



24 de junio de 2009  
G-2009/30 (21.98)

## **REUNIÓN DE 2009 DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

A raíz de la iniciativa adoptada por el Grupo de los Empleadores durante la reunión de marzo del Consejo de Administración de la OIT, se cambió el orden del día de la Conferencia. El orden del día incluyó una Comisión Plenaria que debatió acerca de la crisis mundial y estudió cuál debía ser la aportación de política social y laboral de la OIT, con el fin de contribuir a la recuperación y obtener repercusiones positivas en términos de empleo y de empresas sostenibles. Esta circular incluye un informe completo de la labor desarrollada por dicha Comisión. De esta experiencia deben extraerse algunas enseñanzas respecto de los métodos de trabajo de la Oficina y de las rigideces que, en ocasiones, llegaron a frustrar los esfuerzos encaminados a celebrar un verdadero debate sobre el fondo de las cuestiones. Cabe esperar, no obstante, que esta experiencia contribuya a mejorar no sólo el método de selección de los temas para la Conferencia, sino también la manera de organizar los debates, con el fin de hacer posible un mejor intercambio entre los grupos.

Las otras dos comisiones técnicas sobre el VIH/SIDA (una recomendación autónoma) y sobre la igualdad de género (discusión general) se ajustaron a una estructura más tradicional de la Conferencia, si bien la labor de la Comisión de la Igualdad de Género se completó en un plazo más breve. Los informes adjuntos demuestran que los empleadores tuvieron éxito a la hora de defender sus necesidades e intereses en los textos, pero en algunas ocasiones el enfoque adoptado por los trabajadores ignoró las realidades del lugar de trabajo, al igual que ocurrió con los puntos de vista de muchos representantes gubernamentales. La manera de lograr una mejor conexión entre el contenido de estos debates y el mundo real sigue suponiendo un desafío.

La Comisión de Aplicación de Normas examinó su abultada carga de casos habitual. Prestó una atención especial a los problemas que afectan a los empleadores y los trabajadores en Venezuela, que desembocó en una petición especialmente firme al Gobierno para que ajustara su actuación a las disposiciones del Convenio núm. 87.

Como era de esperar, la crisis fue la cuestión dominante durante todo el transcurso de la Conferencia. Fue el tema de la Memoria del Director General a la Conferencia, y el motivo de que se celebrara una "Cumbre Mundial sobre el Empleo" de dos días y medio de duración. A esta Cumbre asistieron 17 Jefes de Estado para compartir con los delegados sus puntos de vista sobre la cuestión.

Este tipo de reuniones de alto nivel se está convirtiendo cada vez más en una de las características de la Conferencia. Aunque es cierto que pueden revestir interés, tenemos que tomar en consideración su utilidad a efectos de la labor ligada al orden del día de la Conferencia. También debe considerarse si es que la Conferencia dispone de más tiempo del que necesita para llevar a cabo su labor, y si puede "buscarse" un período de dos días y medio, que representa una parte sustancial de la tercera semana, para una reunión de este tipo. La cuestión de la mejora de la labor de la Conferencia permanecerá en el futuro programa de trabajo de los empleadores, al igual que la supervisión del adecuado seguimiento de la labor realizada por las comisiones durante la reunión de este año de la Conferencia.

La OIE está muy agradecida a todos los delegados empleadores por su compromiso y su presencia en los trabajos de las distintas Comisiones.

### ***EL INFORME GLOBAL***

El Informe Global de 2009 abordó la cuestión del trabajo forzoso, uno de los cuatro principios contenidos en la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Este era el tercer examen anual de la cuestión del trabajo forzoso en el marco de la Declaración.

Los empleadores felicitaron a la Oficina por los esfuerzos desplegados para describir las medidas prácticas que se han adoptado en todo el mundo con el fin de lograr la eliminación del trabajo forzoso, así como los esfuerzos desplegados por los gobiernos, especialmente en el ámbito de la trata de personas. En el Informe se describían además diversas medidas concretas y prácticas que se estaban aplicando en el sector formal y regulado con el apoyo y la participación de los empleadores.

El Grupo también destacó el éxito de la colaboración de la Oficina con los empleadores en la elaboración y aplicación del programa a lo largo de los cuatro años anteriores.

Los miembros de la OIE de Brasil, Guatemala, India, Kenya, Malasia, el Reino Unido y los Estados Unidos de América contribuyeron en el debate. Sus intervenciones incluyeron tanto informes sobre los esfuerzos nacionales y multinacionales de los empleadores contra el trabajo forzoso, como sus reflexiones, perspectivas y enfoques generales.

En el contexto del Informe global de 2009, se han planificado diversas actividades a escala regional con miras a la eliminación del trabajo forzoso.

Se adjuntó al informe de la Oficina un proyecto de plan de acción para los cuatro próximos años. Se está procediendo a su examen, y se discutirá en el contexto general de la labor de la OIT, durante el Consejo de Administración en noviembre.

## ***PROPUESTAS DE PROGRAMA Y PRESUPUESTO***

En su reunión del mes de marzo, el Consejo de Administración de la OIT refrendó las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011. Dichas propuestas fueron sometidas a la aprobación final de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras de la CIT, antes de su adopción por la Conferencia. Como es habitual, se invitó a los portavoces empleador y trabajador de la Comisión PFA para que expresaran sus puntos de vista sobre dichas propuestas. El portavoz de los empleadores reiteró una vez más que su Grupo lamentaba la falta de ambición y de respuesta a la crisis actual. Aunque esperábamos una profunda reforma de la Oficina, las propuestas presentadas eran bastante similares a las del Programa y Presupuesto anterior, si bien se observaba una mejora del enfoque en relación con el empleo y el desarrollo de las empresas. No obstante, y con el fin de propiciar la aplicación de la Declaración del 2008 sobre la justicia social, el Grupo de los Empleadores votó a favor del Programa y Presupuesto. Lo mismo hicieron la práctica totalidad de los gobiernos y el Grupo de los Trabajadores.

## ***APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES***

La labor que desarrolla la Comisión de Aplicación de Normas se divide en dos partes: la discusión general (que incluye la discusión del Estudio general - este año dedicado al Convenio sobre seguridad de salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155), la Recomendación sobre seguridad de salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 164) y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad de salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155) - y la discusión de los 25 casos individuales, además de una Sesión Especial sobre Myanmar (Convenio Núm. 29).

En lo que se refiere al Estudio general, los empleadores hicieron hincapié en su interés por reducir y prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Los empleadores consideraban que la clave del éxito residía en la instauración, en colaboración con los gobiernos y con los trabajadores, de una cultura de seguridad y salud en el trabajo a escala nacional, y que la sociedad en su conjunto debía adoptar y mantener una cultura de mejora de la SST, y apoyar los esfuerzos de los empleadores a este respecto. No obstante, los empleadores dejaron claro que no debían trasladárseles responsabilidades que eran propias de los gobiernos; por ejemplo, en los países que carezcan de una protección adecuada de la salud, los gobiernos son los responsables de desarrollar un sistema de protección de la salud.

Además, en el contexto de la discusión general se aludió al hecho de que no debía aprovecharse la crisis actual como pretexto para no cumplir con las normas. Los empleadores insistieron en que la historia ha demostrado en repetidas ocasiones que una excesiva regulación de los mercados resulta contraproducente a efectos de las economías sostenibles, el crecimiento del empleo, la mitigación de la pobreza, el aumento de la productividad y la mejora del nivel de vida.

En la lista preliminar de casos, que se distribuyó a los Estados Miembros el día 12 de mayo, figuraban 44 casos posibles. La lista final incluía 25 casos. Entre los 25 casos seleccionados, los más interesantes desde el punto de vista de los empleadores fueron: Venezuela y Panamá (Convenio núm. 87), Costa Rica (Convenio núm. 98) e Irán (Convenio núm. 111).

En el caso de Venezuela en relación con el Convenio núm. 87, la Comisión insistió en la gravedad de los actos de violencia, las detenciones y los ataques contra la sede de FEDECAMARAS, los cuales debían investigarse minuciosamente y con carácter urgente. También señaló con preocupación las expropiaciones de propiedades privadas que estaban teniendo lugar en el país. La Comisión lamentó además que aún no existieran órganos oficiales para el diálogo social tripartito, a pesar de los repetidos llamamientos de los órganos de control de la OIT en este sentido.

En el caso de Colombia en relación con el Convenio núm. 87, en el que se observaban progresos, la Comisión acogió con agrado las iniciativas tomadas por el Gobierno para la aplicación del Convenio a través de distintas medidas. Entre éstas figuraban la adopción de una nueva legislación por la que la competencia para declarar ilegal una huelga, hasta entonces asignada a la autoridad administrativa, se transfería a la autoridad judicial. También se felicitó por el reforzamiento de la oficina del fiscal, por los consiguientes avances obtenidos en la lucha contra la violencia y contra la impunidad, así como por la creación de un fondo de compensación para las víctimas de la violencia.

Como consecuencia de la discusión de la lista de casos, se incluyeron en el Informe de la Comisión párrafos especiales relativos a Myanmar y Swazilandia (Convenio núm. 87) y a Irán (Convenio núm. 111).

### ***EL VIH/SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO***

#### ***(primera discusión para la elaboración de una recomendación autónoma)***

La Comisión sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo se creó a raíz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2007 de incluir un punto normativo sobre el VIH/SIDA en el orden del día de la Conferencia. Debido a la fuerte presión ejercida por el Grupo de los Trabajadores en favor de la adopción de un convenio, el Consejo de Administración llegó a la solución de compromiso de utilizar el procedimiento de doble discusión con miras a la elaboración de una recomendación autónoma.

Esta decisión de compromiso del Consejo de Administración no impidió que el Grupo de los Trabajadores siguiera presionando en favor de la adopción de un convenio. Durante la primera sesión de la Comisión, los trabajadores argumentaron que sólo un convenio podría proporcionar la máxima protección a los trabajadores infectados y afectados por el VIH/SIDA. Los empleadores se mantuvieron firmes en su posición, argumentando una vez más que la OIT tenía que redoblar sus esfuerzos para facilitar orientaciones a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales sobre la manera de responder al problema del VIH/SIDA en el lugar de trabajo. La OIT dispone de un buen punto de partida que es su Repertorio de recomendaciones prácticas, el cual proporciona a los mandantes tripartitos un marco para responder activamente a la epidemia. Por otra parte, es preciso renovar el programa de cooperación técnica de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, con el fin de cubrir el mayor número de lugares de trabajo que sea posible. El Grupo de los Empleadores consideraba que una recomendación dispondría de la flexibilidad necesaria para permitir que distintos países respondieran de manera apropiada a la evolución de la epidemia. Al igual que se había conseguido con el Repertorio de

recomendaciones prácticas de la OIT, una recomendación proporcionaría orientaciones oportunas y flexibles para que los tres mandantes de la OIT colaboraran en esta materia.

Los empleadores se mostraron complacidos por el hecho de que su opinión recibiera un apoyo aplastante de todos los gobiernos, y la Comisión decidió optar por una recomendación autónoma. Sin embargo, es importante que los empleadores sigan ejerciendo su vigilancia, dado que a lo largo de los debates se produjeron diversos intentos por parte de los trabajadores para introducir un lenguaje muy prescriptivo, similar al de un convenio. Además, los empleadores también se felicitaron por que se reconociera en las conclusiones la gran utilidad del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, y la necesidad de fomentar su aplicación.

Se produjo un debate acerca del papel que correspondía asumir en el lugar de trabajo en la respuesta al VIH/SIDA. Los empleadores manifestaron su opinión de que el lugar de trabajo no podía reemplazar al sector de la salud, al que incumbe la responsabilidad principal a la hora de abordar las cuestiones de salud. En las conclusiones, se reconoce que la respuesta que se dé en el lugar de trabajo debe apoyar la respuesta nacional frente al VIH/SIDA, y que la OIT tiene que seguir incrementando la cooperación internacional, en particular en el contexto del ONUSIDA. La Comisión experimentó dificultades a la hora de tratar de establecer definiciones para algunos de los términos científicos utilizados en el proyecto de conclusiones. Dichas dificultades sirvieron para demostrar el hecho de que el lugar de trabajo no puede sustituir a instituciones tales como la OMS. Dichos términos quedaron entre corchetes, y se pidió a la OIT que prosiguiera las discusiones con la OMS a fin de establecer unas definiciones útiles y coherentes antes de la próxima discusión, que tendrá lugar el 2010.

Estrechamente vinculada al papel que incumbe asumir en el lugar de trabajo estaba la cuestión del ámbito de aplicación del documento. Mientras que los empleadores consideraban que el documento debía aplicarse exclusivamente al lugar de trabajo, los trabajadores intentaron asegurarse de que el instrumento abarcara a todos los trabajadores de todos los lugares de trabajo, incluidos los desempleados. La Comisión rechazó que se incluyera a los desempleados, aunque no cabrá sorprenderse si vuelve a plantearse su inclusión.

También habrán de volverse a examinar varias cuestiones para garantizar la coherencia. Es preciso armonizar las conclusiones propuestas, ya que se observa un gran número de repeticiones en el preámbulo y en las partes relativas a los principios generales, las políticas nacionales y las medidas para la prevención, el tratamiento y la atención, el apoyo, y la protección de la vida privada y la confidencialidad. Aunque el Grupo de los Empleadores deseaba un documento sucinto y preciso, los trabajadores y algunos gobiernos mostraron una tendencia a introducir enmiendas similares en todas las secciones. Habrá que resistirse a ello el año que viene.

## **LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO EJE DEL TRABAJO DECENTE** (discusión general)

Tal y como se acordó en la reunión del Consejo de Administración de la OIT de marzo de 2009, la Comisión se reunió sólo durante una semana a fin de dejar cabida al resto del programa de la CIT. El Grupo de los Empleadores se mostró complacido por este nuevo formato, pues resultó eficaz para discutir las cuestiones importantes.

La Comisión elaboró una serie de conclusiones en las que quedaban reflejados puntos de especial interés para los empleadores. A continuación se enumeran algunas de las cuestiones clave que el Grupo de los Empleadores consideraba importantes para que hombres y mujeres aprovecharan las oportunidades del mercado de trabajo y se pudiera lograr la igualdad género:

**Importancia de la existencia de un entorno adecuado para facilitar la formalización del sector informal y la promoción de las empresas sostenibles.** El Grupo de los Empleadores consideraba esencial el mantenimiento de la economía formal (en la que los empleados trabajan legalmente a cambio de un salario, pagan impuestos y disfrutan de protecciones laborales). El empleo formal y legal es indispensable a la hora de ofrecer oportunidades a las mujeres y de garantizar unos ingresos más equitativos.

Las empresas que ya están en la economía formal también necesitan que las condiciones legales sean sostenibles. El Grupo destacó la importancia de las conclusiones alcanzadas por la Comisión sobre las empresas sostenibles durante la reunión de 2007 de la CIT.

**Reconocimiento de la importancia de la educación, la formación, el desarrollo de las calificaciones y el aprendizaje permanente.** Los empleadores insistieron en que la formación y la educación resultan también esenciales a la hora de garantizar la máxima participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Los empleadores tienen que desempeñar un papel fundamental para asegurarse de que la educación y la formación permitan obtener una fuerza laboral cualificada y empleable. Los gobiernos por su parte tienen que escuchar a quienes crearán los nuevos puestos de trabajo, es decir, a los empleadores.

**No hay trabajo precario en la economía formal.** Los trabajadores han lanzado campañas contra el trabajo a tiempo parcial, el trabajo en régimen de subcontratación y otros acuerdos laborales. Los consideran trabajo precario, y han llevado a cabo una campaña mundial sobre esta cuestión. En las conclusiones, el Grupo de los Empleadores insistió en que no debía definirse este tipo de acuerdos como precarios, ya que varios de ellos forman parte de la economía formal e implican en muchos casos, y especialmente en el caso de la mujer, una opción personal para acceder al mercado de trabajo a través de este nuevo tipo de acuerdos.

**Reconocimiento del éxito que han supuesto las ZFI para algunas economías.** Las zonas francas industriales ofrecen nuevas oportunidades de empleo para las mujeres y unas condiciones de trabajo favorables que no siempre existen en la economía nacional. Los trabajadores se niegan a aceptarlo, y siempre se centran en

los aspectos negativos de las ZFI. En algunos países se han suscitado algunas inquietudes, pero éstas no deberían generalizarse.

**Reconocimiento del hecho de que el concepto "salario igual por un trabajo de igual valor" no se entiende claramente y resulta difícil de aplicar.** Este concepto se trata el Convenio núm. 100. Se ha reconocido la dificultad para entender este principio y que resulta muy difícil de aplicar. Este es otro tema que los trabajadores están dispuestos a impulsar y promover. Los empleadores reconocen la importancia de la igualdad de la remuneración por un trabajo de igual valor, especialmente en el contexto de la disparidad de remuneraciones. Sin embargo, también son conscientes de las dificultades que entraña la aplicación del principio de un salario igual por un trabajo de igual valor.

**Reconocimiento de la necesidad de seguir analizando el escaso número de ratificaciones del Convenio núm. 183 (protección de la maternidad).** Los empleadores votaron en contra de este Convenio cuando se adoptó en el año 2000, debido entre otras cosas al carácter estricto e inflexible de algunas de sus disposiciones. Nuestra inquietud ha quedado reflejada en la baja tasa de ratificación por parte de los Gobiernos (tan sólo 17 Estados Miembros). Este Convenio cuenta con el apoyo incondicional del Grupo de los Trabajadores, que está dispuesto a presionar a la Oficina para que lo convierta en un convenio fundamental.

El hecho de oponerse a la promoción de este Convenio en particular no significa que los empleadores estén en contra del concepto de la protección de la maternidad. Sin embargo, no consideran que este Convenio sea apropiado para abordar la cuestión de la protección de la maternidad.

En general, la Comisión alcanzó unas conclusiones equilibradas que podrían aplicarse en distintas circunstancias, cualquiera que sea el nivel de desarrollo de los países.

### ***COMISIÓN PLENARIA SOBRE EL EMPLEO Y LA POLÍTICA SOCIAL CONSECUENCIAS DE LA CRISIS ECONÓMICA Y FINANCIERA MUNDIAL***

Los empleadores aportaron los argumentos que llevaron a reorganizar el orden del día de la Conferencia para incluir una discusión principal centrada en la crisis de los mercados de trabajo. Los motivos invocados por los empleadores para explicar la necesidad de esta reorganización fueron los siguientes:

En primer lugar, debido a la gravedad sin precedente de la crisis; y en segundo lugar, por razones de pertinencia y credibilidad (de la OIT) ya que, a raíz de la Declaración de 2008, la OIT debía orientarse más en función de la demanda y mostrarse más capaz de responder a los problemas actuales.

*Este enfoque no estaba exento de peligro.* Gracias a una gestión prudente del proceso antes del inicio de la CIT, se evitó lo que podría haberse convertido fácilmente en una estéril polémica ideológica.

En el Pacto Mundial para el Empleo, que representa el resultado de la labor de la Comisión Plenaria, se evita llevar a cabo un análisis retrospectivo de la crisis para

centrarse en las soluciones. El documento no recrimina al sector privado, la libre empresa o el sistema de mercado. El Pacto se limita a formular un llamamiento sensato en favor de la construcción de un marco regulatorio y de supervisión del sector financiero más fuerte y más coherente a nivel mundial. De esta manera dicho sector podrá servir a la economía real, promover las empresas sostenibles y el trabajo decente, y asegurar una mejor protección de los ahorros y las pensiones de las personas.

Por encima de todo, el Pacto es un marco para el periodo venidero y un conjunto de políticas prácticas para el sistema multilateral, los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. El Pacto contempla que cada país puede formular un paquete de políticas específico en función de sus circunstancias y prioridades. En resumen, evita formular ningún enfoque preceptivo de aplicación universal.

Es importante señalar que en el Pacto no se establece ninguna confusión ni comparación entre las empresas públicas y las privadas. Tampoco se incluye ningún llamamiento en favor de un mayor protagonismo del Estado en el sector empresarial.

El Pacto no sólo promueve claramente un comercio y unos mercados eficientes y bien regulados, sino que también envía un mensaje claro respecto de la necesidad de evitar soluciones proteccionistas.

La importancia de las empresas sostenibles queda firmemente asentada en el Pacto, en el que se subraya la necesidad de una coordinación de las opciones políticas mundiales con el fin de consolidar los esfuerzos nacionales e internacionales, centrados en torno al empleo y las empresas sostenibles. En el Pacto se reconoce explícitamente la contribución de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y de las microempresas a la creación de empleo. También promueve una serie de medidas, entre las que se incluye el acceso al crédito asequible, que permitirían garantizar un entorno favorable para el desarrollo de dichas empresas. Además, el Pacto hace hincapié en la necesidad de un entorno reglamentario propicio.

El Pacto es realista respecto de la situación actual. Señala los peligros vinculados a *las espirales inflacionistas en el ámbito de los salarios*. Sin embargo, no realiza ningún llamamiento a favor de un incremento de los salarios (siendo el argumento en favor de dicho llamamiento es que con ello se incrementaría la demanda).

Tal vez lo más importante sea que el Pacto elude toda tentación de rebasar el mandato de la OIT - algo que se temía durante el período previo a la CIT. El Pacto se asienta firmemente en ámbitos que corresponden al mandato y la competencia de la OIT. Refuerza la primacía de la OIT como la Organización con autoridad reconocida en ámbitos claves que revisten importancia a la hora de responder a la crisis. A través de él, la Organización se compromete a centrar sus labores inmediatas y futuras en la prestación de ayuda a los mandantes para formular estrategias y medidas destinadas a salir de la crisis de los mercados de trabajo.

Durante su reunión del próximo mes de noviembre, el Consejo de Administración examinará un plan de acción detallado respecto de la manera de llevar a la práctica el Pacto. Se adjunta una Guía de los Empleadores para una mejor comprensión del Pacto para el Empleo.

## **VERIFICACIÓN DE PODERES**

El Grupo de los Empleadores presentó dos protestas respecto de las delegaciones de los empleadores de Irán y de Venezuela, y una queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores de Nicaragua.

En el caso de Irán, la Comisión no se mostró convencida de que, tal y como había solicitado en sus conclusiones del año pasado, se hubieran utilizado criterios objetivos y verificables para la determinación de la organización de empleadores más representativa del país.

En espera de la decisión judicial definitiva respecto de la posible disolución de la ICEA, la Comisión recordó la recomendación formulada por el Comité de Libertad Sindical. La recomendación pedía al Gobierno que adoptara inmediatamente las medidas oportunas para volver a inscribir a la ICEA a fin de garantizar que pudiera ejercer sus actividades sin injerencias.

Tras recordar que el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT exige al Gobierno consultar a la organización de empleadores más representativa, la Comisión instó de nuevo al Gobierno a que estableciera, en consulta con las organizaciones pertinentes, un procedimiento transparente e integrador, basado en criterios objetivos y verificables, para designar a los representantes empleadores. De este modo que la delegación de los empleadores de la República Islámica de Irán a la reunión de la Conferencia del año próximo debería nombrarse cumpliendo plenamente las disposiciones pertinentes de la Constitución de la OIT. Con este fin, la Comisión espera que el Gobierno inicie con urgencia la revisión de su legislación laboral y del resto de la legislación pertinente, con la asistencia técnica de la Oficina.

En lo que respecta a Venezuela, la Comisión tomó nota de que, una vez más, la situación no había evolucionado materialmente respecto de la existente en 2007 y 2008. En sus recomendaciones relativas a protestas similares presentadas en dichos años contra la composición de la delegación de los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela, la Comisión llegó a la conclusión de que "la participación de diversas organizaciones, con independencia de su representatividad y de su naturaleza genuina de organizaciones de empleadores, en el proceso de designación de los delegados gubernamentales ante la Conferencia, no se ajusta a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT".

La Comisión volvió a formular la misma recomendación final formulada en 2007 y 2008, en la que recordaba que *“la delegación de los empleadores debería designarse de acuerdo con las organizaciones de empleadores más representativas, atendiendo a criterios objetivos y verificables preestablecidos. La Comisión subraya que las consultas deberían celebrarse de suerte que se garantice que las organizaciones son genuinamente de empleadores y que están habilitadas para actuar con absoluta independencia respecto del Gobierno o de cualquier otro órgano del Estado. La Comisión cuenta con que, gracias a la asistencia de la Oficina, el Gobierno vele por que la designación de las delegaciones no gubernamentales para las futuras reuniones de la Conferencia se realice en rigurosa conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.”* La Comisión espera no verse obligada a reiterar esta recomendación el año que viene.

Por último, el Grupo de los Empleadores presentó una queja por el impago de los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores de Nicaragua, el Sr. Freddy José Blandón, que no obstante pudo asistir a esta reunión de la Conferencia porque su organización de empleadores - la COSEP - había pagado sus gastos.

El Gobierno de Nicaragua atribuyó su incapacidad para pagar dichos gastos debido a las restricciones presupuestarias vinculadas a la crisis económica internacional y que le habían llevado a confiar la representación de la delegación gubernamental a funcionarios de su Misión Permanente en Ginebra. Sin embargo, la Comisión recordó que, mientras que la mayoría de los gobiernos pueden contar con el apoyo de su misión permanente en Ginebra para garantizar la participación de una delegación gubernamental, los interlocutores sociales no disponen de un sistema de este tipo.

La decisión de no cubrir los gastos del delegado de los empleadores era incompatible con la obligación del Gobierno en virtud del artículo 13, párrafo 2 a) de la Constitución de la OIT de cubrir los gastos de una delegación tripartita completa. La Comisión indicó que la crisis financiera no sólo tenía repercusiones para los gobiernos, sino que tenía repercusiones incluso mayores para los interlocutores sociales y su capacidad para hacer frente a sus propios gastos. En consecuencia, la Comisión esperaba que el Gobierno cumpliera con su obligación de cubrir los gastos de viaje y estancia del delegado los empleadores para toda la duración de la reunión de la Conferencia y que, en el futuro, el Gobierno cumpliera con sus obligaciones constitucionales a este respecto.

Para acceder a los informes y conclusiones de las distintas Comisiones, puede acudir al enlace siguiente:

[http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/lang--en/index.htm)

\* \* \*