado que había recibido el Programa de Trabajo Decente dentro y fuera de la Organización.

8. Ese enfoque integrado también desempeñaría una función esencial para promover la coherencia en la formulación de programas de trabajo decente por país (PTDP) adaptados a las necesidades y características específicas de los países interesados. Por tanto, el Consejo de Administración podría establecer disposiciones en el ámbito institucional para examinar los PTDP con objeto de conseguir un equilibrio adecuado, también a escala nacional, y una mayor coherencia entre esos programas a fin de aumentar su eficacia así como estrechar los vínculos y aumentar las repercusiones respecto de otros programas pertinentes de las Naciones Unidas y organismos multilaterales. La experiencia adquirida mediante los PTDP también podría enriquecer los exámenes cíclicos o periódicos.

9. El establecimiento de ejemplos concretos sobre la manera en que un enfoque integrado puede resultar útil en términos de progreso social, desarrollo sostenible y erradicación de la pobreza contribuirá a convencer a todos los Estados Miembros de las ventajas de adoptar dicho enfoque. Por consiguiente, el Consejo de Administración podría examinar el modo en que se podrían utilizar las experiencias del pasado y del presente en relación con los estudios por país a fin de establecer un marco coherente para ese tipo de estudios, destinados a lograr que se comprenda la interrelación existente entre esos objetivos y la «fertilización mutua» de experiencias y prácticas adecuadas. De ser pertinente, el Consejo de Administración debería examinar la posibilidad de establecer un sistema voluntario de exámenes inter pares y de autoevaluación, y las correspondientes modalidades.

10. La OIT debe mejorar sus conocimientos, su base de competencias, la labor de compilación y procesamiento de datos, así como las capacidades analíticas en todos los ámbitos, tanto en la sede como en las regiones. Las actividades de investigación y de formulación de políticas de la OIT deberían ser de la mayor calidad posible y contrastarse con las repercusiones logradas de conformidad con sus objetivos y la aplicación del Programa de Trabajo Decente. De este modo, la OIT intensificará sus esfuerzos para convertirse en un centro mundial de excelencia. La estructura tripartita confiere a la OIT una ventaja comparativa y una credibilidad excepcionales para extraer enseñanzas de sus actividades de investigación y de los resultados de los estudios por país.

11. El fortalecimiento de los mandantes es un aspecto fundamental de la labor efectiva de la OIT. La Organización debería aumentar el apoyo que presta al fomento de la capacidad de sus mandantes para garantizar que sigan estando en condiciones de participar en los objetivos y en el Programa de Trabajo Decente de la OIT, alcanzar esas metas en el contexto de la globalización y atender las necesidades de los mandantes.

12. Se señaló que el Programa Global de Empleo adoptado con pleno apoyo por el Consejo de Administración proporciona directrices importantes a los mandantes y a la Oficina para aplicar el Programa de Trabajo Decente.

13. En tercer lugar, con respecto a las asociaciones establecidas en aras del trabajo decente con los actores, como se indica en el capítulo 4 del Informe V, se convino en que, si bien los objetivos y métodos de la OIT eran más adecuados que nunca, era preciso tener en cuenta tanto el nuevo contexto de la globalización como la existencia de esos actores con creciente influencia en este tema. Se recordó que en la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) de julio de 2006, se convenía en que el trabajo de-

cente debería ser un objetivo intersectorial del sistema de las Naciones Unidas y otras instituciones multilaterales. Se consideró esencial utilizar la legitimidad tripartita de la OIT para promover una mayor conciencia y comprensión, así como para establecer asociaciones apropiadas con esos actores a fin de respaldar los esfuerzos desplegados por la OIT con miras a fortalecer la capacidad institucional de los Estados Miembros para alcanzar los objetivos estratégicos del trabajo decente. El Consejo de Administración debería seguir examinando los medios para continuar forjando esas asociaciones y aumentar su eficacia.

14. En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y del proyecto «Unidos en la acción», se acordó que los Miembros y la OIT deberían tratar de garantizar que el proceso de reforma fortalezca a la OIT, su identidad tripartita y sus prácticas en todas las esferas y que su carácter tripartito determine el proceso de selección y la manera de llevar a cabo las intervenciones y actividades de la OIT. Ello también debería ser aplicable a las alianzas forjadas en el marco del sistema de las Naciones Unidas y a la promoción de un enfoque integrado de la ejecución del programa.

15. Se llevó a cabo un examen preliminar para determinar si la Organización debería considerar la posibilidad de adoptar un «documento de referencia» en el que figurase el compromiso renovado de los Miembros con los objetivos y el tripartismo de la OIT, lo que les podría alentar a tratar de poner en práctica esos objetivos de una forma integrada, compatible con el Programa de Trabajo Decente, al que habían brindado su apoyo.

16. Se acordó que el Consejo de Administración debería considerar la posibilidad de inscribir en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2008) un punto que permitiera la continuación y la conclusión de las discusiones mantenidas en la presente reunión de la CIT, y el posible examen de un documento de referencia, como una declaración u otro instrumento adecuado, con el correspondiente seguimiento, y determinar la forma que podrían adoptar.

17. A estos efectos, la Oficina debería llevar a cabo los preparativos necesarios para facilitar la celebración de consultas lo más amplias posible entre los mandantes, incluida la celebración de consultas entre reuniones. Ello debería permitir que el Consejo de Administración determine el punto pertinente de manera que haya más posibilidades de obtener un consenso al respecto en la reunión de la Conferencia. ■

TEXTO DEL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO EN EL SECTOR PESQUERO

NÚM. 12A – MIÉRCOLES 13 DE JUNIO DE 2007

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2007, en su nonagésima sexta reunión;

Reconociendo que la globalización tiene profundas repercusiones en el sector pesquero;

Tomando nota de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998;

Tomando en consideración los derechos fundamentales plasmados en los siguientes convenios internacionales del trabajo: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);

Tomando nota de los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, y en particular del Convenio (núm. 155) y la Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y el Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985;

Tomando nota asimismo del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y considerando que las disposiciones del artículo 77 de dicho Convenio no deberían constituir un obstáculo para la protección que los Miembros otorgan a los pescadores en el marco de los regímenes de seguridad social;

Reconociendo que la Organización Internacional del Trabajo considera que la pesca es una ocupación peligrosa en comparación con otras ocupaciones;

Tomando nota también del párrafo 3 del artículo 1 del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185);

Teniendo presente que el mandato fundamental de la Organización es la promoción de condiciones de trabajo decentes;

Teniendo presente la necesidad de proteger y promover los derechos de los pescadores a este respecto;

Recordando la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982;

Teniendo en cuenta la necesidad de revisar los siguientes convenios internacionales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo que se refieren de forma específica al sector pesquero, a saber, el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113), el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126), a fin de actualizarlos y de abarcar a un mayor número de pescadores del mundo entero, y en especial a los que trabajan en las embarcaciones de menor tamaño;

Tomando nota de que el presente Convenio tiene por objeto garantizar que los pescadores gocen

de condiciones de trabajo decentes a bordo de los buques pesqueros en lo que atañe a requisitos mínimos para el trabajo a bordo, condiciones de servicio, alojamiento y comida, protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, atención médica y seguridad social;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo en el sector pesquero, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha ... de junio de dos mil siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007.

Parte I

Definiciones y ámbito de aplicación

Definiciones

Artículo 1

A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «pesca comercial» designa todas las operaciones de pesca, inclusive la pesca en ríos, lagos o canales, con excepción de la pesca de subsistencia y de la pesca deportiva;

b) la expresión «autoridad competente» designa al ministro, departamento gubernamental o cualquier otra autoridad competente para dictar y hacer ejecutar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento con respecto al contenido de la disposición de que se trate;

c) el término «consulta» designa toda consulta que la autoridad competente celebre con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y en particular con las organizaciones representativas de propietarios de buques pesqueros y de pescadores, cuando estas organizaciones existan;

d) la expresión «propietario de buque pesquero» designa al propietario de un buque de pesca o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, haya aceptado cumplir con todos los deberes y las responsabilidades que incumben a los propietarios de buques pesqueros en virtud del presente Convenio, lindependientemente de que otra organización o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del propietario del buque pesquero;

e) el término «pescador» designa a toda persona empleada o contratada, cualquiera que sea su cargo, o que ejerza una actividad profesional a bordo de un buque pesquero, incluidas las personas que trabajen a bordo y cuya remuneración se base en el reparto de las capturas («a la parte»); se excluyen los prácticos, el personal naval, otras personas al servicio permanente de un gobierno, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque pesquero y los observadores pesqueros;

f) la expresión «acuerdo de trabajo del pescador» abarca el contrato de trabajo, el contrato de enrolamiento y cualquier otra forma similar de acuerdo o de contrato que rija las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores a bordo de un buque;

g) los términos «buque pesquero» o «buque» designan toda nave o embarcación, cualesquiera sean su clase o su régimen de propiedad, que se utilice o esté destinada a ser utilizada en la pesca comercial;

h) la expresión «arqueo bruto» designa el arqueo bruto calculado de conformidad con los reglamentos sobre arqueo contenidos en el anexo I del Convenio Internacional sobre Arqueo de Buques, 1969, o en cualquier

instrumento por el que se modifique dicho anexo o se lo sustituya;

i) el término «eslora» designa el 96 por ciento de la longitud total en una flotación correspondiente al 85 por ciento del puntal mínimo de trazado, medido desde el canto superior de la quilla, o la distancia existente entre la cara proel de la roda y el eje de la mecha del timón en esa flotación, si esta última magnitud es mayor. En los buques proyectados con quilla inclinada, la flotación de referencia para medir la eslora deberá ser paralela a la flotación de proyecto;

j) la expresión «eslora total o máxima» designa la distancia medida en línea recta, y paralelamente a la flotación de proyecto, desde el extremo anterior de la proa hasta el extremo posterior de la popa;

k) la expresión «servicio de contratación y colocación» designa a toda persona, empresa, institución, agencia u otra entidad, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar a pescadores por cuenta de los propietarios de buques pesqueros o en colocarlos directamente a su servicio;

l) el término «capitán» o «patrón» designa al pescador al mando de un buque pesquero.

Ámbito de aplicación

Artículo 2

1. Salvo que en el presente Convenio se disponga otra cosa, éste se aplica a todos los pescadores y todos los buques pesqueros que se dediquen a operaciones de pesca comercial.

2. En caso de duda respecto de si un buque o embarcación está o no dedicado a la pesca comercial, la decisión al respecto incumbirá a la autoridad competente, previa celebración de consultas.

3. Todo Miembro, previa celebración de consultas, podrá extender, total o parcialmente, a los pescadores que trabajen a bordo de embarcaciones más pequeñas la protección prevista en el presente Convenio para los pescadores que trabajen a bordo de buques de eslora igual o superior a 24 metros.

Artículo 3

1. Cuando la aplicación del Convenio plantee problemas especiales y de fondo, atendiendo a las condiciones de servicio específicas de los pescadores o a las operaciones de los buques pesqueros de que se trate, todo Miembro podrá, previa celebración de consultas, excluir de los requisitos del presente Convenio, o de ciertas disposiciones del mismo, a:
   a) las embarcaciones pesqueras dedicadas a operaciones de pesca en ríos, lagos o canales, y
   b) algunas categorías limitadas de pescadores o buques pesqueros.

2. En el caso de que haya exclusiones con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, y cuando sea factible, la autoridad competente deberá tomar medidas, según proceda, para extender progresivamente los requisitos previstos en el presente Convenio a las categorías de pescadores y de buques pesqueros antes citadas.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá:
   a) en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
      i) presentar una lista de las categorías de pescadores o de buques pesqueros excluidos de conformidad con el párrafo 1;
      ii) exponer las razones de tal exclusión, indicando las posturas adoptadas al respecto por las organizaciones interesadas representativas, respec-

tivamente, de los empleadores y los trabajadores, y en particular por las organizaciones representativas de los propietarios de buques pesqueros y de los pescadores, cuando estas organizaciones existan, y;

iii) describir cualesquiera medidas que haya adoptado para proporcionar una protección equivalente a las categorías excluidas.

b) en las memorias que presente posteriormente sobre la aplicación del Convenio, describir cualesquiera medidas que haya adoptado de conformidad con el párrafo 2.

Artículo 4

1. Cuando no sea inmediatamente posible que un Miembro aplique todas las medidas previstas en el presente Convenio debido a problemas especiales y de fondo a raíz del desarrollo insuficiente de la infraestructura o las instituciones, el Miembro, actuando de conformidad con un plan elaborado previa celebración de consultas, podrá aplicar progresivamente todas las disposiciones siguientes o algunas de ellas:
   a) párrafo 1 del artículo 10;
   b) párrafo 3 del artículo 10, en la medida en que se aplique a los buques que permanezcan más de tres días en el mar;
   c) artículo 15;
   d) artículo 20;
   e) artículo 33; y
   f) artículo 38.
2. El párrafo 1 no se aplica a los buques pesqueros:
   a) de eslora igual o superior a 24 metros; o
   b) que permanezcan más de siete días en el mar; o
   c) que naveguen habitualmente a distancias superiores a 200 millas náuticas desde la línea de costa del Estado del pabellón o más allá del borde exterior de su plataforma continental, si esta distancia es mayor, o
   d) que estén sujetos al control por el Estado del puerto conforme a lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio, salvo cuando una situación de fuerza mayor dé lugar al control por el Estado del puerto, ni tampoco a los pescadores que trabajen a bordo de dichos buques.
3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo 1 deberá:
   a) en la primera memoria sobre la aplicación del presente Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
      i) indicar las disposiciones del Convenio que han de aplicarse progresivamente;
      ii) exponer las razones de la aplicación progresiva e indicar las posturas adoptadas sobre el particular por las organizaciones interesadas representativas, respectivamente, de los empleadores y los trabajadores, y en particular por las organizaciones representativas de los propietarios de buques pesqueros y de los pescadores, cuando estas organizaciones existan, y
      iii) describir el plan de aplicación progresiva.
   b) en las memorias que someta posteriormente sobre la aplicación del presente Convenio, describir cualesquiera medidas que haya adoptado con miras a dar efecto a todas las disposiciones del mismo.

Artículo 5

1. A efectos del presente Convenio, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá decidir utilizar como base de medida la eslora total o máxima en vez de la eslora, de conformidad con la equivalencia establecida en el anexo I. Además, a efectos de los párrafos indicados en el anexo III del presente Convenio, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá decidir utilizar como base de medida el arqueo bruto en vez de la eslora o de la eslora total o máxima, de conformidad con la equivalencia establecida en el anexo III.
2. En las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución, el Miembro deberá comunicar las razones de la decisión adoptada en virtud del presente artículo, así como los comentarios formulados en el marco de las consultas.

Parte II

Principios generales

Aplicación

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá aplicar y hacer respetar la legislación u otras medidas que haya adoptado para cumplir sus obligaciones de conformidad con el presente Convenio por lo que respecta a los pescadores y buques pesqueros bajo su jurisdicción. Entre otras medidas, pueden figurar los convenios colectivos, las decisiones judiciales, los laudos arbitrales u otros medios conformes con la legislación y la práctica nacionales.
2. Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo entre los propietarios de buques pesqueros y los pescadores que garantice condiciones más favorables que las que figuran en este Convenio.

Autoridad competente y coordinación

Artículo 7

Todo Miembro deberá:

a) designar a la autoridad competente o las autoridades competentes, y
b) establecer mecanismos de coordinación entre las autoridades pertinentes por lo que respecta al sector pesquero en los ámbitos nacional y local, según proceda, y definir sus funciones y responsabilidades, teniendo en cuenta su complementariedad y las condiciones y la práctica nacionales.

Responsabilidades de los propietarios de buques pesqueros, los capitanes o patrones y los pescadores

Artículo 8

1. El propietario del buque pesquero tiene la responsabilidad global de asegurar que el capitán o patrón disponga de los recursos y los medios necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del presente Convenio.
2. El capitán o patrón es responsable de la seguridad de los pescadores embarcados y de la seguridad operacional del buque, lo que incluye, pero no se limita a:
   a) ejercer una supervisión que permita garantizar, en la medida de lo posible, que los pescadores desarrollen sus labores en condiciones óptimas de seguridad y salud;
   b) dirigir a los pescadores en un clima de respeto de la seguridad y la salud, lo que comprende la prevención de la fatiga;

c) posibilitar una formación de sensibilización a bordo sobre la seguridad y la salud en el trabajo, y

d) asegurar el cumplimiento de las normas en materia de seguridad de la navegación y guardia y de las buenas prácticas marineras conexas.

3. El propietario del buque pesquero no deberá impedir que el capitán o patrón tome las decisiones que, con arreglo al criterio profesional de este último, sean necesarias para la seguridad del buque, así como para su navegación y explotación en condiciones de seguridad, o para la seguridad de los pescadores a bordo.

4. Los pescadores deberán dar cumplimiento a las órdenes lícitas del capitán o patrón, así como a las medidas aplicables en materia de seguridad y salud.

Parte III

Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques pesqueros

Edad mínima

Artículo 9

1. La edad mínima para trabajar a bordo de un buque pesquero deberá ser de 16 años. No obstante, la autoridad competente podrá autorizar una edad mínima de 15 años para las personas que ya no estén sujetas a la enseñanza obligatoria prevista por la legislación nacional y que participen en una formación profesional en materia de pesca.

2. La autoridad competente, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, podrá autorizar a las personas de 15 años a efectuar trabajos livianos durante las vacaciones escolares. Cuando así suceda, deberá determinar, previa celebración de consultas, los tipos de trabajo autorizados y deberá establecer las condiciones en que se llevarán a cabo tales trabajos y los períodos de descanso obligatorios.

3. La edad mínima para desempeñar a bordo de buques pesqueros actividades que, por su naturaleza o las circunstancias en que se realicen, puedan resultar peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad de los jóvenes no deberá ser inferior a 18 años.

4. Los tipos de actividades a las que se aplica el párrafo 3 del presente artículo deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa celebración de consultas, habida cuenta de los riesgos que tales actividades entrañan y de las normas internacionales aplicables.

5. La realización de las actividades a que se refiere el párrafo 3 del presente artículo a partir de la edad de 16 años podrá ser autorizada por la legislación nacional o por decisión de la autoridad competente, previa celebración de consultas, a condición de que se protejan plenamente la salud, la seguridad y la moralidad de los jóvenes, y de que éstos hayan recibido una instrucción específica adecuada o una formación profesional y hayan completado con anterioridad al embarque una formación básica en materia de seguridad.

6. Deberá prohibirse la contratación de pescadores menores de 18 años para trabajar de noche. A efectos del presente artículo, el término «noche» se definirá en conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Comprenderá un período de al menos nueve horas contado a más tardar desde la medianoche, el cual no podrá terminar antes de las cinco de la madrugada. La autoridad competente podrá hacer una excepción al cumplimiento estricto de la restricción del trabajo nocturno cuando:

a) pudiera verse comprometida la formación eficaz de los pescadores interesa-

dos, impartida con arreglo a programas y planes de estudio establecidos, o

b) la naturaleza específica de la tarea o un programa de formación reconocido requieran que los pescadores a los que se aplique la excepción realicen trabajos de noche y la autoridad determine, previa celebración de consultas, que dicho trabajo no perjudicará su salud ni su bienestar.

7. Ninguna de las disposiciones del presente artículo afectará las obligaciones asumidas por el Miembro al ratificar cualquier otro convenio internacional del trabajo.

Examen médico

Artículo 10

1. No deberá permitirse que trabaje a bordo de un buque pesquero ningún pescador que no disponga de un certificado médico válido que acredite su aptitud para desempeñar sus tareas.

2. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá autorizar exenciones con respecto a la aplicación de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, tomando en consideración la seguridad y la salud de los pescadores, el tamaño del buque, los medios de asistencia médica y de evacuación disponibles, la duración del viaje, la zona de actividades y el tipo de operación de pesca.

3. Las exenciones previstas en el párrafo 2 del presente artículo no se aplicarán a los pescadores que trabajen en buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros o que permanezcan habitualmente más de tres días en el mar. En casos de urgencia, la autoridad competente podrá permitir que un pescador trabaje a bordo de tales buques durante un período de duración limitada y específica en espera de la obtención de un certificado médico, a condición de que dicho pescador tenga en su poder un certificado médico caducado en fecha reciente.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas que prevean:

a) la naturaleza de los exámenes médicos;

b) la forma y el contenido de los certificados médicos;

c) la expedición de los certificados médicos por personal médico debidamente calificado o, en el caso de que se trate solamente de certificados relativos a la vista, por una persona habilitada por la autoridad competente para expedir este tipo de certificados; estas personas deberán gozar de plena independencia para emitir dictámenes profesionales;

d) la frecuencia de los exámenes médicos y el período de validez de los certificados médicos;

e) el derecho de una persona a ser examinada de nuevo por otro personal médico independiente, en el caso de que a esta persona se le niegue un certificado o se le impongan limitaciones respecto del trabajo que puede realizar, y

f) otros requisitos pertinentes.

Artículo 12

Además de las disposiciones establecidas en los artículos 10 y 11, en lo que atañe a los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros o los buques pesqueros que permanezcan habitualmente más de tres días en el mar:

1. En el certificado médico del pescador deberá constar, como mínimo, que:

   a) la audición y la vista del pescador examinado son satisfactorias a efectos de las tareas que ha de cumplir a bordo del buque, y

   b) el pescador no tiene ningún problema de salud que pueda agravarse con el servicio en el mar o incapacitarlo para realizar dicho servicio o que pueda po-

ner en peligro la seguridad o la salud de las demás personas a bordo.

2. El certificado médico tendrá una validez máxima de dos años, salvo que el pescador sea menor de 18 años, en cuyo caso el período máximo de validez será de un año.

3. Si el período de validez del certificado vence durante un viaje, dicho certificado seguirá vigente hasta la finalización del viaje.

Parte IV

Condiciones de servicio

Dotación y horas de descanso

Artículo 13

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas conforme a las cuales los propietarios de buques pesqueros que enarbolen su pabellón deberán asegurarse de que:

a) sus buques cuenten con una dotación suficiente, segura y eficiente, para garantizar que la navegación y las operaciones se efectúen en condiciones de seguridad bajo el control de un capitán o patrón competente, y

b) los pescadores gocen de períodos de descanso regulares y de duración suficiente para preservar su seguridad y salud.

Artículo 14

1. Además de los requisitos establecidos en el artículo 13, la autoridad competente deberá:

   a) en el caso de los buques de eslora igual o superior a 24 metros, establecer el nivel mínimo de dotación para la navegación segura del buque, especificando el número de pescadores exigido y las cualificaciones que deben poseer;

   b) en el caso de los buques pesqueros que permanezcan más de tres días en el mar, sean cual fueren sus dimensiones, fijar, previa celebración de consultas y con el objeto de reducir la fatiga, el número mínimo de horas de descanso de que dispondrán los pescadores. La duración de dicho descanso no deberá ser inferior a:

      i) diez horas por cada período de 24 horas, y

      ii) 77 horas por cada período de siete días.

2. La autoridad competente podrá permitir excepciones temporales a los límites establecidos en el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo, en casos concretos y limitados. Sin embargo, en tales circunstancias, se deberá otorgar a los pescadores períodos de descanso compensatorios tan pronto como sea factible.

3. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá establecer requisitos alternativos a los que figuran en los párrafos 1 y 2 del presente artículo. En todo caso, tales requisitos alternativos deberán ser sustancialmente equivalentes y no poner en peligro la seguridad y la salud de los pescadores.

4. Ninguna de las disposiciones del presente artículo podrá interpretarse de forma que coarte el derecho del capitán o patrón de un buque a exigir a un pescador que realice las horas de trabajo necesarias para la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de las capturas, así como para la prestación de socorro a otras embarcaciones o personas en peligro en el mar. De conformidad con lo anterior, el capitán o patrón podrá suspender el horario habitual de descanso y exigir al pescador que cumpla todas las horas necesarias hasta que la situación se haya normalizado. Tan pronto como sea factible tras la normalización de la situación, el capitán o patrón se asegurará de que todos los pescadores que hayan trabajado durante las horas de descanso disfruten de un período de descanso adecuado.

Lista de tripulantes

Artículo 15

Todo buque pesquero deberá llevar a bordo una lista de tripulantes; una copia de dicha lista deberá entregarse a las personas autorizadas en tierra antes del zarpe del buque, o deberá comunicarse en tierra inmediatamente después de dicho zarpe. La autoridad competente deberá determinar quién será el destinatario de dicha información, cuándo habrá que facilitársela y cuál será su finalidad.

Acuerdo de trabajo del pescador

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas para:

a) exigir que los pescadores que trabajen a bordo de todo buque pesquero que enarbole su pabellón estén amparados por un acuerdo de trabajo del pescador que resulte comprensible para los pescadores y haya sido establecido en conformidad con las disposiciones del presente Convenio, y

b) especificar los datos mínimos que han de figurar en los acuerdos de trabajo del pescador, de conformidad con las disposiciones contenidas en el anexo II.

Artículo 17

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en relación con:

a) los procedimientos para garantizar que el pescador tenga la oportunidad de examinar las cláusulas del acuerdo de trabajo y pedir asesoramiento al respecto antes de la celebración del mismo;

b) la conservación, cuando proceda, de un registro con la relación de los servicios del pescador en el marco del acuerdo de trabajo, y

c) los medios para solucionar los conflictos relativos al acuerdo de trabajo del pescador.

Artículo 18

Se deberá facilitar a cada pescador una copia de su acuerdo de trabajo, que deberá llevarse a bordo y ponerse a disposición del pescador, así como, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, de otras partes interesadas que lo soliciten.

Artículo 19

Los artículos 16 a 18 y el anexo II no se aplican a los propietarios de embarcaciones pesqueras que las explotan por sí solos.

Artículo 20

Incumbirá al propietario del buque pesquero la responsabilidad de asegurarse de que cada pescador tenga un acuerdo de trabajo escrito, firmado conjuntamente por el pescador y el propietario del buque pesquero o un representante autorizado de éste (en caso de que el pescador no haya sido empleado o contratado por el propietario del buque, éste deberá disponer de pruebas de la existencia de un acuerdo contractual o equivalente), que prevea condiciones de trabajo y de vida decentes a bordo del buque, de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio.

Repatriación

Artículo 21

1. Los Miembros deberán velar por que los pescadores a bordo de un buque pesquero que enarbole su pabellón y entre en un puerto extranjero tengan derecho a la repatriación en los casos en que el acuerdo de trabajo del pescador haya vencido o haya sido denunciado por causas justificadas por el pescador o por el propietario del buque pesquero, o cuando los pescadores se vean incapacitados para prestar sus servicios en virtud del acuerdo de trabajo o no quepa esperar que presten dichos servicios habida cuenta de las circunstancias. Esto también se aplica a los pescadores del buque pesquero

que sean transferidos por los mismos motivos del buque al puerto extranjero.

2. El costo de la repatriación a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo será sufragado por el propietario del buque pesquero, salvo cuando se haya constatado que, de conformidad con la legislación nacional u otras medidas, el pescador ha cometido un incumplimiento grave de las obligaciones derivadas de su acuerdo de trabajo.

3. Los Miembros deberán establecer, por medio de la legislación u otras medidas, las circunstancias exactas que dan a los pescadores amparados por el párrafo 1 del presente artículo el derecho a la repatriación, la duración máxima de los períodos de servicio a bordo que dan a estos pescadores el derecho a la repatriación y los destinos a los que los pescadores pueden ser repatriados.

4. Si un propietario de buque pesquero omite autorizar la repatriación a que se hace referencia en el presente artículo, el Miembro cuyo pabellón enarbole el buque deberá adoptar todas las medidas necesarias para la repatriación del pescador de que se trate y tendrá derecho a reclamar al propietario del buque pesquero el reembolso de los gastos correspondientes.

5. La legislación nacional no menoscabará ningún derecho del propietario de un buque pesquero a recuperar el costo de la repatriación con arreglo a lo dispuesto en acuerdos contractuales suscritos por terceras partes.

Contratación y colocación

Artículo 22

Contratación y colocación de pescadores

1. Todo Miembro que mantenga un servicio público de contratación y colocación de pescadores deberá asegurarse de que este servicio forme parte de un servicio público de empleo para todos los trabajadores y empleadores, o sea coordinado por éste.

2. Todo servicio privado de contratación y colocación de pescadores que desarrolle actividades en el territorio del Miembro deberá operar en conformidad con un sistema normalizado de licencias o certificación u otra forma de reglamentación, que sólo podrán establecerse, mantenerse o modificarse previa celebración de consultas.

3. Todo Miembro deberá, por medio de la legislación u otras medidas:
   a) prohibir que los servicios de contratación y colocación usen medios, mecanismos o listas destinados a impedir que los pescadores obtengan un empleo o a disuadirlos de ello;
   b) prohibir que se imputen a los pescadores, directa o indirectamente y en su totalidad o en parte, los honorarios u otros gastos correspondientes a su contratación o colocación, y
   c) fijar las condiciones en que cualesquiera licencias, certificados o autorizaciones similares para explotar un servicio privado de contratación o de colocación podrán suspenderse o retirarse en caso de infracción a la legislación pertinente, y especificar las condiciones en que dichos servicios privados podrán ejercer sus actividades.

Agencias de empleo privadas

4. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), podrá atribuir, en virtud del mismo, ciertas responsabilidades a las agencias de empleo privadas que presten los servicios especificados en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 de dicho Convenio. Las responsabilidades respectivas de dichas agencias y de los propietarios de buques pesqueros, que serán las «empresas

usuarias» a efectos de dicho Convenio, se determinarán y atribuirán de conformidad con el artículo 12 del mismo. Los Miembros mencionados en el párrafo anterior deberán adoptar leyes, normativas u otras medidas a efectos de que ninguna de las responsabilidades u obligaciones atribuidas a las agencias de empleo privadas que presten el servicio, y a la «empresa usuaria», según lo dispuesto en el presente Convenio, impida al pescador hacer valer un derecho de privilegio marítimo sobre el buque pesquero.

5. No obstante lo dispuesto en el párrafo 4, el propietario del buque pesquero seguirá siendo responsable en el caso de que la agencia de empleo privada incumpla sus obligaciones con un pescador respecto del cual, en virtud del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), dicho propietario del buque pesquero sea la «empresa usuaria».

6. Ninguna de las disposiciones del presente Convenio deberá ser interpretada en el sentido de que impone a un Miembro la obligación de permitir en su sector pesquero la actividad de agencias de empleo privadas como las mencionadas en el párrafo 4 del presente artículo.

Remuneración de los pescadores

Artículo 23

Todo Miembro, previa celebración de consultas, deberá adoptar una legislación u otras medidas a fin de garantizar que los pescadores perciban una remuneración mensual o de otra periodicidad.

Artículo 24

Todo Miembro deberá exigir que todos los pescadores que trabajen a bordo de buques pesqueros dispongan de medios para transferir a sus respectivas familias, sin costo alguno, la totalidad o parte de las remuneraciones percibidas, inclusive los anticipos.

Parte V

Alojamiento y alimentación

Artículo 25

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas con respecto al alojamiento, los alimentos y el agua potable a bordo de los buques pesqueros que enarbolen su pabellón.

Artículo 26

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas para exigir que el alojamiento a bordo de los buques pesqueros que enarbolen su pabellón sea de tamaño y calidad suficientes, y esté equipado de manera apropiada para el servicio del buque y la duración del período en que los pescadores han de vivir a bordo. En particular, esas medidas deberán abarcar, según proceda, las cuestiones siguientes:

a) aprobación de los planos de construcción o de modificación de buques pesqueros por lo que respecta al alojamiento;

b) mantenimiento de los espacios destinados al alojamiento y la cocina en las debidas condiciones de higiene y seguridad, salud y comodidad en general;

c) ventilación, calefacción, refrigeración del ambiente e iluminación;

d) mitigación de ruidos y vibraciones excesivos;

e) ubicación, tamaño, materiales de construcción, mobiliario y equipamiento de los dormitorios, comedores y otros espacios de alojamiento;

f) instalaciones sanitarias, incluidos retretes e instalaciones para lavarse, y suministro de agua caliente y fría en cantidad suficiente, y

g) procedimientos para responder a las quejas relativas a condiciones de alojamiento no conformes con los requisitos del presente Convenio.

Artículo 27

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en las que se estipule que:

a) a bordo de los buques pesqueros se lleven y se sirvan alimentos de valor nutritivo, calidad y cantidad suficientes;
b) se lleve a bordo una cantidad suficiente de agua potable de calidad adecuada, y
c) los alimentos y el agua potable sean provistos por el propietario del buque pesquero, sin costo para el pescador. Sin embargo, de conformidad con la legislación nacional, los costos podrán recuperarse como costos de explotación, a condición de que ello esté estipulado en un convenio colectivo que rija el sistema de remuneración a la parte o en un acuerdo de trabajo del pescador.

Artículo 28

1. La legislación u otras medidas que adopte el Miembro con arreglo a los artículos 25 a 27 darán pleno efecto al anexo III sobre alojamiento a bordo de buques pesqueros. El anexo III podrá modificarse en la forma prevista en el artículo 45.
2. Todo Miembro que no esté en condiciones de aplicar las disposiciones de anexo III podrá adoptar, previa celebración de consultas, disposiciones en su legislación u otras medidas que sean en sustancia equivalentes a las disposiciones establecidas en el anexo III, con excepción de las que se refieren al artículo 27.

Parte VI

Atención médica, protección de la salud y seguridad social

Atención médica

Artículo 29

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en las que se estipule que:

a) los buques pesqueros deberán llevar a bordo equipo y suministros médicos apropiados para el servicio del buque, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje;
b) los buques pesqueros deberán tener a bordo por lo menos a un pescador calificado o formado en materia de primeros auxilios y otras formas de atención médica, que además posea los conocimientos necesarios para el uso del equipo y el material médico disponibles en el buque de que se trate, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje;
c) el equipo y los suministros médicos que se lleven a bordo deberán ir acompañados de instrucciones u otra información en un idioma y formato que resulten comprensibles para el pescador o pescadores a que se refiere el apartado b);
d) los buques pesqueros estén equipados para efectuar comunicaciones por radio o por satélite con personas o servicios en tierra que puedan proporcionar asesoramiento médico, teniendo en cuenta la zona de operaciones y la duración del viaje, y
e) los pescadores tendrán derecho a recibir tratamiento médico en tierra y a ser desembarcados oportunamente en caso de sufrir lesiones o enfermedades graves.

Artículo 30

En lo que atañe a los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje, todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en las que se estipule que:

a) la autoridad competente determinará cuáles serán el equipo y los suministros médicos que se deberán llevar a bordo;
b) el equipo y los suministros médicos que se lleven a bordo sean debidamente conservados e inspeccionados por personas responsables designadas o aprobadas por la autoridad competente, a intervalos regulares establecidos por dicha autoridad;

c) los buques lleven a bordo una guía médica adoptada o aprobada por la autoridad competente, o la última edición de la Guía médica internacional de a bordo;

d) los buques tengan acceso a un dispositivo preestablecido de consultas médicas por radio o por satélite, que incluya el asesoramiento de especialistas, a toda hora del día o de la noche;

e) los buques lleven a bordo una lista de radios o de estaciones satelitales por cuyo intermedio se pueda obtener asesoramiento médico, y

f) en la medida en que sea conforme con la legislación y la práctica del Miembro, se proporcione atención médica gratuita a los pescadores cuando éstos se encuentren a bordo o se hayan desembarcado en un puerto extranjero.

Seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes laborales

Artículo 31

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en lo relativo a:

a) la prevención de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los riesgos relacionados con el trabajo a bordo de buques pesqueros, incluidas la evaluación y la gestión de los riesgos, así como la formación y la instrucción de los pescadores impartidas a bordo;

b) la formación de los pescadores para la manipulación de los tipos de artes de pesca que utilizarán y el conocimiento de las operaciones de pesca en las que participarán;

c) las obligaciones de los propietarios de buques pesqueros, así como de los pescadores y otras personas interesadas, teniendo debidamente en cuenta la seguridad y la salud de los pescadores menores de 18 años;

d) la notificación e investigación de los accidentes ocurridos a bordo de buques pesqueros que enarbolen su pabellón, y

e) la constitución de comités paritarios o, previa celebración de consultas, de otros organismos competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 32

1. Los requisitos contenidos en el presente artículo deberán aplicarse a los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros que permanezcan habitualmente más de tres días en el mar y, previa celebración de consultas, a otros buques pesqueros, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje.

2. La autoridad competente deberá:

   a) previa celebración de consultas, exigir que los propietarios de buques pesqueros, con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y la práctica nacionales, establezcan procedimientos que regirán a bordo en lo que respecta a la prevención de los accidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los peligros y riesgos específicos del buque pesquero de que se trate, y

   b) exigir que a los propietarios de buques pesqueros, capitanes o patrones, pescadores y demás personas interesadas se les proporcionen orientaciones, materiales de formación y otros recursos de información suficientes y adecuados sobre la forma de evaluar y gestionar los riesgos para la seguridad y la salud a bordo de buques pesqueros.

3. Los propietarios de buques pesqueros deberán:

   a) asegurarse de que a todos los pescadores que se encuentren a bordo se les proporcionen las ropas y equipos individuales de protección adecuados;

   b) asegurarse de que todos los pescadores que se encuentren a bordo hayan reci-

bido la formación básica en cuestiones de seguridad aprobada por la autoridad competente; dicha autoridad podrá eximir por escrito de este requisito a los pescadores que hayan demostrado poseer conocimientos y experiencia equivalentes, y

c) asegurarse de que los pescadores estén familiarizados de forma suficiente y adecuada con los equipos y con su utilización, incluidas las medidas de seguridad pertinentes, antes de utilizar dichos equipos o de participar en las operaciones de que se trate.

Artículo 33

La evaluación de los riesgos en relación con la pesca deberá llevarse a cabo, según proceda, con la participación de los pescadores o de sus representantes.

Seguridad social

Artículo 34

Todo Miembro deberá garantizar que los pescadores que residen habitualmente en su territorio, así como las personas a su cargo, en la medida prevista por la legislación nacional, tengan derecho a beneficiarse de la protección de la seguridad social en condiciones no menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores, incluidos los asalariados y los trabajadores por cuenta propia, que residen habitualmente en su territorio.

Artículo 35

Todo Miembro deberá comprometerse a adoptar medidas, en función de las circunstancias nacionales, para lograr progresivamente una protección de seguridad social completa para todos los pescadores que residen habitualmente en su territorio.

Artículo 36

Los Miembros deberán cooperar mediante acuerdos bilaterales o multilaterales u otras disposiciones, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, para:

a) lograr progresivamente una protección de seguridad social completa para los pescadores, teniendo en cuenta el principio de la igualdad de trato, sea cual fuere su nacionalidad, y

b) asegurar el mantenimiento de los derechos de seguridad social que hayan adquirido o estén adquiriendo todos los pescadores, independientemente de su lugar de residencia.

Artículo 37

No obstante la atribución de responsabilidades con arreglo a los artículos 34, 35 y 36, los Miembros, mediante acuerdos bilaterales y multilaterales y mediante disposiciones adoptadas en el marco de las organizaciones de integración económica regional, podrán determinar otras reglas sobre la legislación en materia de seguridad social a que están sujetos los pescadores.

Protección en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo

Artículo 38

1. Todo Miembro, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas para proporcionar protección a los pescadores en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo.

2. En caso de lesión por accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el pescador deberá tener acceso a:

   a) una atención médica apropiada, y

   b) la indemnización correspondiente, con arreglo a la legislación nacional.

3. Habida cuenta de las características del sector pesquero, la protección a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo podrá garantizarse mediante:
   a) un sistema basado en la responsabilidad de los propietarios de buques pesqueros, o
   b) un régimen de seguro obligatorio o de indemnización de los trabajadores, u otros regímenes.

Artículo 39

1. Cuando no existan disposiciones nacionales aplicables a los pescadores, todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas encaminadas a asegurar que los propietarios de buques pesqueros asuman la responsabilidad de proveer a los pescadores a bordo de los buques que enarbolen su pabellón una protección de la salud y una atención médica mientras estén empleados, contratados o prestando servicios en un buque que se encuentre en el mar o en un puerto extranjero. Dicha legislación o dichas medidas deberán garantizar que los propietarios de los buques pesqueros asuman la responsabilidad de sufragar los gastos por concepto de atención médica, con inclusión de la ayuda y el apoyo material correspondientes, durante el tratamiento médico en un país extranjero y hasta la repatriación del pescador.
2. La legislación nacional podrá permitir que se exima de responsabilidad al propietario del buque pesquero cuando la lesión no se haya producido en el servicio del buque, cuando la enfermedad o deficiencia física hayan sido disimuladas en el momento de la contratación o cuando la lesión o enfermedad sean imputables a una falta intencional del pescador.

Parte VII

Cumplimiento y control de la aplicación

Artículo 40

Todo Miembro deberá ejercer efectivamente su jurisdicción y control sobre los buques que enarbolen su pabellón, estableciendo un sistema para garantizar el cumplimiento de los requisitos del presente Convenio, lo cual incluye, según proceda, las inspecciones, la presentación de informes, los procedimientos de tramitación de quejas, la supervisión y aplicación de sanciones y las medidas correctivas apropiadas, de conformidad con la legislación nacional.

Artículo 41

1. Los Miembros deberán exigir que los buques pesqueros que permanezcan más de tres días en el mar y que:
   a) tengan una eslora igual o superior a 24 metros; o
   b) naveguen habitualmente a distancias superiores a 200 millas náuticas de la costa del Estado del pabellón o fuera del borde exterior de su plataforma continental, si esta distancia es mayor, lleven a bordo un documento válido expedido por la autoridad competente, en el que se indique que el buque ha sido inspeccionado por dicha autoridad, o en su nombre, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones del presente Convenio relativas a las condiciones de vida y de trabajo.
2. El período de validez de dicho documento podrá coincidir con el período de validez de un certificado nacional o internacional de seguridad para buques pesqueros; no obstante, dicho período de validez no deberá en modo alguno exceder de cinco años.

Artículo 42

1. La autoridad competente deberá nombrar a un número suficiente de inspectores calificados para cumplir sus responsabilidades en virtud del artículo 41.
2. A efectos de establecer un sistema eficaz de inspección de las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques pesqueros, todo Miembro podrá facultar, cuando proceda, a instituciones públicas o a otros organismos a los que reconozca como competentes e independientes para que efectúen inspecciones y expidan documentos. En todos los casos, el Miembro conservará la entera responsabilidad de la inspección y de la expedición de los documentos conexos relativos a las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores a bordo de los buques pesqueros que enarbolen su pabellón.

Artículo 43

1. Si un Miembro recibe una queja u obtiene pruebas de que un buque pesquero que enarbola su pabellón no está en conformidad con los requisitos del presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para investigar el asunto y velar por que se adopten disposiciones para subsanar todas las deficiencias detectadas.
2. Si un Miembro, en cuyo puerto hace escala un buque pesquero en el curso normal de su actividad o por razones operativas, recibe una queja u obtiene pruebas de que en dicho buque no se cumplen los requisitos establecidos en el presente Convenio, podrá preparar un informe, con copia al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, destinado al gobierno del Estado del pabellón del buque pesquero y adoptar las medidas necesarias para rectificar toda situación a bordo que constituya manifiestamente un peligro para la seguridad o la salud.
3. Si adopta las medidas a que se refiere el párrafo 2 del presente artículo, el Miembro deberá enviar de inmediato una notificación al representante más cercano del Estado del pabellón y, en la medida en que sea posible, recabará la presencia de dicho representante. El Miembro no deberá inmovilizar ni demorar indebidamente el buque.
4. A efectos del presente artículo, la queja podrá ser presentada por un pescador, un organismo profesional, una asociación, un sindicato o, en general, cualquier persona a quien concierna la seguridad del buque, así como los peligros para la seguridad o la salud de los pescadores que se encuentran a bordo.
5. Este artículo no se aplica a las quejas que el Miembro de que se trate considere manifiestamente infundadas.

Artículo 44

Todo Miembro deberá aplicar el presente Convenio de manera que pueda asegurarse de que los buques pesqueros que enarbolan el pabellón de cualquier Estado que no haya ratificado el presente Convenio no reciban un trato más favorable que los buques pesqueros que enarbolan el pabellón de cualquier Miembro que lo haya ratificado.

Parte VIII

Enmiendas a los anexos I, II y III

Artículo 45

1. A reserva de las disposiciones pertinentes del presente Convenio, la Conferencia Internacional del Trabajo podrá modificar los anexos I, II y III. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo podrá inscribir en el orden del día de las reuniones de la Conferencia un punto relativo a las propuestas de enmienda establecidas

por una reunión tripartita de expertos. Para adoptar una propuesta de enmienda se requerirá una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes en la reunión de la Conferencia, incluida al menos la mitad de los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio.

2. Toda enmienda adoptada en conformidad con el párrafo 1 del presente artículo entrará en vigor seis meses después de la fecha de su adopción para todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio, a menos que el Miembro notifique por escrito al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que la enmienda no entrará en vigor para dicho Miembro o entrará en vigor sólo en una fecha posterior que será notificada ulteriormente por escrito.

Parte IX

Disposiciones finales

Artículo 46

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112); el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113); el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126).

Artículo 47

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 48

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de diez Miembros, ocho de los cuales deberán ser Estados ribereños, hayan sido registradas por el Director General.
3. A partir de entonces, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 49

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio puede denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 50

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la última de las ratificaciones necesarias para la entrada en vigor del Convenio, el Director General llamará

la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 51

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias registradas por el Director General.

Artículo 52

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial, habida cuenta también de las disposiciones del artículo 45.

Artículo 53

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
   a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 49, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
   b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 54

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Anexo I

Equivalencia de medidas

A efectos del presente Convenio, cuando la autoridad competente, previa celebración de consultas, decida utilizar como base de medida la eslora total o máxima en vez de la eslora, se considerará que:

a) una eslora total o máxima de 16,5 metros es equivalente a una eslora de 15 metros;
b) una eslora total o máxima de 26,5 metros es equivalente a una eslora de 24 metros, y
c) una eslora total o máxima de 50 metros es equivalente a una eslora de 45 metros.

Anexo II

Acuerdo de trabajo del pescador

El acuerdo de trabajo del pescador deberá contener los siguientes datos, salvo que la inclusión de uno o varios de ellos sea innecesaria por estar la cuestión regulada de otro modo en la legislación nacional o, cuando así proceda, en un convenio colectivo:

a) los nombres y apellidos del pescador, la fecha de nacimiento o la edad, y el lugar de nacimiento;
b) el lugar y la fecha de celebración del acuerdo;
c) el nombre del buque o los buques pesqueros y el número de registro del buque o los buques a bordo del cual o de los cuales se comprometa a trabajar el interesado;
d) el nombre del empleador o del propietario del buque pesquero o de otra parte en el acuerdo con el pescador;

e) el viaje o los viajes que se vayan a emprender, si cabe determinar este dato al celebrarse el acuerdo;

f) la función para cuyo desempeño se va a emplear o contratar al pescador;

g) si es posible, el lugar y la fecha en que el pescador tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio;

h) los víveres que se suministrarán al pescador, salvo cuando la legislación o los reglamentos nacionales prevean un sistema diferente;

i) el importe del salario del pescador o, si fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en especie y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación y el método adoptado para el cálculo de ésta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido;

j) la terminación del acuerdo y las condiciones correspondientes, a saber:

   i) si el acuerdo se ha celebrado por un período determinado, la fecha fijada para su expiración;

   ii) si el acuerdo se ha celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que ha de transcurrir después de la llegada para que el interesado sea dado de baja, y

   iii) si el acuerdo se ha celebrado por un período indeterminado, las condiciones que permitirán a cada una de las partes rescindirlo, así como el plazo de aviso requerido, que no podrá ser más corto para el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte en el acuerdo que para el pescador;

k) la protección que cubrirá al pescador en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con su trabajo a bordo del buque;

l) las vacaciones anuales pagadas o la fórmula empleada para calcularlas, cuando proceda;

m) la cobertura y las prestaciones de salud y de seguridad social que el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte o partes en el acuerdo de trabajo del pescador deberán proporcionar al pescador, según proceda;

n) el derecho del pescador a la repatriación;

o) una referencia al convenio colectivo, cuando proceda;

p) los períodos mínimos de descanso, de conformidad con la legislación nacional u otras medidas, y

q) todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir.

Anexo III

Alojamiento a bordo de buques pesqueros

Disposiciones generales

1. A los efectos del presente anexo:

   a) la expresión «buque pesquero nuevo» designa todo buque respecto del cual:

      i) el contrato de construcción o un contrato de transformación importante se ha adjudicado en la fecha de entrada en vigor del Convenio para el Miembro interesado o después de ésta, o

      ii) el contrato de construcción o de transformación importante se ha adjudicado antes de la fecha de entrada en vigor del Convenio para el Miembro interesado y la entrega del buque se produce tres o más años después de esta fecha de entrada en vigor, o

      iii) cuando no existe un contrato de construcción, en la fecha de entrada en vigor del Convenio para el Miembro interesado o después de ésta:

         – se ha colocado la quilla, o

         – se ha iniciado una fase de la construcción que puede identifi-

carse como propia de un buque concreto, o

– ha comenzado una fase del montaje que supone la utilización de no menos de 50 toneladas del total estimado del material estructural o un 1 por ciento de dicho total, si este segundo valor es inferior.

b) la expresión «buque existente» designa todo buque pesquero que no es nuevo.

2. El texto que sigue deberá aplicarse a todos los buques pesqueros nuevos con cubierta, a reserva de cualesquiera exclusiones específicas previstas en conformidad con el artículo 3 del Convenio. La autoridad competente, previa celebración de consultas, deberá aplicar también los requisitos del presente anexo a los buques existentes, cuando y en la medida en que dicha autoridad lo considere factible y razonable.

3. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá permitir excepciones a las disposiciones del presente anexo por lo que respecta a las embarcaciones pesqueras que permanezcan habitualmente en el mar menos de 24 horas si los pescadores no viven a bordo de dichas embarcaciones amarradas en puerto. Cuando se trate de estas embarcaciones, la autoridad competente deberá asegurarse de que los pescadores interesados dispongan de las instalaciones adecuadas para descansar, alimentarse y asearse.

4. Toda excepción que un Miembro introduzca en virtud del párrafo 3 del presente anexo deberá ser notificada a la Oficina Internacional del Trabajo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

5. Los requisitos que rigen para los buques de eslora igual o superior a 24 metros podrán aplicarse a los buques de 15 a 24 metros de eslora cuando la autoridad competente, previa celebración de consultas, determine que ello es razonable y factible.

6. Los pescadores que trabajen a bordo de buques auxiliares no equipados con instalaciones sanitarias y alojamientos adecuados deberán disponer de dichas instalaciones y alojamientos a bordo del buque nodriza.

7. Los Miembros podrán extender la aplicación de los requisitos relativos al ruido y las vibraciones, la ventilación, la calefacción y el aire acondicionado, y la iluminación contenidos en el presente anexo a los espacios cerrados de trabajo y de almacenamiento si, previa celebración de consultas, tal extensión se considera apropiada y sin efectos negativos sobre las condiciones de trabajo o el procesamiento o la calidad de las capturas.

8. La utilización del arqueo bruto a que se hace referencia en el artículo 5 del Convenio se limita a los párrafos 14, 37, 38, 41, 43, 46, 49, 53, 55, 61, 64, 65 y 67 del presente anexo. A estos efectos, cuando la autoridad competente, previa celebración de consultas, decida utilizar el arqueo bruto como base de medida, se considerará que:

   a) un arqueo bruto de 75 es equivalente a una eslora de 15 metros o una eslora total o máxima de 16,5 metros;

   b) un arqueo bruto de 300 es equivalente a una eslora de 24 metros o una eslora total o máxima de 26,5 metros, y

   c) un arqueo bruto de 950 es equivalente a una eslora de 45 metros o una eslora total o máxima de 50 metros.

Planificación y control

9. Cuando se construya un buque se reconstruya el alojamiento de la tripulación a bordo del buque, la autoridad competente deberá

comprobar que en dicho buque se cumplen los requisitos previstos en el presente anexo. La autoridad competente deberá exigir, en la medida en que sea factible, el cumplimiento de lo dispuesto en el presente anexo a todo buque en el que se altere sustancialmente el alojamiento de la tripulación; cuando un buque reemplace su pabellón por el pabellón del Miembro pertinente, se le exigirá que cumpla los requisitos previstos en el presente anexo aplicables de conformidad con el párrafo 2 del mismo.

10. Cuando las situaciones señaladas en el párrafo 9 del presente anexo se refieran a buques de eslora igual o superior a 24 metros, se exigirá que los planos detallados del alojamiento y la información correspondiente se sometan a la aprobación de la autoridad competente o de una entidad habilitada a tal efecto por ésta.

11. En lo que atañe a los buques de eslora igual o superior a 24 metros, cada vez que se reconstruya o altere sustancialmente el alojamiento de la tripulación del buque pesquero, la autoridad competente deberá inspeccionar el alojamiento para verificar que cumple las disposiciones del Convenio; cuando un buque reemplace su pabellón por el pabellón del Miembro, la autoridad competente lo inspeccionará para verificar que cumple las disposiciones del presente anexo aplicables de conformidad con el párrafo 2 del mismo. Cuando lo considere oportuno, la autoridad competente podrá llevar a cabo inspecciones adicionales del alojamiento de la tripulación.

12. Cuando un buque cambie de pabellón, dejará de aplicarse al mismo cualquier requisito que la autoridad competente del Miembro cuyo pabellón enarbolaba anteriormente el buque haya podido establecer de conformidad con los párrafos 15, 39, 47 o 62 del presente anexo.

Proyecto y construcción

Altura libre

13. Todos los espacios de alojamiento deberán tener una altura libre adecuada. En cuanto a los espacios en los que los pescadores deban permanecer de pie por períodos prolongados, la altura libre mínima será establecida por la autoridad competente.

14. En lo que atañe a los buques de eslora igual o superior a 24 metros, la altura libre mínima permitida en todos los alojamientos en los que se deba circular de forma completa y libre no deberá ser inferior a 200 centímetros.

15. No obstante lo establecido en el párrafo 14, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá establecer en 190 centímetros la altura libre mínima permitida en cualquier espacio o parte de un espacio de alojamiento si comprueba que esto es razonable y no redundará en incomodidad para los pescadores.

Aberturas hacia y entre los espacios de alojamiento

16. No se admitirán aberturas que comuniquen directamente los dormitorios con las bodegas de pescado y las salas de máquinas, salvo cuando estén destinadas a servir como salidas de emergencia. Cuando sea razonable y factible, se deberá evitar que haya aberturas que comuniquen directamente los dormitorios con las cocinas, despensas, tendederos o instalaciones sanitarias comunes, salvo que se disponga expresamente otra cosa.

17. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, no se admitirán aberturas que comuniquen directamente los dormitorios con las bodegas de pescado, salas de máquinas,

cocinas, despensas, tendederos o instalaciones sanitarias comunes, salvo cuando estén destinadas a servir como salidas de emergencia; las partes de los mamparos que separen estos lugares de los dormitorios y los mamparos exteriores de estos últimos deberán estar adecuadamente construidos con acero u otro material aprobado, y ser estancos al agua y al gas. La presente disposición no excluye la posibilidad de que las instalaciones sanitarias sean compartidas entre dos cabinas.

Aislamiento

18. Los espacios de alojamiento deberán estar adecuadamente aislados; los materiales que se utilicen para construir los mamparos interiores, paneles, vagras, revestimientos de suelo y uniones deberán ser adecuados para tales fines y aptos para garantizar un entorno saludable. Todos los espacios de alojamiento deberán estar provistos de un desagüe suficiente.

Otras disposiciones

19. Se deberán adoptar todas las medidas factibles a fin de proteger a la tripulación de los buques pesqueros de las moscas y otros insectos, en particular cuando estos buques operen en zonas infestadas de mosquitos.

20. Todos los espacios de alojamiento de la tripulación deberán estar provistos de las salidas de emergencia necesarias.

Ruido y vibraciones

21. La autoridad competente deberá adoptar medidas para limitar el ruido y las vibraciones excesivas en los espacios de alojamiento, en la medida en que sea factible de conformidad con las normas internacionales pertinentes.

22. En lo que atañe a los buques de eslora igual o superior a 24 metros, la autoridad competente deberá adoptar normas relativas al ruido y las vibraciones en los espacios de alojamiento, que aseguren una protección adecuada de los pescadores contra los efectos del ruido y las vibraciones, incluidos los efectos de la fatiga provocada por el ruido y las vibraciones.

Ventilación

23. Los espacios de alojamiento deberán estar ventilados, teniendo en cuenta las condiciones climáticas. El sistema de ventilación deberá proporcionar aire de manera satisfactoria cuando los pescadores se encuentren a bordo.

24. Los mecanismos de ventilación u otras medidas deberán servir para proteger a los no fumadores del humo del tabaco.

25. Los buques de eslora igual o superior a 24 metros deberán estar equipados con un sistema de ventilación del alojamiento, que deberá regularse de manera que permita mantener el aire en condiciones satisfactorias y asegure una circulación suficiente del aire en cualquier condición atmosférica y climatológica. Los sistemas de ventilación deberán funcionar en forma ininterrumpida mientras los pescadores se encuentren a bordo del buque.

Calefacción y aire acondicionado

26. Los espacios de alojamiento deberán estar adecuadamente calefaccionados, habida cuenta de las condiciones climáticas.

27. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, con excepción de los buques pesqueros que operen exclusivamente en zonas tropicales, se deberá proporcionar un nivel de calefacción adecuado, mediante un sistema de calefacción apropiado. El sistema de calefacción suministrará el calor necesario en cualquier circunstancia y deberá funcionar cuando los pescadores estén viviendo

o trabajando a bordo y las condiciones lo exijan.

28. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, con excepción de los que operen con regularidad en zonas cuyas condiciones climáticas templadas hagan innecesaria esta disposición, se deberá proporcionar aire acondicionado en los espacios de alojamiento, el puente de mando, la sala de radio y toda sala de control central de máquinas.

Iluminación

29. En todos los espacios de alojamiento se proporcionará una iluminación adecuada.

30. Cuando sea factible, los espacios de alojamiento deberán ser iluminados con luz natural, además de la luz artificial. En los dormitorios que sean iluminados con luz natural deberán preverse medios para bloquear dicha luz.

31. Cada litera deberá estar equipada con un alumbrado individual adecuado para la lectura, además del alumbrado normal del dormitorio.

32. Los dormitorios deberán equiparse con alumbrado de emergencia.

33. Cuando los comedores, pasillos y cualquier otro espacio que se utilice o pueda ser utilizado como salida de emergencia no estén equipados con alumbrado de emergencia, en dichos espacios se deberá instalar un alumbrado nocturno permanente.

34. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, los espacios de alojamiento deberán iluminarse con arreglo a las normas establecidas por la autoridad competente. En todas las partes de los espacios de alojamiento donde se pueda circular libremente, la norma mínima en materia de iluminación deberá permitir que toda persona que tenga una visión normal pueda leer, en un día claro, un periódico corriente.

Dormitorios

Disposiciones generales

35. Cuando el diseño, las dimensiones o el servicio a que esté destinado el buque lo permitan, los dormitorios deberán estar ubicados en partes del buque donde se minimicen los efectos de su movimiento y aceleración, pero en ningún caso delante del mamparo de abordaje.

Superficie

36. El número de personas por dormitorio y la superficie por persona, con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, deberán ser tales que los pescadores dispongan a bordo de un espacio y una comodidad adecuados, habida cuenta del servicio a que esté destinado el buque.

37. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, pero cuya eslora sea inferior a 45 metros, la superficie por persona en los dormitorios, con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, no deberá ser inferior a 1,5 metros cuadrados.

38. En los buques de eslora igual o superior a 45 metros, la superficie por persona en los dormitorios, con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, no deberá ser inferior a 2 metros cuadrados.

39. No obstante lo dispuesto en los párrafos 37 y 38, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá establecer en 1,0 y 1,5 metros cuadrados respectivamente la superficie mínima autorizada por persona en los dormitorios, con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, si comprueba que esto es razonable y no redundará en incomodidad para los pescadores.

Personas por dormitorio

40. En la medida en que no se disponga expresamente otra cosa, el número de personas que

ocupen un dormitorio no deberá ser superior a seis.

41. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, el número de personas que podrán ocupar un dormitorio no deberá ser superior a cuatro. La autoridad competente podrá permitir excepciones a este requisito en casos particulares en que su aplicación no sea razonable o factible habida cuenta del tipo de buque, sus dimensiones o el servicio a que esté destinado.

42. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa y cuando sea factible, se proporcionará a los oficiales uno o más dormitorios separados.

43. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, los dormitorios de oficiales se destinarán, cada vez que sea posible, a una sola persona; en ningún caso habrá más de dos literas por dormitorio. La autoridad competente podrá permitir excepciones a los requisitos contenidos en este párrafo, en los casos particulares en que la aplicación de los mismos no sea razonable o factible habida cuenta del tipo de buque, sus dimensiones o el servicio a que esté destinado.

Otras disposiciones

44. El número máximo de personas que pueden alojarse en un dormitorio deberá indicarse, en forma legible e indeleble, en un lugar fácilmente visible de la habitación.

45. Deberán proporcionarse literas individuales de dimensiones apropiadas. Los colchones deberán ser de un material apropiado.

46. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, las dimensiones interiores de las literas no deberán ser inferiores a 198 por 80 centímetros.

47. No obstante lo dispuesto en el párrafo 46, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá determinar que las dimensiones interiores de las literas no sean inferiores a 190 centímetros por 70 centímetros, si comprueba que esto es razonable y no redundará en incomodidad para los pescadores.

48. Los dormitorios deberán proyectarse y equiparse de manera que se facilite su limpieza y se proporcione una comodidad razonable a los ocupantes. En su equipamiento deberán incluirse literas, armarios individuales de dimensiones suficientes para contener la ropa y demás efectos personales, y una superficie adecuada para escribir.

49. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, se deberá proporcionar un escritorio adecuado para escribir y una silla.

50. En la medida en que sea factible, los dormitorios deberán estar ubicados o equipados de manera que los hombres y las mujeres puedan tener una privacidad conveniente.

Comedores

51. Los comedores deberán estar tan cerca como sea posible de la cocina, pero en ningún caso delante del mamparo de abordaje.

52. Los buques deberán disponer de comedores apropiados para su funcionamiento. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa y cuando sea factible, los comedores deberán estar separados de los dormitorios.

53. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, los comedores deberán estar separados de los dormitorios.

54. Las dimensiones y el equipamiento de cada comedor deberán ser suficientes para acoger al número de personas que se estima puedan utilizarlo en cualquier momento.

55. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, los pescadores deberán tener acceso en todo momento a un refrigerador

de volumen adecuado y la posibilidad de preparar bebidas calientes o frías.

Bañeras o duchas, retretes y lavabos

56. Se deberán prever instalaciones sanitarias, con inclusión de retretes, lavabos y bañeras o duchas, para todas las personas a bordo, según convenga a la utilización del buque. Dichas instalaciones deberán cumplir, al menos, las normas mínimas de salud e higiene y ofrecer un nivel de calidad razonable.

57. Las instalaciones sanitarias deberán concebirse de manera que, en la medida en que sea factible, se elimine todo riesgo de contaminación de los demás espacios. Las instalaciones sanitarias deberán permitir una privacidad razonable.

58. Todos los pescadores y demás personas a bordo deberán disponer de agua dulce, caliente y fría, en cantidad suficiente para asegurar una higiene adecuada. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá determinar la cantidad mínima de agua que deberá suministrarse.

59. Cuando se faciliten instalaciones sanitarias, éstas deberán ventilarse por medio de una abertura al aire libre, independiente de cualquier otra parte del alojamiento.

60. Todas las superficies de las instalaciones sanitarias deberán ser aptas para una limpieza fácil y eficaz. Los suelos deberán estar cubiertos con un revestimiento antideslizante.

61. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, todos los pescadores que no ocupen habitaciones con instalaciones sanitarias privadas deberán disponer de, al menos, una bañera o ducha o ambas a la vez, un retrete y un lavabo por cada cuatro personas o menos.

62. No obstante lo dispuesto en el párrafo 61, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá determinar que se deberá disponer de al menos una bañera o ducha, o ambas a la vez, y de un lavabo para cada seis personas o menos y al menos de un retrete para cada ocho personas o menos, si comprueba que esto es razonable y no redundará en incomodidad para los pescadores.

Lavanderías

63. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa, se deberá disponer de instalaciones para lavar y secar la ropa, según sea necesario y tomando en consideración las condiciones de utilización del buque.

64. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, deberá disponerse de instalaciones adecuadas para lavar, secar y planchar la ropa.

65. En los buques de eslora igual o superior a 45 metros, se emplazarán instalaciones adecuadas para lavar, secar y planchar la ropa en un local separado de los dormitorios, comedores y retretes, que deberá estar suficientemente ventilado, calentado y provisto de cuerdas u otros medios para secar la ropa.

Instalaciones para la atención de pescadores enfermos o lesionados

66. Cada vez que sea necesario, se deberá facilitar una cabina aislada al pescador que padezca una enfermedad o que esté lesionado.

67. En los buques de eslora igual o superior a 45 metros, se deberá disponer de una enfermería separada, que deberá estar adecuadamente equipada y mantenida en condiciones higiénicas.

Otras instalaciones

68. Se deberá disponer de un lugar adecuado para colgar la ropa impermeable y demás equipos de protección personal, fuera de los

dormitorios pero en sitios fácilmente accesibles a partir de estos últimos.

Ropa de cama, vajilla y artículos diversos

69. A todos los pescadores que se encuentren a bordo del buque se deberá proporcionar vajilla y ropa de cama apropiadas. Sin embargo, los costos de la ropa de cama podrán recuperarse como costos de explotación, a condición de que ello esté estipulado en un convenio colectivo o en el acuerdo de trabajo del pescador.

Instalaciones de recreo

70. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, se deberá proporcionar a todos los pescadores a bordo instalaciones, equipos y servicios de recreo apropiados. Cuando así proceda, los comedores podrán ser utilizados como instalaciones de recreo.

Instalaciones de comunicación

71. En la medida en que sea factible, todos los pescadores a bordo tendrán un acceso razonable a los equipos de comunicación, a un costo razonable que no excederá del costo efectivo de las comunicaciones para el propietario del buque pesquero.

Cocina y despensa

72. En todo barco pesquero deberán preverse equipos para cocer los alimentos. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa y cuando sea factible, estos equipos deberán instalarse en una cocina separada.

73. La cocina o las instalaciones destinadas a cocer los alimentos cuando no se disponga de una cocina separada deberán ser de dimensiones adecuadas, y estar bien iluminadas y ventiladas y debidamente equipadas y mantenidas.

74. Los buques de eslora igual o superior a 24 metros deberán estar equipados con cocinas separadas.

75. Cuando se utilice gas butano o propano para cocinar, los recipientes de gas deberán mantenerse en la cubierta expuesta, dentro de un refugio que los resguarde de las fuentes de calor y los choques del exterior.

76. Deberá disponerse de un lugar apropiado y de volumen suficiente para almacenar las provisiones, que pueda ser ventilado y mantenido seco y fresco para evitar el deterioro de los alimentos. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa y cuando sea factible, se instalarán refrigeradores u otros medios de almacenamiento a baja temperatura.

77. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, se deberá disponer de una despensa y un refrigerador o de otros lugares de almacenamiento a baja temperatura.

Alimentos y agua potable

78. El abastecimiento de víveres y agua potable deberá ser suficiente en relación con el número de pescadores y la duración y naturaleza del viaje. Además, deberá ser adecuado en cuanto a su valor nutritivo, calidad, cantidad y variedad, habida cuenta asimismo de las exigencias religiosas y las prácticas culturales de los pescadores en materia alimentaria.

79. La autoridad competente podrá establecer requisitos en cuanto a las normas mínimas de calidad y cantidad de los alimentos y del agua que deban suministrarse a bordo.

Condiciones de limpieza y habitabilidad

80. Los espacios de alojamiento de los pescadores deberán mantenerse en condiciones adecuadas de limpieza y habitabilidad, y no se deberá almacenar en ellos ningún material

o mercancía que no sea propiedad personal de sus ocupantes o que no esté destinado a su seguridad o salvamento.

81. La cocina y la despensa deberán mantenerse en buenas condiciones higiénicas.

82. Los desechos deberán depositarse en contenedores bien cerrados y sellados, y deberán retirarse de los lugares donde se manipulen alimentos, cada vez que sea necesario.

Inspecciones por el capitán o patrón o por orden de éste

83. En lo que atañe a los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros, la autoridad competente deberá ordenar que el capitán o patrón, u otra persona que actúe bajo sus órdenes, realice inspecciones frecuentes para asegurar que:

    a) el alojamiento de los pescadores esté limpio, sea convenientemente habitable y seguro y se mantenga en buenas condiciones;

    b) el suministro de alimentos y agua potable sea suficiente, y

    c) la higiene y el mantenimiento de la cocina y los locales y equipo de despensa sean apropiados.

Los resultados de estas inspecciones y las medidas adoptadas para solucionar las anomalías que se detecten deberán consignarse y estar disponibles para consulta.

Excepciones

84. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá permitir excepciones con respecto a las disposiciones del presente anexo a efectos de tener en cuenta, sin incurrir en discriminación alguna, los intereses de los pescadores que observen prácticas religiosas y sociales diferentes y distintivas, a condición de que tales excepciones no redunden en condiciones que, en conjunto, sean menos favorables que las que se obtendrían de la aplicación del presente anexo. ■

Anexo

Texto de la Recomendación sobre el Trabajo en el Sector Pesquero

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2007 en su nonagésima sexta reunión;

tomando nota de la Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126);

teniendo presente la necesidad de reemplazar la Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2005 (núm. 196), que revisaba la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7);

después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo en el sector pesquero, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (en adelante «el Convenio»), y que reemplaza la Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2005 (núm. 196),

adopta, con fecha ... de junio de dos mil siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007.

Parte I

Condiciones de trabajo a bordo de los buques pesqueros

Protección de los jóvenes

1. Los Miembros deberían establecer los requisitos exigidos en materia de formación previa al embarque para las personas de 16 a 18 años de edad que vayan a trabajar a bordo de buques pesqueros, teniendo en cuenta los instrumentos internacionales relativos a la formación para el trabajo a bordo de buques pesqueros, incluidas las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, tales como el trabajo nocturno, las tareas peligrosas, la utilización de maquinaria peligrosa, la manipulación y el transporte de cargas pesadas, el trabajo en altas latitudes, el trabajo por períodos excesivos y las demás cuestiones pertinentes que se hayan determinado tras una evaluación de los riesgos inherentes.
2. La formación de las personas de 16 a 18 años de edad podría impartirse mediante el aprendizaje o la participación en programas de formación homologados, los cuales deberían estar sujetos a normas establecidas y someterse a la supervisión de la autoridad competente y no deberían afectar a la educación general de la persona.
3. Los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar que el equipo de seguridad, salvamento y supervivencia a bordo de los buques pesqueros en que se embarquen personas menores de 18 años sea de tamaño apropiado para dichas personas.
4. Los pescadores menores de 18 años no deberían trabajar más de ocho horas diarias ni más de 40 horas semanales, y no deberían efectuar horas extraordinarias salvo cuando ello sea inevitable por razones de seguridad.
5. Se debería garantizar a los pescadores menores de 18 años una pausa suficiente para cada una de las comidas y una pausa de al menos una hora para la comida principal del día.

Examen médico

6. Al determinar la naturaleza del examen, los Miembros deberían tomar debidamente en consideración la edad de la persona que ha de ser examinada y la naturaleza de las tareas que deberá desempeñar.

7. El certificado médico debería llevar la firma de un médico autorizado por la autoridad competente.

8. Debería preverse un mecanismo para permitir que, cuando se haya declarado que una persona, tras haber sido examinada, no es apta para el trabajo a bordo de buques pesqueros o de ciertos tipos de buques pesqueros o para ciertos tipos de trabajo a bordo, dicha persona pueda solicitar otro examen a uno o varios árbitros médicos independientes que no tengan relación con el propietario del buque pesquero ni con ninguna organización de propietarios de buques pesqueros o de pescadores.

9. La autoridad competente debería tener en cuenta las orientaciones internacionales relativas a los exámenes médicos o los certificados de aptitud física de las personas que trabajan en el mar, como las Directrices para la realización de reconocimientos médicos periódicos y previos al embarque de la gente de mar (OIT/OMS).

10. En el caso de los pescadores que estén exentos de la aplicación de las disposiciones del Convenio relativas al examen médico, la autoridad competente debería adoptar las medidas adecuadas para efectuar el seguimiento médico correspondiente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Competencias profesionales y formación

11. Los Miembros deberían:
    a) tener en cuenta las normas internacionales generalmente aceptadas relativas a la formación y las competencias de los pescadores a la hora de determinar las competencias exigidas para ejercer las funciones de capitán o patrón, oficial de cubierta, maquinista y otras funciones a bordo de buques pesqueros;
    b) abordar las siguientes cuestiones, relativas a la formación profesional de los pescadores: la planificación y la administración en el plano nacional, incluida la coordinación; la financiación y las normas de formación; los programas de formación, incluida la formación preprofesional y los cursos de corta duración destinados a los pescadores en actividad; los métodos de formación y la cooperación internacional, y
    c) asegurar que no haya discriminación en el acceso a la formación profesional.

Parte II

Condiciones de servicio

Hoja de servicios

12. Al término de cada contrato, debería ponerse a disposición del pescador interesado una hoja de servicios relativa a dicho contrato, o anotarse los datos correspondientes en su libreta profesional.

Medidas especiales

13. En el caso de los pescadores excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, la autoridad competente debería adoptar medidas encaminadas a proporcionarles una protección adecuada en lo relativo a sus condiciones de trabajo, así como mecanismos para la solución de conflictos.

Remuneración de los pescadores

14. Los pescadores deberían tener derecho a percibir adelantos con cargo a su remune-

ración, en virtud de las condiciones establecidas.

15. En lo que atañe a los buques de eslora igual o superior a 24 metros, todos los pescadores deberían tener derecho a una remuneración mínima, con arreglo a la legislación nacional o los convenios colectivos.

Parte III

Alojamiento

16. Al determinar requisitos u orientaciones en este ámbito, las autoridades competentes deberían tomar en consideración las directivas internacionales en materia de alojamiento, alimentación, salud e higiene relativas a las personas que trabajan o viven a bordo de buques, incluidas las ediciones más recientes del Código de seguridad para pescadores y buques pesqueros (FAO/OIT/OMI) y de las Directrices de aplicación voluntaria para el proyecto, la construcción y el equipo de buques pesqueros pequeños (FAO/OIT/OMI).

17. La autoridad competente debería colaborar con las organizaciones y organismos pertinentes a fin de elaborar y difundir a bordo material didáctico, información y orientaciones sobre seguridad y salud en relación con la alimentación y el alojamiento a bordo de los buques pesqueros.

18. Las inspecciones del alojamiento de la tripulación requeridas por la autoridad competente deberían llevarse a cabo al mismo tiempo que las investigaciones o inspecciones iniciales o periódicas realizadas con otros fines.

Proyecto y construcción

19. Deberían aislarse adecuadamente los puentes situados encima de los espacios de alojamiento de la tripulación, los mamparos exteriores de los dormitorios y comedores, las cubiertas de protección de las máquinas y los mamparos de contorno de las cocinas y de otros locales que despidan calor y, en la medida en que sea necesario, para evitar la condensación o el calor excesivo en los dormitorios, los comedores, las salas de recreo y los pasillos.

20. Asimismo, debería preverse una protección contra los efectos del calor despedido por las tuberías de vapor y de agua caliente. Las tuberías principales de vapor y de escape no deberían pasar por el alojamiento de la tripulación ni por los pasillos que conducen al mismo. Cuando ello no pueda evitarse, las tuberías deberían estar debidamente aisladas y recubiertas.

21. Los materiales y enseres utilizados en los espacios de alojamiento deberían ser impermeables, de fácil limpieza y no susceptibles de albergar parásitos.

Ruido y vibraciones

22. Los niveles de ruido fijados por la autoridad competente para los puestos de trabajo y los espacios de alojamiento deberían ajustarse a las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo relativas a los niveles de exposición a factores ambientales en el lugar de trabajo, así como, en su caso, a la protección específica recomendada por la Organización Marítima Internacional y a cualesquiera enmienda e instrumentos adicionales relativos a los niveles de ruido aceptables a bordo de buques.

23. La autoridad competente, conjuntamente con los organismos internacionales competentes y los representantes de las organizaciones de propietarios de buques pesqueros y de pescadores, teniendo en cuenta, según proceda, las normas internacionales pertinentes, debería examinar con regularidad el problema de las vibraciones a bordo de los

buques pesqueros con el objeto de mejorar la protección de los pescadores contra los efectos adversos de las vibraciones, en la medida en que sea factible.

1. Este examen debería abarcar los efectos que la exposición a un nivel excesivo de vibraciones tiene para la salud y la comodidad de los pescadores, así como las medidas que habrían de preverse o recomendarse a fin de reducir las vibraciones en los buques pesqueros y proteger a los pescadores.
2. Las medidas que han de considerarse para reducir las vibraciones o sus efectos deberían consistir, entre otras cosas, en:
   a) instruir a los pescadores con relación a los riesgos que una exposición prolongada a la vibración entraña para su salud;
   b) proporcionar a los pescadores equipos de protección personal homologados, cuando sea necesario, y
   c) evaluar los riesgos y reducir la exposición a las vibraciones en los dormitorios, comedores, salas de recreo y de restauración, así como en otros espacios de habitación de los pescadores, mediante la adopción de medidas acordes con las orientaciones contenidas en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre los factores ambientales en el lugar de trabajo (OIT) y en sus revisiones posteriores, teniendo en cuenta las diferencias en el nivel de exposición entre los puestos de trabajo y los espacios de alojamiento.

Calefacción

24. El sistema de calefacción debería permitir que la temperatura en los espacios de alojamiento de la tripulación se mantenga en un nivel adecuado, conforme a lo establecido por la autoridad competente, habida cuenta de las condiciones meteorológicas y climáticas normales que el buque probablemente encuentre durante la navegación. Dicho sistema debería concebirse de modo que no constituya un peligro para la seguridad y la salud de la tripulación ni para la seguridad del buque.

Iluminación

25. Los sistemas de iluminación no deberían constituir un peligro para la seguridad y la salud de la tripulación ni para la seguridad del buque.

Dormitorios

26. Toda litera debería contar con un colchón cómodo de base mullida o un colchón combinado, como uno con somier, o un colchón con muelles. El relleno utilizado debería ser de un material homologado. Las literas no deberían colocarse una al lado de la otra de forma que, para llegar a una de ellas, haya que pasar obligatoriamente por encima de la otra. Cuando se trate de literas dobles, la litera inferior no debería estar colocada a menos de 0,3 metros del suelo, y la litera superior debería estar equipada de un fondo que impida el paso del polvo y estar colocada aproximadamente a media distancia entre el fondo de la litera inferior y la parte inferior de las vigas del techo. Debería prohibirse la superposición de más de dos literas. En el caso de que las literas estén colocadas a lo largo de la banda del buque, sólo debería disponerse una litera debajo del lugar donde exista un ventanillo.
27. Los dormitorios deberían disponer de ventanillos provistos de cortinas, así como de un espejo, pequeñas cabinas de aseo, una estantería para libros y un número suficiente de colgaderos.

28. En la medida en que sea factible, las literas de los miembros de la tripulación deberían estar distribuidas de forma que las guardias estén separadas y que las personas que trabajan de día no tengan que compartir el dormitorio con personas que hagan guardias nocturnas.

29. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros se deberían prever dormitorios separados para hombres y mujeres.

Instalaciones sanitarias

30. Los espacios destinados a las instalaciones sanitarias deberían cumplir los requisitos siguientes:
    a) los suelos deberían ser de un material duradero homologado, de fácil limpieza e impermeable a la humedad, y estar provistos de un sistema adecuado de desagüe;
    b) los mamparos deberían ser de acero o de cualquier otro material aprobado, y estancos hasta una altura de por lo menos 0,23 metros con respecto al suelo del puente;
    c) los locales deberían contar con iluminación, calefacción y ventilación suficientes;
    d) las tuberías de aguas servidas y de evacuación deberían ser de dimensiones adecuadas y estar construidas de manera que se reduzca al mínimo el riesgo de obstrucción y se facilite su limpieza; no deberían atravesar los depósitos de agua dulce o potable ni, en la medida en que sea factible, pasar por los techos de los comedores o los dormitorios.

31. Los retretes deberían ser de un modelo aprobado y asegurar en todo momento una descarga de agua abundante que pueda controlarse de forma independiente. En la medida en que sea factible, los retretes deberían estar ubicados en un lugar fácilmente accesible desde los dormitorios y desde las instalaciones de aseo personal, pero separados de ellos. Cuando haya varios retretes en un mismo compartimento, éstos deberían estar lo suficientemente aislados como para preservar la intimidad.

32. Deberían facilitarse instalaciones sanitarias separadas para hombres y mujeres.

Instalaciones de recreo

33. Cuando se requiera la existencia de instalaciones de recreo, los equipamientos deberían incluir, como mínimo, una biblioteca y los medios necesarios para la lectura, la escritura y, en la medida en que sea factible, los juegos de salón. Las instalaciones y servicios de recreo deberían ser objeto de revisiones frecuentes para asegurarse de que responden a las necesidades de los pescadores, habida cuenta de la evolución tecnológica, de las condiciones de explotación y de cualquier otra novedad. También se debería considerar la posibilidad de ofrecer, sin costo alguno para los pescadores y cuando sea factible, las instalaciones y servicios siguientes:
    a) una sala para fumar;
    b) la recepción de programas de televisión y de radio;
    c) la proyección de películas o vídeos, cuya oferta debería adecuarse a la duración del viaje y, en caso necesario, renovarse a intervalos razonables;
    d) equipos de deporte, incluidos aparatos de ejercicios físicos, juegos de mesa y juegos de cubierta;
    e) una biblioteca con obras de contenido profesional y de otra índole, en cantidad suficiente para la duración del viaje y renovada a intervalos razonables;
    f) medios para realizar trabajos manuales recreativos, y

g) aparatos electrónicos como radios, televisores, magnetoscopios, lectores de CD/DVD, ordenadores y programas informáticos, y magnetófonos.

Alimentos

34. Los pescadores que cumplan las funciones de cocinero deberían contar con una formación adecuada y estar calificados para ocupar este puesto a bordo.

Parte IV

Protección de la salud, atención médica y seguridad social

Atención médica a bordo

35. La autoridad competente debería establecer una lista de los equipos y suministros médicos que deberían llevar a bordo los buques pesqueros, en función de los riesgos inherentes al sector; en dicha lista deberían figurar productos de protección higiénica para las mujeres y recipientes discretos y que no dañen el entorno.

36. Los buques pesqueros en los que se embarquen 100 o más pescadores deberían llevar a bordo un médico cualificado.

37. Los pescadores deberían recibir una formación básica en materia de primeros auxilios, de conformidad con la legislación nacional y habida cuenta de los instrumentos internacionales pertinentes.

38. Debería disponerse de un formulario de informe médico normalizado y especialmente diseñado para facilitar el intercambio confidencial, entre el buque pesquero y las instalaciones en tierra, de informaciones médicas y conexas relativas a los pescadores en caso de enfermedad o accidente.

39. Para los buques de eslora igual o superior a 24 metros, deberían tomarse en consideración, además de las disposiciones del artículo 32 del Convenio, los criterios adicionales siguientes:

a) al determinar los equipos y suministros médicos que han de llevarse a bordo, la autoridad competente debería tomar en consideración las recomendaciones internacionales en esta materia, tales como las que se recogen en las ediciones más recientes de la Guía médica internacional de a bordo (OIT/OMI/OMS) y en la Lista modelo de medicamentos esenciales (OMS), y los avances en el campo de los conocimientos médicos y los métodos de tratamiento aprobados;

b) los equipos y suministros médicos deberían ser objeto de inspecciones periódicas al menos una vez cada 12 meses. El inspector debería asegurarse de que se comprueben las fechas de caducidad y las condiciones de conservación de los medicamentos, que se recoja en una lista el contenido de la farmacia de a bordo, que este contenido se ajuste a lo dispuesto en la guía médica de uso en el plano nacional, y que en las etiquetas de los suministros médicos figuren el nombre genérico, además del nombre de la marca, la fecha de caducidad y las condiciones de conservación;

c) en la guía médica debería explicarse el modo de utilización de los equipos y suministros médicos; dicha guía debería concebirse de manera que las personas que no sean médicos puedan cuidar de los enfermos o accidentados a bordo, recibiendo o no asesoramiento médico por radio o por satélite, y debería prepararse teniendo en cuenta las recomendaciones internacionales en esta materia, incluidas las que figuren en las ediciones más recientes de la Guía

médica internacional de a bordo (OIT/OMI/OMS) y de la Guía de primeros auxilios para uso en caso de accidentes relacionados con mercancías peligrosas (OMI), y

d) debería proporcionarse asesoramiento médico gratuito, por radio o por satélite, a todos los buques, cualquiera que sea su pabellón.

Seguridad y salud en el trabajo

Investigación, difusión de información y celebración de consultas

40. A fin de contribuir a la mejora continua de la seguridad y la salud de los pescadores, los Miembros deberían contar con políticas y programas de prevención de los accidentes a bordo de los buques pesqueros, que deberían requerir la recopilación y difusión de materiales, investigaciones y análisis en materia de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta tanto los avances técnicos y de los conocimientos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo como los instrumentos internacionales pertinentes.

41. La autoridad competente debería adoptar medidas que permitieran garantizar la celebración de consultas periódicas sobre las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, con miras a asegurarse de que todas las personas interesadas se mantengan debidamente informadas de la evolución de la situación en los planos nacional e internacional, así como de los demás avances logrados en este ámbito, y de su posible aplicación a los buques pesqueros que enarbolen el pabellón del Miembro.

42. Al cerciorarse de que los propietarios de buques pesqueros, los capitanes o patrones, los pescadores y las demás personas interesadas reciban orientaciones, materiales de formación idóneos y demás información apropiada, la autoridad competente debería tener en cuenta las normas internacionales, los códigos, las orientaciones y cualquier otra información pertinente. Para ello, la autoridad competente debería mantenerse al tanto y hacer uso de las investigaciones y orientaciones internacionales en materia de seguridad y salud en el sector de la pesca, incluida la investigación en el ámbito general de la seguridad y la salud en el trabajo que pudiera aplicarse al trabajo a bordo de los buques pesqueros.

43. Deberían señalarse a la atención de todo pescador y de toda persona que se encuentre a bordo de un buque las informaciones relativas a peligros específicos, mediante anuncios oficiales en los que se den instrucciones u orientaciones, o utilizando otros medios adecuados.

44. Deberían establecerse comités paritarios sobre seguridad y salud en el trabajo, ya sea:

    a) en tierra, o

    b) a bordo de los buques pesqueros, cuando la autoridad competente, previa celebración de consultas, decida que ello es factible habida cuenta del número de pescadores a bordo.

Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

45. Al establecer métodos y programas relativos a la seguridad y la salud en el sector pesquero, la autoridad competente debería tener en cuenta todas las orientaciones internacionales pertinentes relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, incluidas las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH, 2001.

Evaluación de los riesgos

46. 1) La evaluación de los riesgos en el ámbito de la pesca debería llevarse a cabo, según

proceda, con la participación de los pescadores o de sus representantes, y debería incluir:

a) la evaluación y la gestión de los riesgos;

b) la formación, tomando en consideración las disposiciones pertinentes contenidas en el capítulo III del Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros, 1995 (Convenio de Formación), adoptado por la OMI, y

c) la instrucción de los pescadores a bordo.

2) Para dar efecto a las disposiciones del apartado a) del subpárrafo 1 anterior, los Miembros, previa celebración de consultas, deberían adoptar una legislación u otras medidas en las que se exija que:

a) todos los pescadores participen regular y activamente en la mejora de la seguridad y la salud, mediante actividades continuas encaminadas a determinar los peligros, evaluar los riesgos y adoptar medidas para hacerles frente por medio de la gestión de la seguridad;

b) se establezca un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, el cual podría incluir una política relativa a esta materia, así como disposiciones sobre la participación de los pescadores y sobre la organización, planificación, aplicación y evaluación del sistema, y la adopción de medidas para mejorarlo, y

c) se establezca un sistema para facilitar la aplicación de una política y un programa relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, y para ofrecer a los pescadores un foro que les permita influir en las cuestiones de seguridad y salud; los procedimientos de prevención a bordo deberían concebirse de manera que los pescadores contribuyan a la identificación de los peligros existentes y potenciales y a la puesta en práctica de las medidas destinadas a reducir o eliminar dichos peligros.

3) Cuando elaboren las disposiciones mencionadas en el apartado a) del subpárrafo 1 anterior, los Miembros deberían tener en cuenta los instrumentos internacionales pertinentes en materia de evaluación y gestión de los riesgos.

Especificaciones técnicas

47. Los Miembros, en la medida en que sea factible y conforme con las condiciones del sector pesquero, deberían abordar los temas siguientes:

a) navegabilidad y estabilidad de los buques pesqueros;

b) radiocomunicaciones;

c) temperatura, ventilación e iluminación de las zonas de trabajo;

d) atenuación del riesgo ligado a las superficies resbaladizas de la cubierta;

e) utilización segura de la maquinaria, incluidos los dispositivos de protección;

f) familiarización de los pescadores y observadores pesqueros recientemente embarcados con el buque;

g) equipo de protección personal;

h) salvamento y lucha contra incendios;

i) carga y descarga del buque;

j) dispositivos de izado;

k) equipo de anclaje y amarre;

l) seguridad y salud en los espacios de alojamiento;

m) ruido y vibraciones en las zonas de trabajo;

n) ergonomía, inclusive con respecto a la disposición de los puestos de trabajo y al levantamiento manual y la manipulación de cargas;

o) equipos y procedimientos para la captura, manipulación, almacenamiento y

procesamiento del pescado y de otros recursos marinos;

p) diseño, construcción y modificaciones del buque que guarden relación con la seguridad y la salud en el trabajo;

q) navegación y maniobra del buque;

r) materiales peligrosos utilizados a bordo del buque;

s) seguridad de los medios de acceso y salida de los buques pesqueros en los puertos;

t) requisitos especiales en materia de seguridad y salud aplicables a los jóvenes;

u) prevención de la fatiga;

v) otras cuestiones relativas a la seguridad y la salud.

48. Cuando formule disposiciones legales, normativas u otras medidas relativas a las normas técnicas en materia de seguridad y salud a bordo de los buques pesqueros, la autoridad competente debería tener en cuenta la edición más reciente del Código de seguridad para pescadores y buques pesqueros, parte A (FAO/OIT/OMI).

Establecimiento de una lista de enfermedades profesionales

49. Los Miembros deberían elaborar una lista de las enfermedades que, según se sabe, son provocadas por la exposición a sustancias o a condiciones peligrosas en el sector pesquero.

Seguridad social

50. A fin de extender progresivamente la protección de seguridad social a todos los pescadores, los Miembros deberían mantener actualizada la información relativa a las cuestiones siguientes:

a) el porcentaje de pescadores cubiertos;

b) la gama de contingencias cubiertas, y

c) el nivel de las prestaciones.

51. Toda persona protegida por el artículo 34 del Convenio debería tener derecho a recurrir en caso de que se le niegue la prestación de que se trate, o de que la calidad o la cuantía de la misma se determinen de manera desfavorable.

52. Las protecciones a que se hace referencia en los artículos 38 y 39 del Convenio deberían dispensarse mientras exista la contingencia cubierta.

Parte V

Otras disposiciones

53. La autoridad competente debería elaborar una política de inspección destinada a los funcionarios habilitados para adoptar las medidas especificadas en el párrafo 2 del artículo 43 del Convenio.

54. Los Miembros deberían colaborar entre sí en la mayor medida posible a fin de adoptar las pautas concertadas internacionalmente respecto de la política a que se hace referencia en el párrafo 53 de la presente Recomendación.

55. Todo Miembro que sea un Estado ribereño podrá exigir, al conceder la autorización para pescar en su zona económica exclusiva, que los buques pesqueros cumplan con los requisitos del Convenio. Si tal autorización es expedida por un Estado ribereño, éste debería tomar en consideración los certificados u otros documentos válidos en que se declare que el buque de que se trate ha sido inspeccionado por la autoridad competente, o en su nombre, y declarado conforme con las disposiciones del Convenio.

Anexo

Resolución sobre la Promoción de Empresas Sostenibles

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 96ª reunión, 2007,

habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe VI, La promoción de empresas sostenibles,

Adopta las conclusiones siguientes, y

Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre la promoción de empresas sostenibles en el marco del Programa de Trabajo Decente y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la elaboración del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2008-2009.

Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles

Introducción

1. Hay un debate internacional de carácter amplio y de gran alcance sobre el importante papel del sector privado y las empresas sostenibles en el desarrollo social y económico, con inclusión de la creación de empleo y el trabajo decente y la protección del medioambiente. Por ello, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió incluir el tema de la promoción de empresas sostenibles en el orden del día de la 96ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo como medio para la consecución del trabajo decente en el marco más amplio del desarrollo sostenible.

2. En la Cumbre Mundial de Johannesburgo de 2002 se asumió el compromiso de promover la integración de los tres componentes del desarrollo sostenible – el desarrollo social, el desarrollo económico y la protección del medio ambiente – como pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente. La erradicación de la pobreza, la modificación de las modalidades insostenibles de producción y consumo y la protección y ordenación de la base de recursos naturales del desarrollo económico y social son objetivos generales y requisitos esenciales del desarrollo sostenible. El sistema internacional, con inclusión de la OIT, todavía no ha establecido sinergias sólidas entre la sostenibilidad social, medioambiental y económica. En consecuencia, se han realizado pocos progresos en materia de convergencia de las políticas y de resultados prácticos.

3. La creación de riqueza depende de las interacciones productivas de todas las partes de la sociedad. Las empresas sostenibles son una fuente principal de crecimiento, creación de riqueza, empleo y trabajo decente. La promoción de empresas sostenibles es, por lo tanto, una herramienta importante para el logro del trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación que a la larga mejora los niveles de vida y las condiciones sociales. Los gobiernos y los interlocutores sociales tienen que cooperar para promover la integración de los tres componentes del desarrollo sostenible – económico, social y medioambiental – como pilares interdependientes y que se refuerzan mutuamente. La OIT disfruta de una posición única para contribuir al desarrollo sostenible mediante la promoción del trabajo decente porque es

en los lugares de trabajo donde las dimensiones social, económica y medioambiental coexisten de manera indisociable.

4. Al abordar los desafíos de la promoción de empresas sostenibles, es importante recordar los instrumentos que orientan el Programa de Trabajo Decente de la OIT de más amplio alcance. La Constitución de la OIT, incluida la Declaración de Filadelfia, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, subrayan que las políticas económicas y sociales son componentes fundamentales y que se refuerzan mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia y a la promoción de la justicia social. Por su parte, el Programa Global de Empleo de la OIT adoptado por el Consejo de Administración de la OIT proporciona una serie de políticas, incluidas políticas de desarrollo empresarial, destinadas a lograr un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos.

5. Promover las empresas sostenibles implica fortalecer el Estado de derecho, las instituciones y los sistemas de gobernanza que hacen prosperar a las empresas, y alentarlas a llevar a cabo sus actividades de manera sostenible. Para ello, es de importancia crucial contar con un entorno propicio que aliente la inversión, la iniciativa empresarial, los derechos de los trabajadores y la creación, el crecimiento y el mantenimiento de empresas sostenibles, conciliando las necesidades y los intereses de la empresa con la aspiración de la sociedad de seguir un modelo de crecimiento que respete los valores y principios del trabajo decente, la dignidad humana y la sostenibilidad del medio ambiente.

6. Promover las empresas sostenibles implica también garantizar que los recursos humanos, financieros y naturales se combinen de manera equitativa para lograr una innovación sostenible y un aumento de la productividad y atender otras necesidades de desarrollo de la empresa, cuyos beneficios habrán de compartirse equitativamente en la empresa y en la sociedad en su conjunto. Ello exige nuevas formas de cooperación entre los gobiernos, las empresas, los trabajadores y la sociedad con el fin de garantizar una máxima calidad de la vida presente y futura y del empleo y, al mismo tiempo, preservar la sostenibilidad del planeta. El tripartismo, con inclusión del diálogo social y la negociación colectiva, es un elemento vital a este respecto.

7. Las empresas sostenibles precisan sociedades sostenibles: las empresas suelen prosperar cuando las sociedades prosperan y viceversa. Ello exige una inclusión social y económica, así como equidad en la distribución de los recursos y el acceso a los mismos. La habilitación económica de las mujeres es de crucial importancia para las sociedades sostenibles. Requiere la igualdad de acceso a las oportunidades en materia de iniciativa empresarial, los servicios financieros y los mercados de trabajo. El fomento de oportunidades sociales y económicas para los grupos desfavorecidos es particularmente importante a este respecto, incluida la necesidad de apoyar a los jóvenes. La sostenibilidad también implica tener confianza en que las políticas públicas y los marcos reglamentarios han de hacer realidad la promesa de unas sociedades prósperas, estables y equitativas.

8. Las empresas tienen que ser viables para ser sostenibles, pero ello no niega el hecho de que, incluso en las economías pujantes y dinámicas, es inevitable que algunas empresas reduzcan su actividad o fracasen y haya un proceso continuo de entrada y salida. Los principios y valores del trabajo decente proporcionan orientaciones que pueden aplicarse tanto en el caso de las empresas que se contraen o fracasan como en el caso de las

que tienen éxito y crecen. A este respecto, las políticas activas de mercado de trabajo y la protección social revisten gran importancia para gestionar transiciones eficientes y justas en el plano social que tengan en cuenta las circunstancias nacionales.

9. Los objetivos del Programa de Trabajo Decente tienen una aplicación universal. Sin embargo, no existe una solución única en lo que respecta a la formulación y la aplicación de políticas que promuevan empresas sostenibles. Las políticas deben reconocer la diversidad de las situaciones nacionales de acuerdo con el nivel de desarrollo, recursos y capacidad institucional de los países, sin menoscabar la importancia de las normas laborales y medioambientales. Del mismo modo, la diversidad en cuanto al tamaño y los tipos de empresas y su ubicación en la cadena de valor exige una serie de intervenciones diferenciadas, aunque hay que reconocer que las pequeñas y medianas empresas (PYME) son uno de los principales instrumentos de creación de empleo. La promoción de empresas sostenibles también debe poner particular énfasis en apoyar la transición de los operadores de la economía informal a la economía formal y garantizar que las leyes y reglamentaciones abarquen a todas las empresas y todos los trabajadores.

Un entorno propicio para las empresas sostenibles

10. Un entorno propicio para la creación y el crecimiento o transformación de empresas sobre una base sostenible combina la búsqueda legítima de ganancias, uno de los principales motores del crecimiento económico, con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente.

11. El entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles abarca un gran abanico de factores, cuya importancia relativa puede variar en diferentes etapas del desarrollo y en contextos culturales y socioeconómicos distintos. Ahora bien, hay algunas condiciones básicas que generalmente se consideran esenciales. Estas condiciones interrelacionadas y que se refuerzan mutuamente son las siguientes:

    1. Paz y estabilidad política. La paz y la estabilidad política son condiciones previas básicas para impulsar la constitución y el crecimiento de empresas sostenibles, mientras que la guerra y los conflictos civiles son importantes factores que desincentivan la inversión y el desarrollo del sector privado.
    2. Buena gobernanza. Unas instituciones políticas democráticas, unas entidades públicas y privadas transparentes y que rindan cuentas, unas medidas eficaces de lucha contra la corrupción, y una gobernanza empresarial responsable son condiciones clave para que las economías de mercado y las empresas obtengan mejores resultados y se adecuen mejor a los valores y los objetivos a largo plazo de la sociedad.
    3. Diálogo social. El diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.
    4. Respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo. La competitividad debería fundarse en valores. El respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de todas las formas de discriminación, es

un rasgo distintivo de las sociedades que han logrado integrar con éxito la sostenibilidad y el trabajo decente.

5. Cultura empresarial. El reconocimiento por parte de los gobiernos y la sociedad de la función clave de las empresas en el desarrollo y el firme apoyo, tanto público como privado, a la iniciativa empresarial, la innovación, la creatividad y el concepto de tutoría, sobre todo en el caso de las nuevas empresas, las pequeñas empresas, y grupos específicos tales como las mujeres y los jóvenes, son determinantes importantes de un entorno propicio para la empresa. El respeto de los derechos de los trabajadores debería incorporarse en los programas relativos a la cultura empresarial.
6. Política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía. Las políticas monetarias, fiscales y cambiarias deberían garantizar unas condiciones económicas estables y predecibles. Una gestión económica racional debería equilibrar los dos objetivos de crear más y mejores empleos y de combatir la inflación, y prever políticas y reglamentaciones que estimulen la inversión productiva a largo plazo. También se debería prestar atención a aumentar la demanda agregada como fuente de crecimiento económico en función de las condiciones nacionales. En el caso de los países en desarrollo y menos desarrollados, lograr unas condiciones macroeconómicas adecuadas requiere generalmente el apoyo decisivo de la comunidad internacional a través del alivio de la carga de la deuda y de la ayuda oficial para el desarrollo.
7. Comercio e integración económica sostenible. Al suprimir los obstáculos que impiden el acceso a los mercados nacionales y extranjeros se deben tener en cuenta los distintos niveles de desarrollo de los países. Los aumentos de la eficiencia generados por la integración económica pueden dar lugar a efectos positivos en el empleo ya sea en términos de cantidad o de calidad o una combinación de ambos. No obstante, dado que la liberalización del comercio también puede dar lugar al desplazamiento de puestos de trabajo, una mayor informalidad y el aumento de las desigualdades en materia de ingresos, los gobiernos deben adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para evaluar mejor la incidencia de las políticas comerciales en el empleo y el trabajo decente. También es necesario adoptar medidas a nivel regional y multilateral para eliminar las distorsiones comerciales y ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad para exportar productos de valor añadido, gestionar el cambio y desarrollar una base industrial competitiva.
8. Entorno jurídico y reglamentario propicio. Una reglamentación mal concebida y la imposición de cargas burocráticas innecesarias a las empresas limitan la creación de nuevas empresas y las actividades empresariales en curso de las empresas existentes y conducen a la informalidad, la corrupción y costos derivados de la pérdida de eficiencia. Las reglamentaciones bien concebidas, transparentes, responsables y debidamente difundidas, comprendidas las que respaldan las normas laborales y medioambientales, son buenas para los mercados y la sociedad, facilitan la formalización e impulsan la competitividad sistémica. La reforma reglamentaria y la supresión de los obstáculos a los que hacen frente las empresas no deberían menoscabar dichas normas.
9. Estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad. Un sistema ju-

rídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas que los contratos se respetan y se cumplen, que se respeta el imperio de la ley y que se garantizan los derechos de propiedad es una condición fundamental no sólo para atraer la inversión, sino también para generar certidumbre y cultivar la confianza y la justicia en la sociedad. La propiedad es más que la mera titularidad; la ampliación de los derechos de propiedad puede ser una herramienta de habilitación y puede facilitar el acceso al crédito y el capital. Esos derechos también conllevan la obligación de cumplir las normas y los reglamentos establecidos por la sociedad.

10. Competencia leal. Es necesario establecer normas sobre la competencia para el sector privado que incluyan el respeto universal de las normas laborales y sociales, y eliminar las prácticas anticompetitivas a nivel nacional.
11. Acceso a los servicios financieros. Un sistema financiero que funciona bien es el catalizador del crecimiento de un sector privado dinámico. Si se facilita el acceso de las PYME, con inclusión de las cooperativas y las empresas incipientes, a la financiación, por ejemplo, al crédito, el arrendamiento financiero, los fondos de capital de riesgo u otros tipos de instrumentos similares o nuevos, se crean las condiciones apropiadas para un proceso más incluyente de desarrollo de las empresas. Habría que alentar a las instituciones financieras, particularmente las multilaterales e internacionales, a incluir el trabajo decente en sus prácticas crediticias.
12. Infraestructura material. La sostenibilidad de las empresas y el desarrollo humano dependen fundamentalmente de la calidad y cantidad de la infraestructura existente, como la infraestructura material para las empresas, los sistemas de transporte, las escuelas y los hospitales. El acceso seguro y asequible al agua y la energía también constituye un gran desafío, especialmente en los países en desarrollo. Ayuda también particularmente a las empresas el acceso local a sectores de actividad auxiliares como los proveedores de servicios y los proveedores y fabricantes de maquinaria.
13. Tecnologías de la información y la comunicación. Ampliar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es otro desafío fundamental en la era de la economía del conocimiento. El uso de las TIC es, pues, fundamental para el desarrollo de empresas sostenibles, por lo que debe ser plenamente utilizado a dicho fin. La tecnología de banda ancha asequible es también de suma importancia para los países y empresas, y debería facilitarse.
14. Educación, formación y aprendizaje permanente. El talento humano es el factor productivo más importante de la economía contemporánea. Es importante centrarse en el desarrollo de una fuerza de trabajo calificada y el aumento de las capacidades humanas a través de sistemas de educación, formación y aprendizaje permanente de alta calidad para ayudar a los trabajadores a encontrar buenos empleos y a las empresas a encontrar los trabajadores calificados que necesitan. Asimismo, se debería proporcionar apoyo financiero para mejorar el acceso de los trabajadores pobres a la formación y el perfeccionamiento de las calificaciones. De ese modo, la sociedad podrá alcanzar el doble objetivo del éxito económico y el progreso social.
15. Justicia social e inclusión social. La desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo de em-

presas sostenibles. Se requieren políticas claramente definidas con miras a la justicia social, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el empleo. El ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva también constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores.

16. Protección social adecuada. Un modelo de seguridad social universal sostenible basado en los impuestos o cualquier otro modelo nacional que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, la protección de la maternidad y una pensión básica, es fundamental para mejorar la productividad y propiciar las transiciones a la economía formal. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo también es vital para el desarrollo de empresas sostenibles.
17. Gestión responsable del medio ambiente. En ausencia de reglamentaciones e incentivos adecuados, los mercados pueden dar lugar a resultados no deseados para el medio ambiente. Se deberían utilizar los incentivos y reglamentaciones fiscales, incluidos los procedimientos de contratación pública, para promover pautas de consumo y producción que sean compatibles con las exigencias del desarrollo sostenible. Las soluciones basadas en los mercados privados, como el empleo de criterios medioambientales al evaluar el riesgo de crédito o el rendimiento de la inversión, constituyen igualmente medios eficaces para hacer frente a ese problema.

Prácticas responsables y sostenibles a nivel de la empresa

12. A nivel de la empresa, la sostenibilidad significa realizar actividades empresariales para crecer y obtener ganancias, y el reconocimiento de las aspiraciones económicas y sociales de las personas pertenecientes y ajenas a la organización de las que depende la empresa, así como el impacto sobre el medio ambiente natural. La viabilidad a largo plazo implica que la gestión de las empresas debería basarse en los tres pilares de la sostenibilidad: económico, social y medioambiental. Esto permite a las empresas crear riqueza y trabajo decente.
13. Las empresas sostenibles deberían innovar, adoptar tecnologías apropiadas respetuosas del medio ambiente, desarrollar las calificaciones y los recursos humanos, y mejorar la productividad para seguir siendo competitivas en los mercados nacionales e internacionales. También deberían aplicar prácticas en el lugar de trabajo basadas en el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo, y promover buenas relaciones entre la dirección y los trabajadores como medio importante para aumentar la productividad y crear trabajo decente. Los principios siguientes se aplican a todas las empresas:
    1. Diálogo social y buenas relaciones laborales. Las empresas sostenibles participan en el diálogo social y buenas relaciones laborales como la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. Estos son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente

responsable. El diálogo social incluye ejemplos en el plano internacional, tales como la conclusión de acuerdos marco internacionales entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales en diferentes sectores industriales. El diálogo social apoya la adopción de estrategias de inversión a largo plazo y socialmente responsables. Puede contribuir a un mayor nivel de productividad e innovación, la seguridad y salud en el lugar de trabajo, así como la equidad, la justicia y el desarrollo de calificaciones que respondan a las necesidades de las empresas y satisfagan la necesidad de los trabajadores de contar con competencias reconocidas y transferibles.

2. Desarrollo de los recursos humanos. El desarrollo de los recursos humanos en las empresas sostenibles debería basarse en el diálogo social y la participación de los trabajadores. Las empresas sostenibles consideran a los trabajadores calificados como una fuente importante de ventaja competitiva y a sus empleados como activos y agentes del cambio. El desarrollo de calificaciones y competencias pertinentes y su utilización eficaz garantizan unos niveles elevados de productividad y competitividad de las empresas. Las empresas tienen que identificar y determinar las calificaciones que precisan, invertir en la formación de los trabajadores y los directivos, promover una cultura de aprendizaje permanente e innovación, fomentar el aprendizaje en el lugar de trabajo y facilitar el intercambio de conocimientos. Los trabajadores deberían aprovechar las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente. El desarrollo de calificaciones y competencias garantiza la empleabilidad de los trabajadores y su capacidad para adaptarse a los cambios en las tecnologías y la organización del trabajo. Las empresas sostenibles integran el desarrollo de los recursos humanos en su estrategia empresarial que respeta las relaciones de trabajo genuinas y trata por igual a los trabajadores y las trabajadoras al desarrollar sus calificaciones, competencias y productividad.

3. Condiciones de trabajo. Las empresas sostenibles ofrecen condiciones de trabajo que proporcionan un entorno de trabajo seguro y motivador y una organización del trabajo flexible y mutuamente beneficiosa. Adoptan prácticas en el lugar de trabajo exentas de discriminación, acoso e intimidación. Promueven la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato de los grupos vulnerables. Aplican prácticas en el lugar de trabajo que mantienen un equilibrio sostenible entre el trabajo, la vida personal y la vida familiar, y reconocen el papel de la mujer en el desarrollo sostenible. Los buenos lugares de trabajo son seguros y saludables, y permiten que los trabajadores contribuyan a los cambios y las mejoras. Las empresas sostenibles también respetan las normas laborales pertinentes incluida la relativa a la edad mínima para el trabajo, rechazan las peores formas de trabajo infantil, rechazan el trabajo forzoso y, cuando procede, abordan la problemática de la tuberculosis, el paludismo y el VIH/SIDA y otras enfermedades crónicas y que representan una amenaza para la vida. En este contexto, el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo es una referencia útil. Las empresas sostenibles reconocen que tales prácticas mejoran la productividad y refuerzan la capacidad de innovación y la competitividad de la empresa.

4. Productividad, salarios y beneficios compartidos. Los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad. Esto ayuda a contribuir a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo.
5. La responsabilidad social de la empresa (RSE). Las empresas sostenibles pueden recurrir a la RSE para complementar su búsqueda de estrategias y resultados sostenibles. La RSE es una iniciativa voluntaria impulsada por las empresas y se refiere a actividades que superan el cumplimiento de la ley. La RSE no puede sustituir a la normativa jurídica ni a la aplicación de la ley ni a la negociación colectiva. No obstante, cuando la RSE es transparente y creíble y está basada en una genuina asociación, puede proporcionar a los trabajadores y otras partes interesadas más oportunidades para lograr que las empresas se comprometan con respecto a las repercusiones sociales y medioambientales de sus actividades. En este sentido, las iniciativas de comercio ético y justo contribuyen a promover la RSE en las cadenas de valor. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las EMN) y las Directrices sobre las Empresas Transnacionales de la OCDE proporcionan orientaciones sobre el buen comportamiento y el civismo empresarial.
6. Gobernanza empresarial y prácticas empresariales. La buena gobernanza empresarial y las prácticas empresariales idóneas están basadas en valores tales como la rendición de cuentas, la equidad y la transparencia y el respeto del Estado de derecho y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los principios de las empresas sostenibles deberían promoverse a lo largo de las cadenas de suministro. Las empresas sostenibles adoptan prácticas y normas empresariales responsables que tienen en cuenta los objetivos económicos, sociales y medioambientales, y aseguran incentivos, sistemas y responsabilidades de gestión apropiados, así como la consulta en el lugar de trabajo.

14. Las empresas sostenibles deberían comprometerse firmemente a atenerse a las leyes que afectan a sus operaciones y las que rigen su relación con el resto de la sociedad. Contribuyen a los esfuerzos de la sociedad para eliminar la corrupción y mejorar la transparencia.

El papel del gobierno

15. El papel de los gobiernos en la promoción de empresas sostenibles es triple:
    1. crear un entorno propicio garantizando las condiciones básicas para el desarrollo de las empresas sostenibles enumeradas anteriormente, incluido mediante la aplicación y control del cumplimiento de las normas laborales y medioambientales;
    2. rebasar esas condiciones básicas estableciendo de forma activa programas y políticas encaminados a crear incentivos para que las empresas se desarrollen y actúen de manera responsable y sostenible, por ejemplo, mediante la difusión de ejemplos de prácticas óptimas, y
    3. comportarse como empresas sostenibles, sea como empleadores sea como compradores de bienes y servicios, según el caso.

16. El gobierno puede actuar como regulador, facilitador y promotor de las empresas sostenibles mediante una serie de políticas y prácticas, entre las que figuran las siguientes:
    1. Facilitación del diálogo social y participación en él. El diálogo social, la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva son herramientas pertinentes para la promoción de empresas sostenibles y deberían ampliarse para abarcar a todos los sectores de la economía.
    2. Aplicación de la legislación laboral mediante una administración del trabajo eficaz, incluidos los sistemas de inspección del trabajo. La legislación laboral y las políticas bien concebidas son importantes para el desarrollo de empresas sostenibles. Los gobiernos deberían aplicar y hacer cumplir la legislación laboral mediante sistemas de administración del trabajo y de inspección del trabajo dotados de recursos suficientes. La experiencia adquirida en materia de aplicación y cumplimiento de la legislación debería servir de guía para el examen de la misma. Se debería prestar especial atención a la ampliación del alcance de la legislación laboral a todos los trabajadores, en particular los hombres y mujeres que trabajan en la economíainformal o los trabajadores implicados en relaciones de trabajo encubiertas.
    3. Promoción del concepto de responsabilidad social de la empresa (RSE): Los gobiernos deberían promover, facilitar y dar a conocer la RSE, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas, y apoyar los esfuerzos de los interlocutores sociales para abordar conjuntamente las cuestiones relativas a la RSE.
    4. Promoción de la contratación, los préstamos y la inversión públicos responsables desde el punto de vista social y medioambiental. Los gobiernos deberían promover normas sociales y medioambientales en los programas de contratación e inversión públicas y en las políticas crediticias, incluido a nivel bilateral y multilateral. Deberían impulsar y consolidar una cultura de respeto de los derechos de los trabajadores dando buen ejemplo y promoviendo prácticas ambientalmente racionales.
    5. Promoción de los sectores y las cadenas de valor. Los gobiernos suelen promover la inversión en sectores específicos y participar en iniciativas de política industrial que son importantes para aumentar el coeficiente de empleo del crecimiento. Esas políticas deberían incorporar plenamente los objetivos sociales y medioambientales y tener en cuenta la totalidad de la cadena de valor, y no deberían obstaculizar ni coartar las iniciativas de inversión nacionales ni tampoco menoscabar los derechos de los trabajadores.
    6. Flexibilidad y protección para gestionar el cambio. Las empresas y economías sostenibles deben desarrollar la capacidad de adaptarse a los rápidos cambios de las condiciones del mercado. A fin de ayudar a las empresas y a sus trabajadores a afrontar esos desafíos, los gobiernos deberían elaborar un marco jurídico e institucional, incluida la reglamentación laboral, la protección social, las políticas activas de mercado de trabajo y servicios de empleo eficaces que también apoyen la capacidad de adaptación de las empresas. Esas políticas deberían formularse en plena consulta con los interlocutores sociales.
    7. Programas específicos. Los gobiernos deberían promover programas de desarrollo de empresas sostenibles y fomentar una cultura de iniciativa em-

presarial sostenible entre determinados grupos, como las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos, así como en sectores y ámbitos específicos.

8. Investigación e innovación. Los gobiernos deberían potenciar la inversión en investigación y desarrollo para promover las asociaciones académicas, la transferencia de tecnología y la innovación con miras al desarrollo de empresas sostenibles. También es muy útil para todas las empresas tener un buen acceso a las instituciones de investigación a fin de que les ayuden a crecer mediante la innovación.
9. Acceso a la información, y servicios empresariales y financieros. Los gobiernos deberían proporcionar mecanismos y marcos apropiados para recopilar y suministrar información y servicios pertinentes para los empleadores y los trabajadores, reduciendo así los obstáculos a la información. Ello debería abarcar información y servicios destinados a ayudar a la comprensión de la reglamentación y los procedimientos relativos a las empresas y de los derechos de los trabajadores, y a facilitar el acceso al crédito y otros servicios financieros, especialmente para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. La información debería incluir ejemplos de prácticas óptimas en la consecución de los objetivos del trabajo decente.
10. Coordinación y coherencia de las políticas. Se requiere la coherencia de las políticas y la colaboración en el seno del gobierno, dado que las empresas sostenibles tienen necesidades que rebasan el ámbito de competencia del ministerio de ejecución. La buena gobernanza exige una coordinación y colaboración intragubernamental eficaz.
11. Políticas internacionales. La promoción de empresas sostenibles conlleva una importante dimensión internacional. Ello requiere la formulación de políticas eficaces en el ámbito internacional en las esferas del comercio, las finanzas, el alivio de la carga de la deuda, la inversión, la migración laboral y las dimensiones sociales y medioambientales de la globalización, así como la coherencia entre esas políticas.
12. Pautas de producción y consumo. Los gobiernos desempeñan una función en la aplicación de políticas para impulsar formas de producción y consumo más sostenibles.
13. Apoyo al desarrollo de las calificaciones. En un mundo que experimenta una rápida globalización, la mayor inversión de los gobiernos en capital humano, a través de sistemas educativos y de formación de gran calidad y no discriminatorios y del aprendizaje permanente, es esencial para facilitar la entrada y la reincorporación al mercado de trabajo a todos los grupos y aumentar los niveles de productividad y la calidad del empleo. Las calificaciones adquiridas deberían reconocerse y responder a las necesidades en continua evolución y las exigencias del mercado de trabajo y contribuir al desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa. La implicación de los interlocutores sociales es importante en ese sentido. La formación profesional también facilita la movilidad de los trabajadores, que es importante en vista de las nuevas y cambiantes estructuras de producción y trabajo. La reforma de los sistemas de enseñanza y formación profesional y, en este contexto, el desarrollo de programas de transición de la escuela al trabajo, podría ser un motor para el fomento de una cultura de iniciativa empresarial. Los gobiernos deberían hacer las inversiones y crear las condiciones

necesarias para reducir el analfabetismo y mejorar la educación y la formación en todos los niveles y mejorar continuamente el sistema de educación.

Función de los interlocutores sociales

17. Los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones tienen una función vital que desempeñar apoyando a los gobiernos en la elaboración y aplicación de políticas para promover las empresas sostenibles como se ha señalado anteriormente. El tripartismo, el bipartismo y el diálogo social eficaz son fundamentales para el desarrollo de empresas sostenibles. Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel eficaz mediante lo siguiente:
    1. Promoción. Recordando la relación de refuerzo mutuo entre el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la promoción de empresas sostenibles, los interlocutores sociales deberían participar en los procesos nacionales para promover y formular políticas y reglamentaciones apropiadas con el fin de fomentar el desarrollo de empresas sostenibles.
    2. Representación. Los interlocutores sociales tienen una función vital que desempeñar para llegar con su acción a los trabajadores y los propietarios de empresas y en particular a los de las PYME y a la economía informal y, en general, para aumentar la representación de sus miembros con miras a obtener beneficios más amplios y de mayor alcance de la asociación y sindicación, la representación y el liderazgo, incluido en el ámbito de la promoción de la política pública, su formulación y aplicación.
    3. Servicios. Los interlocutores sociales proporcionan una serie de servicios importantes a sus miembros que pueden tener repercusiones considerables en la formación y el crecimiento de empresas sostenibles, con inclusión de la gestión de los conocimientos, la formación, la concienciación, el asesoramiento y la orientación sobre cómo acceder a los servicios públicos y privados, los vínculos con los recursos de investigación y consultoría y el asesoramiento sobre las prácticas innovadoras en el lugar de trabajo. Además, desempeñan una función en el suministro de información sobre prácticas idóneas en la negociación colectiva y en el intercambio de información sobre RSE.
    4. Aplicación de políticas y normas. Los interlocutores sociales tienen un papel fundamental que desempeñar en la puesta en práctica del trabajo decente, incluida la aplicación de normas laborales y de políticas sobre el desarrollo de los recursos humanos. Por ejemplo, los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito nacional así como a nivel de la empresa, incluida la elaboración y aplicación de políticas relativas al VIH/SIDA en el mundo del trabajo.

Papel de la OIT

18. La labor de la OIT en materia de promoción de empresas sostenibles debe guiarse por su mandato, presupuesto y ventaja comparativa y debe estar firmemente basada en su función singular de elaboración de normas y en el Programa de Trabajo Decente. A este respecto, la OIT debería hacer uso plenamente de su estructura tripartita, sus auténticas conexiones con el mundo real del trabajo a través de organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, una cultura arraigada de diálogo social y un marco normativo como organización que elabora normas.
19. La OIT debería promover la ratificación y aplicación de los convenios internacionales

del trabajo que se refieren a la promoción de empresas sostenibles y la aplicación de las recomendaciones pertinentes (véase anexo).

20. La Oficina debería trabajar en estrecha colaboración con sus mandantes y de manera continua para evaluar su práctica actual en relación con estas conclusiones, incluyendo:
    1. el lugar central que ocupa el Programa de Trabajo Decente en esta práctica;
    2. la necesidad de mejorar la calidad de la ejecución de los programas y sus resultados;
    3. la armonización de los programas relativos a las empresas sostenibles con los programas de trabajo decente por país (PTDP) para asegurarse de que abordan las prioridades y condiciones locales;
    4. el examen de la estructura exterior que debería proporcionar la oportunidad de mejorar la ejecución y la calidad de los programas relativos a las empresas sostenibles, y
    5. la importancia de la plena participación de los mandantes en todas las actividades de la OIT.

    En sus intervenciones, la OIT ha de centrarse en respuestas prácticas y orientadas en función de la demanda, como las herramientas, las metodologías y el intercambio de conocimientos que tengan valor práctico para los interlocutores sociales en sus actividades.

21. La creación de empresas sostenibles es un elemento fundamental para lograr resultados en materia de trabajo decente. La labor de la OIT con respecto al desarrollo de empresas sostenibles está basada en el Programa Global de Empleo, el cual, como pilar relativo al empleo del Programa de Trabajo Decente, proporciona orientación con miras al logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. A este respecto, debe coordinarse con los otros tres objetivos estratégicos: derechos en el trabajo, protección social y diálogo social.

22. El objetivo del trabajo decente es universal, pero teniendo presente que la política y la práctica en materia de promoción de empresas sostenibles han de variar entre los países con diferentes niveles de desarrollo, la OIT tiene que proporcionar apoyo práctico y herramientas específicos a los gobiernos y los interlocutores sociales. Es necesario elaborar e impartir programas de formación en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT. Dicho Centro debería centrar su labor relativa a los programas de promoción de las empresas en los elementos clave de la sostenibilidad y el trabajo decente.

23. La OIT debería emprender investigaciones y elaborar políticas con miras a promover el empleo y el trabajo decente y cooperar con las organizaciones internacionales pertinentes a fin de hacer valer sus conocimientos especializados sobre la relación entre el empleo y las cuestiones macroeconómicas y comerciales. La OIT debería también ayudar a los países en desarrollo a elaborar y aplicar políticas sobre desarrollo industrial para la creación de empresas sostenibles.

24. Los PTDP constituyen el principal mecanismo para la cooperación de la OIT con sus mandantes en todo el mundo. Cada PTDP organiza la cooperación de la OIT en un marco coherente que permite efectivamente a los Estados Miembros avanzar con miras al logro del trabajo decente. La labor de la Oficina relativa al desarrollo de empresas sostenibles debería proporcionar apoyo directo y pertinente a las estrategias contenidas en los PTDP. Ese apoyo tiene que contribuir a:
    1. Reforzar la capacidad de los gobiernos y de los interlocutores sociales para establecer un entorno propicio para las empresas sostenibles. La OIT tiene que apoyar al gobierno para establecer políticas y reglamentaciones que contribuyan a un entorno propicio para la creación de empresas sostenibles, que contribuya al crecimiento en la econo-

mía formal, y que garantice el respeto de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género. A este respecto, la OIT debería apoyar a los gobiernos y los interlocutores sociales en la forma siguiente:

a) desarrollando recursos de información, herramientas y metodologías para apoyar a las empresas a fin de que tomen decisiones sostenibles basadas en una mejor comprensión del mercado de trabajo y de las condiciones económicas y sociales, particularmente en el mundo en desarrollo;

b) proporcionando orientación sobre la forma en que las políticas y la reglamentación pueden contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo, un entorno empresarial propicio para las empresas sostenibles, la transición de los operadores de la economía informal a la economía formal y el desarrollo económico y social;

c) proporcionando orientación y asistencia técnica a los Estados Miembros para que puedan producir estadísticas más precisas y fiables a fin de ayudarles a evaluar el logro del trabajo decente a través de la empresa sostenible;

d) recopilando y divulgando información sobre la relación entre las políticas relativas a cuestiones sociales de carácter transversal, tales como las cuestiones de género y la necesidad de potenciar a la mujer, y el desarrollo de empresas sostenibles;

e) proporcionando apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover los derechos de los trabajadores, colmar la brecha en materia de representación y mejorar su capacidad para analizar la dinámica de su entorno empresarial y laboral a fin de que puedan propugnar el desarrollo de empresas sostenibles;

f) proporcionando asistencia técnica para apoyar a las nuevas empresas, y a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas a fin de que logren ser sostenibles mediante, por ejemplo, el establecimiento de redes, el desarrollo de las capacidades y las competencias de los trabajadores, y la mejora de las cadenas de valor y los conglomerados regionales y mundiales.

2. Mejora de la cadena de valor y desarrollo de conglomerados. La OIT tiene que apoyar a los gobiernos y los interlocutores sociales para desarrollar y mejorar los conglomerados/sectores que tienen potencial para crear empresas sostenibles y trabajo decente. Concretamente, la OIT debería realizar investigaciones y análisis que sirvan de base para la identificación de sectores con potencial de creación de empleo decente y la elaboración de estrategias para aprovechar esas oportunidades.

3. Estrategias de desarrollo local. La OIT debería proporcionar apoyo mediante la investigación, la formación, el intercambio de conocimientos, y proyectos de cooperación técnica, a los gobiernos y los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de estrategias en los ámbitos subnacionales que contribuyan a la creación de empresas sostenibles y trabajo decente. Esas estrategias son particularmente pertinentes en las regiones donde grandes sectores económicos e industrias tradicionales están bajo presiones competitivas y medioambientales, y se necesitan nuevas oportunidades para el crecimiento y la creación de empleo, así como en las

situaciones posteriores a una crisis.

4. Aplicación de prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. La OIT debería apoyar la documentación, difusión y reproducción de prácticas idóneas en el lugar de trabajo a nivel nacional, sectorial y de la empresa y utilizar sus conocimientos especializados para ayudar a las empresas cuyas prácticas no son sostenibles a que logren la sostenibilidad. Se debería brindar orientación específica a las empresas con vistas a promover prácticas responsables en el lugar de trabajo a lo largo de su cadena de suministro, incluido mediante la utilización de la Declaración sobre las EMN. Ello abarcaría la integración del concepto de trabajo decente, el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la importancia de los derechos de los trabajadores, y la justificación económica de las prácticas sostenibles en programas de desarrollo empresarial más amplios. La OIT debería aportar sus conocimientos especializados sobre el fomento de las relaciones laborales y las asociaciones con miras a la mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo. Esos programas tienen que incluir formadores y material concebido para que los directores y representantes de empresas y los trabajadores puedan mejorar su participación en el diálogo social y la negociación colectiva y asegurarse de que los empresarios se familiaricen con el concepto de trabajo decente, el papel de los sindicatos y la importancia del respeto de los derechos de los trabajadores en los programas de la OIT relativos a la puesta en marcha de empresas y la formación.
5. Programas específicos para grupos específicos y marginados. Es necesario prestar particular atención al desarrollo de microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas sostenibles, a la promoción de las cooperativas, a la empleabilidad, el empleo y el espíritu empresarial de los jóvenes (incluido en los programas de enseñanza), a la potenciación y el espíritu empresarial de la mujer, así como a los programas de desarrollo de la iniciativa empresarial para grupos desfavorecidos. Se ha de prestar especial atención a la economía informal. La OIT podría brindar orientaciones sobre la relación existente entre la reglamentación y la informalidad, las condiciones de trabajo y el crecimiento económico, así como sobre la elaboración de programas que apoyen la transición de los operadores de la economía informal a la economía formal.

25. Al emprender las actividades antes mencionadas, es importante que la OIT potencie su ventaja comparativa para lograr un mayor éxito mediante el establecimiento de asociaciones para promover el Programa de Trabajo Decente con otros organismos y organizaciones de las Naciones Unidas (en particular en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas), con inclusión de la Organización Mundial de la Salud y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, a fin de garantizar la coherencia y evitar la duplicación de esfuerzos. También debería colaborar con las instituciones de Bretón Woods y otras instituciones financieras internacionales y regionales, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, la Organización Mundial del Comercio, las instituciones académicas y otros interlocutores pertinentes implicados en la promoción de empresas sostenibles y del trabajo decente. Debería colaborar con instituciones internacionales, multilaterales y bilaterales con el fin de garantizar prácticas de contratación y adquisición y crediticias sostenibles para demostrar la comprensión

y aplicación de los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo y la Declaración sobre las EMN. La OIT debería asimismo considerar la posibilidad de trabajar en colaboración con otros organismos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y organizaciones externas para elaborar módulos sobre el trabajo decente y las cuestiones sociales y medioambientales, a fin de incluirlos en las herramientas destinadas a las empresas incipientes.

26. En vista de la creciente proliferación de diferentes normas privadas de RSE, la OIT debería promover una discusión más detenida con los mandantes acerca de cómo lograr un enfoque coherente.

27. Asimismo, de acuerdo con los parámetros del Programa y Presupuesto, la Oficina debería desarrollar sus bases de conocimientos sobre cuestiones emergentes (por ejemplo, mediante la investigación en áreas tales como la vinculación entre la sostenibilidad, el impacto del cambio climático en las empresas y el empleo), facilitar el intercambio de conocimientos y prácticas entre los países (por ejemplo, mediante sitios web y bases de datos sobre cuestiones como los convenios colectivos y las relaciones laborales y el entorno propicio para las empresas sostenibles) y reforzar sus programas de cooperación técnica.

Instrumentos

Entre los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con la promoción de empresas sostenibles figuran los siguientes:

I – Convenios

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

II – Recomendaciones

Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)

Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

Editoração Eletrônica
e Impressão

**Parque Gráfico
do MTE**

Brasília-DF