



Consejo de Administración

331.^a reunión, Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2017

GB.331/PV

**Actas de la 331.^a reunión
del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo**

**Proyecto de Actas de la 331.^a reunión
del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo**

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su 331.^a reunión en Ginebra, del jueves 26 de octubre al jueves 9 de diciembre de 2017, bajo la presidencia del Sr. Luc Cortebeeck de Bélgica.

En anexo figura la lista de las personas que asistieron a esta reunión del Consejo de Administración.

Índice por puntos del orden del día

| <i>Punto del orden del día</i> | <i>Signatura del documento</i> | <i>Título</i> | <i>Página</i> | <i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i> |
|--------------------------------|--------------------------------|--|---------------|--|
| Sección Institucional | | | | |
| 1 | GB.331/INS/1 | Aprobación de las actas de la 330. ^a reunión del Consejo de Administración | 5 | 6 |
| | GB.331/INS/1/1 | Elección de un nuevo Vicepresidente gubernamental del Consejo de Administración | 5 | 7 |
| 2 | GB.331/INS/2 | Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo | 6 | |
| | GB.331/INS/2 (Add.) | Propuesta de retiro de la Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31) | 6 | 28 |
| 3 | GB.331/INS/3 | Seguimiento de la resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente: Marco para las discusiones recurrentes | 13 | 42 |
| 4 | GB.331/INS/4/1 (Rev.) | Cuestiones derivadas de las labores de la 106. ^a reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo Seguimiento de la resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral | 16 | 85 |
| | GB.331/INS/4/2 | Seguimiento de la resolución relativa al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia | 26 | 102 |
| | GB.331/INS/4/3 (Rev.) | Seguimiento de la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo | 31 | 125 |
| 5 | GB.331/INS/5 | La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas | 36 | 219 |
| 6 | GB.331/INS/6 | Seguimiento de la resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo adoptada por la Conferencia en su 104. ^a reunión (2015): Informe de situación sobre la ejecución del plan de acción | 56 | 245 |
| 7 | GB.331/INS/7 | Examen y posible revisión de los formatos y del Reglamento para las reuniones | 61 | 260 |
| 8 | GB.331/INS/8 | Propuesta para la presentación de informes integrados y conjuntos sobre los resultados en materia de políticas en el marco de los cuatro objetivos estratégicos | 63 | 274 |
| 9 | GB.331/INS/9 | Estrategia en materia de alianzas de colaboración y coherencia de las políticas | 66 | 295 |
| 10 | GB.331/INS/10 | Examen de la aplicación de los acuerdos suscritos entre la OIT y la ISO | 71 | 320, 321 |
| 11 | GB.331/INS/11 | Seguimiento de la resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 102. ^a reunión (2013) | 76 | 361 |

| <i>Punto del orden del día</i> | <i>Signatura del documento</i> | <i>Título</i> | <i>Página</i> | <i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i> |
|--------------------------------|--------------------------------|--|---------------|--|
| 12 | GB.331/INS/12 (Rev.) | Queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT – Información sobre los progresos alcanzados | 84 | 372 |
| | GB.331/INS/12 (Add.) | Repercusiones financieras de la extensión en el tiempo de la presencia en Guatemala del representante de la OIT en ese país | 88 | 373 |
| 13 | GB.331/INS/13 | Queja relativa al incumplimiento por Qatar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), presentada por varios delegados a la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT | 88 | 387 |
| 14 | GB.331/INS/14 (Rev.) | Queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados a la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo | 92 | 442 |
| 15 | | Informes del Comité de Libertad Sindical | | |
| | GB.331/INS/15 | 383.º informe | 102 | 467 |
| 16 | GB.331/INS/16 | Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín Informe de la 80.ª reunión del Consejo del Centro (Turín, 26-27 de octubre de 2017) | 108 | 474 |
| 17 | GB.331/INS/17 | Informe del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo | 110 | |
| | | Composición del Consejo de Administración: Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT | 110 | 478 |
| | | Mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Análisis de la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia | 111 | 479 |
| | | Mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia | 111 | 480 |
| | | Examen del papel y del funcionamiento de las reuniones regionales | 112 | 481 |
| 18 | GB.331/INS/18 (Rev.) | Informe del Director General | 112 | |
| | | Necrología: Sr. Jean-Jacques Oechslin | 112 | 486 |
| | | Composición de la Organización, progreso de la legislación internacional del trabajo y administración interna | 113 | 488 |
| | GB.331/INS/18/1 | <i>Primer informe complementario</i> : Seguimiento de las iniciativas para el centenario de la OIT | 113 | 518 |

| <i>Punto del orden del día</i> | <i>Signatura del documento</i> | <i>Título</i> | <i>Página</i> | <i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i> |
|---|--------------------------------|--|---------------|--|
| | GB.331/INS/18/2 | <i>Segundo informe complementario:</i> Seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración | 121 | 521 |
| | GB.331/INS/18/3 | <i>Tercer informe complementario:</i> Documentos presentados sólo para información | 122 | 522 |
| | GB.331/INS/18/4 | <i>Cuarto informe complementario:</i> Nombramiento de un Director General Adjunto y de una Subdirectora General | 122 | 523 |
| 19 | | Informes de la Mesa del Consejo de Administración | 123 | |
| | GB.331/INS/19/1 | <i>Primer informe:</i> Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud (CUT-EsSalud) | 123 | 524 |
| | GB.331/INS/19/2 | <i>Segundo informe:</i> Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Rumania del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Federación de Sindicatos de Médicos Anatomopatólogos de Rumania (FSMAPR) | 123 | 525 |
| 20 | GB.331/INS/20 | Programa, composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones | 124 | |
| | | Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Renovación de mandatos | 124 | 526 |
| | | Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 5-9 de febrero de 2018) | 124 | 527 |
| | | Reunión de expertos para adoptar directrices sobre el diálogo social en los servicios públicos de urgencia (Ginebra, 16-20 de abril de 2018) | 125 | 528 |
| | | Programa de reuniones para el resto del año 2017, así como para 2018 y 2019, e información preliminar para 2020 | 126 | 529 |
| Sección de Formulación de Políticas | | | | |
| <i>Segmento de Empleo y Protección Social</i> | | | | |
| 1 | GB.331/POL/1 | Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo | 127 | 543 |
| 2 | GB.331/POL/2 | Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo | 131 | 572 |
| <i>Segmento de Diálogo Social</i> | | | | |
| 3 | GB.331/POL/3 | Reuniones sectoriales celebradas en 2017 y propuestas para 2018 | 138 | 589 |
| 4 | GB.331/POL/4 | Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo | 142 | 617 |

| <i>Punto del orden del día</i> | <i>Signatura del documento</i> | <i>Título</i> | <i>Página</i> | <i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i> |
|---|--------------------------------|---|---------------|--|
| <i>Segmento de Cooperación para el Desarrollo</i> | | | | |
| 5 | GB.331/POL/5 | Colaboración de la OIT con la industria del tabaco en pos del mandato social de la Organización | 150 | 687 |
| 6 | GB.331/POL/6 | Programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados | 165 | 697 |
| Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo | | | | |
| <i>Segmento de Cuestiones Jurídicas</i> | | | | |
| 1 | GB.331/LILS/1 | Delegaciones incompletas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales | 169 | 705 |
| <i>Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos</i> | | | | |
| 2 | GB.331/LILS/2 | La iniciativa relativa a las normas: Informe de la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas Informe de la Mesa, con arreglo al párrafo 17 del mandato del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas | 171 | 723 |
| | GB.331/LILS/2 (Add.) | Disposiciones financieras para dos reuniones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (2018-2019) | 171 | 724 |
| 3 | GB.331/LILS/3 | Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e) y 6, d) del artículo 19 de la Constitución en 2019 | 177 | 737 |
| Sección de Programa, Presupuesto y Administración | | | | |
| <i>Segmento de Programa, Presupuesto y Administración</i> | | | | |
| 1 | GB.331/PFA/1 | Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede | 181 | 748 |
| 2 | GB.331/PFA/2 | Propuestas de presupuesto para 2018-2019 relativas a las cuentas extrapresupuestarias: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) | 183 | 753 |
| 3 | GB.331/PFA/3 | Programa y Presupuesto para 2016-2017: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones | 184 | 759 |
| 4 | GB.331/PFA/4 | Estrategia en materia de conocimientos 2018-2021 | 186 | 783 |
| 5 | GB.331/PFA/5 | Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2018-2021 | 191 | 798 |
| 6 | | Otras cuestiones financieras | 195 | |
| | GB.331/PFA/6/1 | Disposiciones financieras para la renovación de los locales de la Oficina de País de la OIT para el Brasil | 195 | 806 |
| <i>Segmento de Auditoría y Control</i> | | | | |
| 7 | GB.331/PFA/7 | Comité Consultivo de Supervisión Independiente: Mandato revisado | 196 | 813 |
| 8 | GB.331/PFA/8 | Informe de evaluación anual de 2016-2017 | 198 | 827 |

| <i>Punto del orden del día</i> | <i>Signatura del documento</i> | <i>Título</i> | <i>Página</i> | <i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i> |
|--------------------------------|--------------------------------|--|---------------|--|
| 9 | GB.331/PFA/9 | Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País | 201 | 850 |
| 10 | GB.331/PFA/10 | Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): Informes de la DCI | 207 | 860 |
| 11 | | Otras cuestiones de auditoría y control | 210 | |
| | | <i>Segmento de Personal</i> | | |
| 12 | | Declaración de la representante del personal | 210 | |
| 13 | GB.331/PFA/13 | Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 Agilidad, compromiso y eficiencia | 210 | 886 |
| 14 | | Enmiendas al Estatuto del Personal | 216 | |
| 15 | GB.331/PFA/15 | Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT | 216 | |
| | | Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por otras organizaciones internacionales | 216 | 896 |
| 16 | GB.331/PFA/16 (Rev.) | Otras cuestiones de personal Información actualizada sobre las decisiones tomadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en su 85.ª reunión con respecto al índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra | 218 | 918 |
| Anexos | | | | |
| I. | | Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (331.ª reunión – 31 de octubre de 2017) | 225 | |
| II. | | Lista final de las personas presentes en la reunión | 229 | |

Sección Institucional

1. La Sección Institucional se reúne el lunes 30 de octubre, el jueves 2 y el viernes 3 de noviembre, y del lunes 6 al jueves 9 de noviembre de 2017. Conduce sus labores el Presidente del Consejo de Administración, Sr. L. Cortebeeck (trabajador, Bélgica). El Vicepresidente empleador del Consejo de Administración, Sr. M. Mdwaba (Sudáfrica), interviene como portavoz del Grupo de los Empleadores para la Sección, excepto en relación con el punto 3, «Seguimiento de la resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente: Marco para las discusiones recurrentes», y el punto 4/3, «Cuestiones derivadas de las labores de la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo: Seguimiento de la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo», para los cuales actúa como portavoz la Sra. R. Hornung-Draus; el punto 4/1, «Cuestiones derivadas de las labores de la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo: Seguimiento de la resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral», para el cual actúa como portavoz el Sr. S. Barklamb; el punto 4/2, «Cuestiones derivadas de las labores de la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo: Seguimiento de la resolución relativa al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia», para el cual actúa como portavoz el Sr. F. Ahmed; el punto 6, «Seguimiento de la resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo adoptada por la Conferencia en su 104.ª reunión (2015): Informe de situación sobre la ejecución del plan de acción para el seguimiento», para el cual actúa como portavoz el Sr. C. H. Kyriazis; el punto 9, «Estrategia en materia de alianzas de colaboración y coherencia de las políticas», para el cual actúa como portavoz el Sr. A. Yuma; el punto 10, «Examen de la aplicación de los acuerdos suscritos entre la OIT y la ISO», para el cual actúa como portavoz el Sr. B. Matthey; el punto 15, «Informes del Comité de Libertad Sindical», para el cual actúa como portavoz el Sr. A. Echavarría; y el punto 16, «Informe del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín», para el cual actúa como portavoz el Sr. R. Dubey. La Sra. C. Passchier (Países Bajos) interviene como portavoz del Grupo de los Trabajadores, excepto en relación con el punto 4/2, para el cual actúa como portavoz el Sr. M. Guiro; el punto 4/3, para el cual actúa como portavoz el Sr. K. Ross; el punto 6, para el cual actúa como portavoz el Sr. P. Dimitrov; y el punto 10, para el cual actúa como portavoz la Sra. S. Cappuccio.
2. Los siguientes miembros del Consejo de Administración conducen las labores de los demás segmentos y secciones de la 331.ª reunión:

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social (miércoles 1.º de noviembre de 2017)

Presidente: Sr. R. Behzad (República Islámica del Irán)

Portavoces del Grupo de los Empleadores:

Punto 1: «Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo»: Sr. E. Potter

Punto 2: «Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo»: Sra. V. Giulietti

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. P. Dimitrov

Segmento de Diálogo Social

(martes 31 de octubre y miércoles 1.º de noviembre de 2017)

Presidente: Sr. A. H. Adewo (Etiopía)

Portavoces del Grupo de los Empleadores:

Punto 3: «Reuniones sectoriales celebradas en 2017 y propuestas para 2018»:
Sr. P. Woolford

Punto 4: «Resultado 7: Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo»: Sr. E. Potter

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. B. Thibault

Segmento de Cooperación para el Desarrollo

(miércoles 1.º y miércoles 8 de noviembre de 2017)

Presidente: Sr. L. Cortebeeck (trabajador, Bélgica)

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sra. J. Mugo

Portavoces del Grupo de los Trabajadores:

Punto 5: «Colaboración de la OIT con la industria del tabaco en pos del mandato social de la Organización»: Sra. C. Passchier

Punto 6: «Programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados»: Sr. M. Guiro

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Segmento de Cuestiones Jurídicas

(viernes 3 de noviembre de 2017)

Presidente: Sr. G. Corres (Argentina)

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sr. F. Yllanes

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. J. E. Ohrt

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

(viernes 3 de noviembre de 2017)

Presidente: Sr. G. Corres (Argentina)

Portavoces del Grupo de los Empleadores:

Punto 2: «La iniciativa relativa a las normas: Informe de la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Ginebra, 25-29 de septiembre de 2017)»: Sr. A. Echavarría

Punto 3: «Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e) y 6, d), del artículo 19 de la Constitución en 2019»: Sr. F. Yllanes

Portavoces del Grupo de los Trabajadores:

Punto 2: Sra. C. Passchier

Punto 3: Sra. A. Brown

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración *(lunes 30 y martes 31 de octubre de 2017)*

Presidente: Sr. L. Cortebeeck (trabajador, Bélgica)

Portavoces del Grupo de los Empleadores:

Punto 1, «Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede»; punto 3, «Programa y Presupuesto para 2016-2017: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones»; punto 5, «Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2018-2021», y punto 6, «Otras cuestiones financieras: Disposiciones financieras para la renovación de los locales de la Oficina de País de la OIT para el Brasil»: Sr. J. M. Lacasa

Punto 2: «Propuestas de presupuesto para 2018-2019 relativas a las cuentas extrapresupuestarias: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)»: Sr. J. Mailhos

Punto 4: «Estrategia en materia de conocimientos 2018-2021»: Sr. S. Barklamb

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sra. C. Menne

Segmento de Auditoría y Control *(martes 31 de octubre de 2017)*

Presidente: Sr. L. Cortebeeck (trabajador, Bélgica)

Portavoces del Grupo de los Empleadores:

Punto 7, «Comité Consultivo de Supervisión Independiente: Mandato revisado»; punto 8, «Informe de evaluación anual de 2016-2017»; punto 10, «Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): Informes de la DCI», y punto 11, «Otras cuestiones de auditoría y control»: Sr. J. M. Lacasa

Punto 9: «Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País»: Sr. K. Ghariani

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sra. C. Menne

Segmento de Personal *(martes 31 de octubre y miércoles 1.º, martes 7 y miércoles 8 de noviembre de 2017)*

Presidente: Sr. L. Cortebeeck (trabajador, Bélgica)

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sr. P. Woolford

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sra. C. Menne

**Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración
y de la Conferencia Internacional del Trabajo**

(lunes 6 y martes 7 de noviembre de 2017)

Presidente: Sr. L. Cortebeeck (trabajador, Bélgica)

Portavoces del Grupo de los Empleadores:

Punto 1: «Composición del Consejo de Administración: Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT»: Sr. H. Munthe

Punto 2/1, «Mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Análisis de la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia», y punto 2/2, «Mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia»: Sr. M. Mdwaba

Punto 3: «Examen del papel y del funcionamiento de las reuniones regionales»: Sra. R. Hornung-Draus

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sra. C. Passchier

Comité de Libertad Sindical

(jueves 26 a sábado 28 de octubre de 2017)

Presidente: Sr. T. Teramoto (Japón) (interino)

Vicepresidente empleador: Sr. A. Echavarría

Vicepresidente trabajador: Sr. Y. Veyrier ¹

Discurso de apertura del Director General

3. *El Director General* dice que la composición actual del Consejo de Administración deberá guiar a la OIT antes, durante y después del centenario de la Organización. En este momento decisivo, es fundamental que la OIT demuestre su capacidad para aportar beneficios reales y defender eficazmente la justicia social. En la presente reunión del Consejo de Administración, se examina un informe sobre los progresos realizados en lo que atañe a las siete iniciativas para el centenario de la OIT en su conjunto, así como una serie de documentos sobre iniciativas para el centenario concretas. La iniciativa relativa al futuro del trabajo, que ha sido objeto de diálogos nacionales en 110 Estados Miembros, ha entrado en una nueva fase con la creación, en agosto, de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, copresidida por la Presidenta de la República de Mauricio y el Primer Ministro de Suecia. El Consejo de Administración también deberá brindar su asesoramiento sobre el orden del día y el formato de la reunión de la Conferencia en el año de su centenario.
4. El Director General señala que uno de los compromisos constantes durante su primer mandato fue la reforma de la Organización, y lo seguirá siendo en su segundo mandato. Muchos de los documentos que se examinan en la reunión guardan relación con este propósito, por ejemplo, los relativos a las estrategias en materia de conocimientos, tecnología de la información y recursos humanos. En ese sentido, se están redistribuyendo algunos recursos para asignarlos a los servicios de primera línea a los mandantes. Además,

¹ En sustitución de la Sra. C. Passchier.

la OIT está contribuyendo a la reforma de las Naciones Unidas, y ha armonizado su Programa y Presupuesto con la aplicación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). No obstante, la relación institucional de la OIT con las Naciones Unidas también plantea desafíos, como el futuro de su cooperación con la industria del tabaco y la cuestión relativa a las condiciones de empleo en el sistema de las Naciones Unidas regidas por la Comisión de Administración Pública Internacional; en ambos casos se trata de problemas de coherencia del sistema.

5. En varios documentos de particular importancia se tratan aspectos específicos sobre políticas o situaciones nacionales. En tres de ellos, se pide al Consejo de Administración que proporcione orientaciones con respecto a las medidas de seguimiento de los productos técnicos derivados de la 106.^a reunión de la Conferencia: el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia; la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También se solicitan orientaciones en relación con los resultados en materia de políticas previstos en el Programa y Presupuesto sobre las normas internacionales del trabajo, las formas inaceptables de trabajo y la inspección laboral. Asimismo, en el orden del día de la presente reunión figuran varios casos de países específicos, en los que se informa de los avances con respecto a las quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. Pese a que estos casos son inevitablemente difíciles, la historia de la OIT demuestra que es posible obtener resultados combinando perseverancia y principios.

Primer punto del orden del día

Aprobación de las actas de la 330.^a reunión del Consejo de Administración (documento [GB.331/INS/1](#))

Decisión

6. *El Consejo de Administración aprobó las actas de su 330.^a reunión, en su versión enmendada.*

(Documento GB.331/INS/1, párrafo 2.)

Elección de un nuevo Vicepresidente gubernamental del Consejo de Administración (documento [GB.331/INS/1/1](#))

Decisión

7. *El Consejo de Administración eligió a Su Excelencia, el Embajador Claudio Julio de la Puente Ribeyro, del Perú, Vicepresidente gubernamental hasta la expiración del mandato actual de los miembros de la Mesa en junio de 2018.*

(Documento GB.331/INS/1/1, párrafo 2.)

Segundo punto del orden del día

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento [GB.331/INS/2](#))

Addendum

Propuesta de retiro de la Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31) (documento [GB.331/INS/2 \(Add.\)](#))

8. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo está de acuerdo con la propuesta de que el tema principal de la reunión del centenario de la Conferencia, en 2019, sea el futuro del trabajo. Habida cuenta de la relación que guarda con dicho tema, convendría programar la segunda discusión de la norma sobre la violencia en el mundo del trabajo en 2019. Su Grupo desea saber si el Director General tiene previsto presentar un informe en esa reunión de la Conferencia, además del informe a cargo de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo y, de ser así, cuál sería la relación entre ambos. La oradora expresa su preocupación sobre cómo se conciliarán en un solo resultado las discusiones de temas específicos mantenidas por las distintas comisiones en el poco tiempo disponible. En su opinión, es importante que la reunión del centenario concite un elevado compromiso tripartito y que la posible declaración resultante sea ambiciosa y prevea su aplicación efectiva. El orden del día debería dar cabida asimismo a la discusión de otras iniciativas para el centenario, como la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, en particular cuando convergen con el tema del futuro del trabajo. Su Grupo también desearía que, en dicha reunión, se atribuya especial importancia a las normas, por ejemplo, mediante ratificaciones formales o expresiones de compromiso oficiales en sesión plenaria. En las futuras consultas sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas debería examinarse si la Comisión tendría tiempo suficiente para celebrar un debate sobre el futuro del trabajo o para examinar la historia y repercusión de la Comisión de Aplicación de Normas. El vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 (Declaración de 1998) y el décimo aniversario de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social) se conmemorarán en la reunión de 2018, por lo que el período previo a la misma debería utilizarse para intensificar la campaña en favor de la ratificación universal de los convenios fundamentales. La reflexión sobre el futuro del trabajo entraña necesariamente la discusión del marco normativo; mediante la ratificación y la aplicación de los ocho convenios fundamentales se aseguraría que el desarrollo económico y el progreso social vayan a la par.
9. Con respecto al orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019, la oradora está de acuerdo en que es necesario seguir debatiendo para que se atribuya la debida prioridad al seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de Trabajo tripartito del MEN) en el establecimiento de los puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia. Asimismo, es necesario seguir estudiando el formato de las reuniones futuras de la Conferencia a fin de dar cabida a la posible revisión de las normas. El Grupo de los Trabajadores opina que todavía es muy pronto para decidir el orden del día de la reunión de 2020, pero desearía que incluyera un punto relativo a la elaboración de un convenio, complementado por una recomendación, sobre una transición justa del mundo del trabajo hacia economías ambientalmente sostenibles, así como un punto normativo sobre el aprendizaje, en seguimiento de la recomendación del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

A ese respecto, recuerda que toda decisión sobre un punto normativo deberá adoptarse en marzo de 2018. La propuesta de que el orden del día de 2020 contenga un punto sobre el seguimiento de la reunión del centenario debería aclararse más, habida cuenta, en particular, de que en la reunión de la Conferencia de 2019 se adoptará un resultado en forma de declaración, resolución o protocolo. Su Grupo está de acuerdo en que los cuatro temas enumerados en la sección 2 del anexo 1 del documento todavía no están suficientemente maduros como para incluirlos en el orden del día de la reunión de la Conferencia; y apoya la propuesta de inscribir el punto relativo al retiro de la Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31) en el orden del día de la reunión de 2020.

10. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que el documento refleja un enfoque más estratégico y coherente sobre el establecimiento del orden del día de la Conferencia, ya que tiene más en cuenta las necesidades y prioridades de los Estados Miembros, así como las enseñanzas extraídas de las actividades de la OIT. El orador señala que centrar la atención en el tema del futuro del trabajo en la reunión del centenario de la Conferencia, en 2019, contribuirá enormemente a lograr un efecto proporcional a la importancia del tema, tanto fuera como dentro de la Organización. Su Grupo lamenta que haya tan poco tiempo para seleccionar los tres subpuntos que deberían incluirse en el orden del día de la reunión de 2019, sin perjuicio de la orientación que pueda proporcionar la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo. Es importante que todas las partes propongan propuestas que sean pertinentes para las discusiones en curso en la OIT y que guarden verdadera relación con los aspectos impulsores del futuro del trabajo. El Grupo de los Empleadores propone que los tres subpuntos se centren en: las oportunidades de empleo originadas por las realidades y tendencias nuevas y futuras en el mundo de las empresas y del trabajo; las competencias para el futuro, y la gobernanza del trabajo. Su Grupo todavía no está convencido del valor añadido que podría aportar una declaración de la Conferencia, ya que exigiría una intensa labor de preparación en detrimento de una discusión sustantiva. Otra opción podría ser conferir la adecuada visibilidad a los resultados de las discusiones sobre el futuro del trabajo o utilizar la iniciativa relativa a las normas como una oportunidad para presentar un sistema de control más robusto, coherente y fiable. Para atraer a importantes personalidades y jefes de Estado, sería necesario adoptar un enfoque general ambicioso y preciso.
11. El espacio disponible en el orden del día de la reunión de 2020 debería reservarse al seguimiento de la reunión del centenario. En la reunión de la Conferencia de 2019, los mandantes podrían seleccionar el punto más importante y urgente que debería discutirse al año siguiente, teniendo en cuenta la necesidad de anticipar las nuevas realidades del mundo del trabajo y dar una respuesta a las mismas. El Grupo de los Empleadores también desearía que se incluyera en el orden del día un punto sobre la corrupción en el lugar de trabajo y, en particular, sobre cómo pueden contribuir los empleadores y los trabajadores a la aplicación efectiva de las políticas destinadas a luchar contra ese problema. Su Grupo sigue sin ver un valor añadido en incluir una discusión normativa sobre una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles, y se opone a que se inscriba un nuevo punto en el orden del día sobre las formas atípicas de empleo, por guardar estrecha relación con la discusión sobre el futuro del trabajo que se celebrará en 2019. El orador constata la falta de apoyo a la inclusión de un punto sobre la resolución de conflictos laborales individuales. La propuesta de celebrar una discusión sobre las desigualdades en el mundo del trabajo también guarda estrecha relación con las discusiones previstas en la reunión de la Conferencia de 2019, por lo que sería más conveniente celebrarla tras conocer los resultados de dichas discusiones. Su Grupo considera que la solicitud del Consejo de Administración a la Oficina en 2016 de elaborar una propuesta acerca de una posible nueva norma del trabajo sobre el aprendizaje no significa que ese tema deba figurar automáticamente en el orden del día de la Conferencia a fin de adoptar una decisión sobre una nueva norma. Tampoco es apropiado limitar el campo de acción a una nueva norma de la OIT, puesto que los empleadores, la Oficina y otros interesados han emprendido una gran diversidad de iniciativas, en colaboración con la Red

Mundial de Aprendizaje, encaminadas, todas ellas, a establecer un enfoque integral sobre el aprendizaje.

12. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán señala que, después de la reunión de 2019, debería seguir aplicándose un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de la Conferencia. Su grupo considera que no debería descartarse la posibilidad de celebrar la segunda discusión sobre la violencia en el mundo del trabajo durante la reunión del centenario de la Conferencia. Aun siendo preferible celebrar una única discusión sobre los puntos normativos, el número de temas de dichas discusiones debería determinarse en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018. La reunión del centenario de la Conferencia debería concluirse con un resultado formal, que oriente las futuras actividades de la Organización, y contener un componente conmemorativo. A ese respecto, su grupo solicita a la Oficina que presente propuestas específicas sobre la estructura y el contenido de las discusiones. También deberían tenerse en cuenta las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN sobre medidas prácticas de seguimiento con plazos definidos.
13. Su grupo acoge favorablemente que, en el orden del día de la reunión de 2018, se incluya el tema de la eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo. Puesto que el Consejo de Administración dispone de tiempo suficiente para proporcionar orientaciones a la Oficina antes de la celebración de la 109.^a reunión de la Conferencia de 2020, debería mantenerse cierta flexibilidad en lo que respecta a la selección de los restantes puntos del orden del día de dicha reunión. En ese sentido, la Oficina debería presentar nuevos informes sobre los cuatro temas que se enuncian en el párrafo 28 del documento. Su grupo apoya las etapas del procedimiento que se exponen en el documento y el proyecto de decisión.
14. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, una representante del Gobierno de Grecia recuerda que, en la 329.^a reunión del Consejo de Administración, su grupo se había mostrado de acuerdo con la propuesta de la Oficina de que, a excepción de los puntos normativos, el orden del día de la 108.^a reunión de la Conferencia de 2019 se dedicara al futuro del trabajo. Las discusiones sobre dicho tema deberían vincularse con el informe a cargo de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo y debatirse en sesión plenaria durante tres o cuatro días, a lo que seguiría un comité de redacción que se encargaría de preparar un documento final. Tras someterse a un proceso de enmienda en una comisión plenaria, la Conferencia podría aprobar el documento final en sesión plenaria durante la segunda semana. Otra opción consistiría en celebrar una discusión en sesión plenaria de dos días de duración, seguida de discusiones temáticas sobre cuestiones fundamentales, que servirían de base para la elaboración de un documento final. Su grupo pide a la Oficina que estudie más en detalle las modalidades propuestas para esas discusiones.
15. En el documento final debería destacarse la importancia del mandato único de la OIT en el mundo del trabajo actual. Si se decidiera adoptar una declaración del centenario, ésta debería aportar un valor añadido con respecto a las declaraciones emblemáticas anteriores, y ser concisa, pero abarcar todos los puntos discutidos. La Oficina debería suministrar información más detallada al Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2018, sobre la labor preparatoria que debe llevarse a cabo en forma de hoja de ruta. Su grupo valora favorablemente la propuesta de introducir un componente conmemorativo del centenario de la OIT, ya que ello atraería a jefes de Estado y a otras partes interesadas clave, lo cual potenciaría la repercusión de la Conferencia y de sus resultados. También apoya la propuesta de dar relevancia a la historia de la OIT, quizá mediante la celebración de una reunión de la Comisión de Aplicación de Normas en la que se vincule su labor con la iniciativa relativa al futuro del trabajo, siempre que dicha reunión no sobrecargue el programa de la Comisión.

Su grupo espera con interés recibir propuestas concretas de la Oficina a este respecto, y considera que todavía sería posible instituir una comisión técnica en la 108.^a reunión.

- 16.** En lo tocante al orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019, la oradora reitera el apoyo de los PIEM a un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día, a tenor de la necesidad de coherencia institucional, de la participación de los mandantes tripartitos y de un equilibrio entre el tiempo de preparación y la necesaria flexibilidad. Los resultados de las reuniones regionales o técnicas también podrían contribuir al proceso de establecimiento del orden del día. Puesto que no es necesario adoptar una decisión de inmediato, el resultado de la reunión del centenario también podría tenerse en cuenta a la hora de establecer el orden del día de las reuniones posteriores a 2019. La oradora observa, no obstante, la propuesta de la Oficina de adoptar preferiblemente una decisión sobre un punto normativo en la reunión de marzo de 2018, y una decisión sobre un punto relativo a una discusión general como muy tarde en la reunión de marzo de 2019, y pide más aclaraciones al respecto.
- 17.** Con respecto a los tres puntos que podrían incluirse en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia de 2020, el grupo de los PIEM no considera que el punto normativo sobre una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos aporte un valor añadido, pues ya existen pautas sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes. En todo caso, teniendo en cuenta que el examen de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo todavía está en curso, resulta prematuro tomar una decisión sobre la inclusión de un punto normativo en el orden del día de las reuniones posteriores a la 108.^a reunión. Por otra parte, recuerda que los puntos normativos requieren más tiempo de preparación. Además, ya se ha inscrito un punto sobre la violencia y el acoso en el orden del día, y se ha visto en el pasado que la inclusión de dos puntos normativos en una misma reunión comporta una labor ingente. La celebración, en 2020, de una discusión general sobre las desigualdades en el mundo del trabajo permitiría hacer balance de los progresos en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con las cuestiones laborales partiendo de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, la labor de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo y el resultado de la reunión del centenario. Aunque considera conveniente celebrar una discusión normativa sobre el aprendizaje, un tema de gran actualidad en el que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN ha observado una laguna normativa, su grupo prefiere normalmente celebrar una discusión general antes de la discusión normativa. En ese sentido, propondría la celebración de una discusión sobre el aprendizaje en 2021, cuyo formato se decidiría más adelante, pero que adoptaría preferiblemente la forma de una discusión general en primera instancia. Los PIEM consideran prematuro posicionarse con respecto a los cuatro puntos restantes, a fin de preservar la flexibilidad en función del resultado de la discusión de 2019. Su grupo apoya el proyecto de decisión contenido en el párrafo 30 del documento GB.331/INS/2 y, en referencia al proyecto de decisión revisado que figura en el párrafo 8 del documento GB.331/INS/2 (Add.), propone que en el orden del día de la reunión de 2020 se incluya un punto relativo al retiro de la Recomendación núm. 31.
- 18.** *Una representante del Gobierno del Japón* recuerda que la iniciativa de dedicar la 108.^a reunión de la Conferencia de 2019 exclusivamente al futuro del trabajo concitó un amplio apoyo, e insta a la Oficina a que presente propuestas sobre cómo facilitar dicha discusión en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018. Tras recordar que en la reunión anterior no se llegó a un consenso para limitar a tres opciones los puntos que podrían incluirse en el orden del día de la 109.^a reunión de 2020, señala que su país considera prematuro tomar una decisión sobre ese asunto, pero que el tema de las desigualdades en el mundo del trabajo sería una buena elección, puesto que guarda estrecha relación con el mandato de la OIT y es una cuestión común a muchos Estados Miembros. También podrían estudiarse otros puntos, como los conflictos laborales individuales y las formas atípicas de empleo.

19. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Chad respalda el enfoque propuesto por la Oficina y está de acuerdo en que el orden del día de la reunión del centenario debería basarse en la iniciativa relativa al futuro del trabajo, centrándose especialmente en la celebración de una discusión en sesión plenaria sobre el informe de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo junto con un examen más detallado de elementos concretos en las comisiones técnicas o instancias análogas. Teniendo en cuenta que se trata de un acontecimiento especial que debería dar lugar a un resultado formal, la labor de la Conferencia debería culminar con una declaración del centenario que podría orientar a la Organización en su mandato de justicia social a lo largo de su segundo centenario. En la reunión de 2018 de la Conferencia, debería presentarse un proyecto de documento final, de modo que pueda recabarse el mayor número posible de contribuciones de los Estados Miembros. Es necesario seguir examinando los puntos del orden del día de la Conferencia. El programa de las reuniones posteriores a 2019 debería tener carácter indicativo únicamente y ser flexible para poder tener en cuenta nuevos puntos, por ejemplo, el seguimiento de las conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, el seguimiento de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, el resultado de la discusión del Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes y la preparación de una declaración del centenario. Su grupo apoya el contenido de los anexos I a III y el proyecto de decisión que figura en el párrafo 8 del documento GB.331/INS/2 (Add.).
20. *Un representante del Gobierno del Canadá*, hablando también en nombre de Australia, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, España, Irlanda, Israel, Noruega, Nueva Zelanda, Reino Unido y Suecia, considera que el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2019 podría incluir la segunda discusión del punto normativo sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (la primera discusión se celebrará en 2018), ya que es un tema estrechamente vinculado con varias de las iniciativas del centenario y complementario a las mismas. Dicha discusión contribuiría directamente al objeto de la reunión del centenario sobre el futuro del trabajo y ofrecería una oportunidad sin precedentes para destacar una de las funciones clave de la OIT, a saber, el establecimiento de normas internacionales del trabajo. La adopción de uno o varios instrumentos en 2019 constituiría un resultado práctico capital de la reunión del centenario y una celebración de la labor fundamental que desempeña la OIT. Desde un punto de vista pragmático, la celebración de la primera y la segunda discusiones en años consecutivos permitiría aprovechar al máximo la posibilidad de impulsar y dar continuidad a las discusiones.
21. *Un representante del Gobierno de Suiza* se manifiesta a favor de que se celebre una discusión en sesión plenaria del informe de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo, que debería dar lugar a un documento final encaminado a orientar las actividades de la OIT en ese ámbito. Como medida prioritaria antes de 2019, el Consejo de Administración debería determinar la forma que debería adoptar dicho documento final y preparar un borrador. A tal fin deberían celebrarse consultas entre reuniones. Dedicar la reunión del centenario al tema del futuro del trabajo contribuirá a destacar la función fundamental que desempeña la OIT para dar respuesta a los cambios en el mundo del trabajo. La difusión y repercusión de la Conferencia podrían aumentarse ampliando las posibilidades de participación a los representantes de los jóvenes y a otras partes interesadas. Sería interesante que la Comisión de Aplicación de Normas incluyera una reunión especial sobre su historia, pero no necesariamente sobre la iniciativa relativa al futuro del trabajo o su incidencia, habida cuenta de que la Comisión ha pasado por momentos difíciles en los últimos años y todavía no ha superado por completo esas dificultades. Además, la discusión sobre la coherencia en el sistema de control sigue en curso y debería evitarse interferir en ese proceso. Su país apoya la propuesta de que el orden del día, salvo los puntos inscritos de oficio, se centre en el tema del futuro del trabajo, incorporando aspectos de las demás iniciativas para el centenario. Su país también está de acuerdo en que la Oficina debería someter propuestas sobre la estructura y los temas de las discusiones al examen del Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2018; y desearía que en dichas propuestas se

abordara asimismo la cuestión de los recursos necesarios para la celebración de negociaciones entre reuniones sobre el proyecto de documento final de la reunión de 2019.

22. *Un representante del Gobierno de la India*, en referencia al párrafo 25 del documento GB.331/INS/2, señala que muchos de los 19 instrumentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo examinados requieren medidas futuras. Su Gobierno está a favor de incluir el punto relativo al retiro de la Recomendación núm. 31 en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia. Otros temas de interés, como las desigualdades en el mundo del trabajo, el aprendizaje y el trabajo decente en el mundo del deporte, podrían incluirse en una reunión posterior. El aumento de las desigualdades en varias formas y dimensiones es un motivo de preocupación, tanto para los países desarrollados como para los países en desarrollo, y podría afectar al crecimiento económico, al desarrollo y a los resultados del mercado de trabajo. El tema de las desigualdades en el mundo del trabajo debería examinarse con una perspectiva de género a fin de fomentar la igualdad salarial entre hombres y mujeres y el bienestar de las mujeres en los mercados de trabajo. En la medida en que los programas de aprendizaje se están convirtiendo en una importante herramienta para resolver los desajustes en materia de competencias profesionales, la discusión debería centrarse en el aprendizaje informal, en particular, el dirigido a mujeres. Por último, considera que todavía queda un amplio margen de tiempo para decidir los puntos del orden del día de las reuniones posteriores a 2020.
23. *Una representante del Gobierno de Cuba* apoya la celebración de una discusión en sesión plenaria del informe de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo, como se propone en el párrafo 15. No obstante, esa variante implica el análisis por parte de comisiones técnicas de temas específicos que deben ser aprobados por el Consejo de Administración, teniendo en cuenta las siete iniciativas para el centenario o los elementos que se derivan del tema «el futuro del trabajo». Su Gobierno no se opone a la propuesta contenida en el párrafo 16, siempre que no implique nuevas obligaciones para los Estados Miembros con respecto al envío de memorias, informaciones o respuestas a cuestionarios ni implique un mecanismo de seguimiento adicional a los ya existentes en virtud de la Declaración de 1998 o la Declaración sobre la Justicia Social.
24. *Un representante del Gobierno del Brasil* apoya la opinión ampliamente compartida de que la reunión del centenario de la Conferencia debería dedicarse enteramente al futuro del trabajo. La 108.^a reunión debería coronar un proceso de consulta incluyente y sustantivo mediante el cual los gobiernos y los interlocutores sociales deberían tomar debida nota de los desafíos que enfrenta el mundo del trabajo y cuyo objeto es difundir más amplia y eficazmente los valores de la OIT. La Reunión Regional Americana, que se celebrará en Panamá en 2018, ofrecerá una oportunidad para profundizar el debate e impulsar los preparativos de la reunión del centenario de la Conferencia. Su Gobierno confía en que el documento final será suficientemente riguroso como para proporcionar orientación en los próximos decenios, y espera con interés el informe final de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo. Asimismo, confía en que las consecuencias de la automatización, las nuevas modalidades de empleo, la interacción entre el empleo y la educación, la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación en el mundo del trabajo recibirán una atención prioritaria. El orador solicita propuestas detalladas sobre el número de comisiones que se establecerán en la reunión del centenario de la Conferencia y los temas de las mismas; y pregunta si será posible adoptar la misma estructura que en las conversaciones del centenario y prever la inclusión de un punto técnico en el orden del día de la próxima reunión del Consejo de Administración. Su Gobierno desearía que la 109.^a reunión mantuviera la suficiente flexibilidad para poder dar cabida a cuestiones imprevistas; y considera apropiado que se incluya un punto sobre el retiro de la Recomendación núm. 31. Por último, espera que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN siga orientando las actividades normativas y no normativas de la Conferencia mediante sus recomendaciones.

25. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) aclara que el documento no tenía por objeto formular propuestas concretas, sino impulsar una discusión; y constata un incipiente consenso en que la 108.^a reunión se centre en el futuro del trabajo. El sentir general es que las demás discusiones o cualquier comisión técnica u otras instancias deberían vincularse con el futuro del trabajo de alguna manera. También se ha manifestado cierto apoyo a la celebración de una segunda discusión del punto normativo sobre la violencia en el mundo del trabajo y sus vínculos con el futuro del trabajo. La decisión del Director General acerca de la posible presentación de un informe a cargo del Director General y de un informe de la Comisión Mundial dependerá de la naturaleza del orden del día y del informe de la Comisión Mundial. Análogamente, en el caso de que se instituyan varias comisiones durante la reunión de la Conferencia, todavía no está claro cómo se sintetizarían los diferentes resultados en una única conclusión o resultado consolidado ni cómo se integrarían en la discusión las demás iniciativas para el centenario. En una etapa ulterior, se presentarán propuestas concretas sobre el modo de aprovechar la reunión de la Conferencia para propiciar la promoción y ratificación de los convenios fundamentales y otros convenios. La reunión de la Conferencia también ofrecerá la oportunidad de exponer la historia de la OIT y la repercusión de sus actividades. El centenario se conmemorará a lo largo de todo 2019 y, aunque la reunión de la Conferencia representará el momento culminante, se organizarán diversas actividades durante todo el año que se prepararán en colaboración con los Estados Miembros. La mayoría de los presentes en la reunión ha manifestado asimismo que, de adoptarse un documento final, por ejemplo, una declaración, debería tener al menos la misma envergadura de los que fueron adoptados en el pasado, de modo que establezca unas pautas que sienten autoridad para el futuro.
26. Las propuestas se basarán en las contribuciones presentadas en la presente discusión, y se darán a conocer con antelación algunas ideas sobre posibles opciones para la 108.^a reunión que se someterán a consultas oficiosas. También se recabarán opiniones sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019, sobre las tres opciones para el orden del día de las futuras reuniones que la Oficina ha constatado que concitan mayor apoyo, y sobre un posible punto asociado al seguimiento de la 108.^a reunión. La Oficina examinará los comentarios recibidos, valorará a cuál de las opciones debe darse prioridad y presentará las consiguientes propuestas en marzo. Además, la Oficina estudiará si es factible aplazar la adopción de una decisión hasta la conclusión de la reunión de la Conferencia de 2019.
27. La cuestión acerca del retiro de la Recomendación núm. 31 se examinará en 2020. En marzo de 2018, la Oficina presentará propuestas concretas y propondrá opciones y hojas de ruta sobre cómo avanzar en 2019 y en los años siguientes.

Decisión

28. *El Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 109.^a reunión (2020) de la Conferencia un punto relativo al retiro de la Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31). Proporcionó orientaciones sobre el orden del día de la reunión del centenario (2019) y el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019 teniendo presentes el enfoque estratégico y los siete temas objeto de examen que figuraban en el anexo del documento GB.331/INS/2.*

(Documento GB.331/INS/2 (Add.), párrafo 8.)

Tercer punto del orden del día

Seguimiento de la resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente: Marco para las discusiones recurrentes (documento [GB.331/INS/3](#))

29. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* acoge con agrado el marco revisado para las discusiones recurrentes propuesto por la Oficina. Está satisfecha con la estructura propuesta para el informe de la discusión recurrente, que incluye una evaluación de la labor realizada por la Organización y sus Miembros. Si se aplica en forma adecuada, dicha evaluación podría promover un mejor entendimiento de las repercusiones de las medidas adoptadas para lograr los objetivos estratégicos de la OIT, en particular podría indicar lo que ha funcionado y lo que no ha funcionado, y qué otras medidas se podrían adoptar para responder a las necesidades diversas de los mandantes. Por consiguiente, la función de la Oficina de Evaluación de proporcionar un análisis preciso de las enseñanzas aprendidas será fundamental. Es muy importante que el contenido del informe sea breve y que esté basado en datos empíricos, pero también es importante preparar puntos para la discusión bien enfocados y que den lugar a debates productivos en la Conferencia Internacional del Trabajo. No es necesario que las consultas informales sean siempre tripartitas; la experiencia del Grupo de los Empleadores ha demostrado que las consultas informales independientes con cada uno de los mandantes también son útiles. El informe complementario no debería influir en las discusiones de la Conferencia.
30. Si bien las aportaciones de los expertos externos en discusiones recurrentes anteriores han sido valiosas, no deberían ser la norma, sino que se debería decidir caso por caso, con el consentimiento de los mandantes. Las sesiones de información tripartitas destinadas a intercambiar experiencias y buenas prácticas nacionales también deberían organizarse caso por caso, teniendo en cuenta la pertinencia de las aportaciones.
31. El documento final debería estar orientado a la acción y no a las políticas debido a que las discusiones recurrentes tienen la finalidad de mejorar la aplicación de políticas ya existentes y que han sido aprobadas, en función de las necesidades de los mandantes. Tampoco es función de la discusión recurrente formular propuestas relativas al orden del día de la Conferencia, porque ésta es una decisión que corresponde tomar al Consejo de Administración por las vías de discusión existentes con los mandantes tripartitos. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores apoya la propuesta de incluir, en el ejercicio actual de Programa y Presupuesto y en los ejercicios futuros, las prioridades definidas en las discusiones recurrentes.
32. Está de acuerdo en que se necesitan nuevas modalidades para asegurar que el Estudio General y las discusiones de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones contribuyan a las discusiones recurrentes. Sin embargo, los Estudios Generales no son la única fuente de información sobre las normas que pueden hacer aportaciones a las discusiones recurrentes. El mecanismo de examen de las normas, por ejemplo, proporcionaría una evaluación apropiada de la pertinencia de las normas en vigor. De hecho, la Oficina dispone de una gran variedad de medios para alcanzar los objetivos estratégicos de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social). Uno de esos medios, las normas internacionales del trabajo, debe complementarse con actividades de asistencia técnica, servicios de asesoramiento, creación de capacidad, investigación y recopilación e intercambio de información. Los datos recabados sobre esos diferentes aspectos podrían incorporarse en las discusiones recurrentes. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.

- 33.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que los medios de acción que la Oficina podría utilizar para responder a las diferentes realidades y necesidades de sus Miembros incluyen la acción normativa para promover la ratificación y la aplicación de normas de la OIT que están en vigor y para identificar nuevos ámbitos normativos. Por consiguiente, el párrafo 1, c) debería mencionar no sólo un ajuste de las prioridades y los programas sino que también debería hacer hincapié en que las discusiones recurrentes aborden específicamente las lagunas normativas o estudien las actividades de seguimiento inmediatas que debería emprender la Organización.
- 34.** El personal de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) debería participar en el pequeño grupo de trabajo que se creará para la preparación del informe sobre las discusiones recurrentes. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores propone modificar la tercera oración del párrafo 5, para que exprese lo siguiente: «Para cada discusión recurrente, debería establecerse un pequeño grupo de trabajo formado por personal de las carteras, los departamentos y las oficinas pertinentes, incluidas ACTRAV y ACT/EMP, cuyo cometido sea la redacción del informe que se presentará a la Conferencia».
- 35.** Pese a que el Grupo de los Trabajadores está a favor de que se consulte a los mandantes acerca de la estructura y los temas del informe de la Oficina, no está de acuerdo en incluir un texto preliminar o componentes constitutivos en el documento final, ya que es algo que debería discutir la Comisión de la Conferencia. No obstante, las consultas preliminares sobre los puntos para la discusión, cuyo resultado puede resumirse al final del informe, ayudarán a los mandantes a prepararse para la discusión.
- 36.** Es fundamental incluir una referencia al objetivo de los intercambios de alto nivel con representantes de organizaciones regionales e internacionales competentes. La función de estos últimos debería definirse claramente y vincularse con su aportación a la aplicación del Programa de Trabajo Decente. Los intercambios de alto nivel también deberían dar lugar a un seguimiento concreto por parte de la OIT y los mandantes. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 37.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Marruecos celebra el enfoque incluyente que se utilizó para la preparación del marco revisado, que ayudará a los mandantes a articular mejor sus necesidades y propuestas con respecto a la aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social y permitirá a la OIT satisfacer las necesidades de los mandantes al dar cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El intenso proceso de consultas tripartitas sobre la estructura y los asuntos del documento final que se ha de llevar a cabo permitirá garantizar que el informe sea pertinente y que refleje las opiniones y expectativas de los mandantes, además de las expresadas en los intercambios de alto nivel con las partes interesadas. Su grupo invita a la Oficina a que: en primer lugar, haga todo lo posible para hacer avanzar la justicia social mediante el trabajo decente y aliente a los mandantes a promover y aplicar los objetivos de la Declaración sobre la Justicia Social; en segundo lugar, que dé a conocer los efectos de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en el logro de los objetivos de la Declaración, especialmente en relación con los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social; y en tercer lugar, que vele por la sostenibilidad de las medidas. El orador apoya este proyecto de decisión y subraya la necesidad de que se tengan en cuenta las observaciones del grupo.
- 38.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Paraguay subraya la importancia de adoptar modalidades apropiadas para enfocar mejor las discusiones recurrentes y garantizar que se basen en las realidades y los desafíos actuales. Insta a que se celebren amplias consultas tripartitas para informar sobre los temas que se tratarán en el nuevo ciclo de las próximas cinco discusiones recurrentes, comprendido entre 2018 y 2023, tomando en cuenta que esto incluye la decisión

sobre el tema de la celebración del centenario en la reunión de la Conferencia de 2019. La inclusión en las próximas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo de debates interactivos y dinámicos en los que participen las partes interesadas, como por ejemplo a través de la invitación a delegados de alto nivel de otros organismos internacionales o regionales competentes, además de los mandatos tripartitos, fue una experiencia positiva en la 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, por lo que propone que esta práctica se mantenga en los casos que sean adecuados. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.

39. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, una representante del Gobierno de Alemania está a favor de elaborar un formato flexible para el informe sobre las discusiones recurrentes y de seguir celebrando consultas informales cuando se haya publicado el informe. Sin embargo, se debería publicar un informe complementario en casos excepcionales, únicamente si han surgido nuevas cuestiones fundamentales. Debido a las limitaciones de tiempo, los intercambios de alto nivel no deberían ser la norma, sino que deberían efectuarse únicamente cuando aportan un valor añadido. El seguimiento del documento final reviste gran importancia y, por consiguiente, el grupo de los PIEM apoya la propuesta de que, en su reunión de noviembre, tras la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración discuta cómo integrar las prioridades definidas por la Conferencia de manera sistemática en el ejercicio en curso del Programa y Presupuesto actual y en los ejercicios futuros a fin de asegurar la supervisión efectiva del documento. Su grupo apoya la realización de esfuerzos adicionales para garantizar que el Estudio General sirva para orientar mejor las discusiones recurrentes. Recordando la posición del grupo de los PIEM de que las solicitudes en virtud del artículo 19 se han vuelto demasiado amplias y extensas, subraya que el objetivo es agilizar el proceso de presentación de memorias y hacer un mejor uso del proceso actual. Por consiguiente, el grupo de los PIEM no apoya la propuesta de ampliar las preguntas del cuestionario relativo al artículo 19, que deberían referirse específicamente a las disposiciones de los convenios. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
40. *Una representante del Gobierno de la India* señala que el informe debería ser conciso y basarse en datos empíricos, destacar los acontecimientos recientes y definir los asuntos nuevos que han cobrado importancia. Está de acuerdo con el párrafo 6 sobre la estructura del informe. La inclusión de las mejores prácticas permitirá definir las cuestiones reales y alentará la responsabilización de los Estados Miembros. La Oficina debería estudiar el mejor modo de compartir información. Es recomendable celebrar consultas preliminares con los mandantes sobre la estructura y los temas del informe, a fin de asegurarse de que sea pertinente y refleje las opiniones y expectativas de los mandantes tripartitos. Su Gobierno apoya la propuesta de establecer vínculos entre el Estudio General y las discusiones recurrentes, y la sincronización con el Estudio General. Sin embargo, el alcance de las discusiones recurrentes no debería estar limitado por el examen del Estudio General. Los Estudios Generales podrían ofrecer una recopilación de buenas prácticas y de cuestiones a las que se enfrentan los Estados Miembros con respecto a normas internacionales del trabajo específicas. La inclusión de discusiones interactivas y dinámicas y de intercambios tripartitos de alto nivel con las principales partes interesadas no debería afectar el carácter tripartito de los procesos de adopción de decisiones de la OIT. La oradora apoya el proyecto de decisión.
41. *Un representante del Gobierno de Marruecos* toma nota de que el marco revisado incluye muchos de los elementos propuestos inicialmente. Acoge con agrado la mejor armonización de los temas de los Estudios Generales con los de las discusiones recurrentes y la decisión de mantener su sincronización con el examen del Estudio General por la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como la potenciación de la colaboración interna en la Oficina para elaborar los cuestionarios atinentes al Estudio General y la

prestación de apoyo a los Miembros. El orador está a favor de adoptar y aplicar el marco revisado.

Decisión

42. *El Consejo de Administración:*

- a) *adoptó el marco para las discusiones recurrentes presentado en el anexo del documento GB.331/INS/3, y*
- b) *solicitó al Director General que aplicara el marco para la preparación y la organización de las futuras discusiones recurrentes a partir de 2018, tomando en consideración las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración.*

(Documento GB.331/INS/3, párrafo 4.)

Cuarto punto del orden del día

Cuestiones derivadas de las labores de la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo

Seguimiento de la resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral (documento [GB.331/INS/4/1 \(Rev.\)](#))

43. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores agradece a la Oficina el apoyo brindado en la etapa preparatoria y durante las discusiones de la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo, y también le da las gracias por el plan de seguimiento propuesto. Acoge con satisfacción las propuestas contenidas en el documento, en particular la determinación de diez áreas prioritarias y la estructuración de las medidas previstas en cuatro medios de acción principales. En concreto, su Grupo acoge con satisfacción la labor relacionada con las normas internacionales del trabajo (los convenios sobre migración), la contratación equitativa, la libertad sindical para los trabajadores migrantes y las migraciones temporales. Asimismo, se congratula de la labor efectuada con miras a la elaboración de una definición de «comisiones de contratación y gastos conexos» — un elemento que hace falta en la labor de la OIT sobre este tema — y de la propuesta de celebrar una reunión tripartita de expertos para examinar esta cuestión a finales de 2018. Su Grupo estima que el informe sobre los obstáculos a la libertad sindical debería abordar las dificultades en la legislación y en la práctica que afrontan los trabajadores migrantes en esta área. Los resultados del informe sobre la migración laboral temporal y sus efectos en las condiciones de trabajo y los mercados de trabajo nacionales deberían presentarse a una reunión tripartita de expertos, la cual podría combinarse con la reunión de expertos propuesta para examinar la definición del concepto de comisiones de contratación y gastos conexos. Habría que celebrar una discusión de la OIT sobre estos resultados y determinar las medidas de seguimiento pertinentes. La protección de los migrantes en situación irregular, así como la identificación de distintas vías para salir de la irregularidad y la informalidad sobre la base de las buenas prácticas, son cuestiones prioritarias. Los migrantes en situación irregular, con frecuencia debido a políticas restrictivas y represivas, son aún más vulnerables a la explotación, lo que también podría provocar presiones a la baja sobre los salarios y condiciones de trabajo actuales. La oradora considera atinadas las iniciativas indicadas en el párrafo 13, a) y pide que se tomen*

medidas para promover la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

44. Tras observar que el punto relativo a la iniciativa empresarial y el empleo por cuenta propia no figura en las conclusiones de la discusión sobre la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.^a reunión, su Grupo considera que tampoco debería incluirse en el plan de acción. A ese respecto, advierte sobre las consecuencias negativas de la creciente utilización de prácticas fraudulentas de trabajo por cuenta propia y hace notar que los trabajadores migrantes son particularmente vulnerables a estas prácticas de trabajo.
45. Tras señalar la importancia de la creación de capacidad, la oradora se congratula de la cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) en áreas como la contratación equitativa y la protección social de los trabajadores migrantes; y estima que la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) debería participar en el diseño y ejecución de programas sobre estos temas. También acoge con satisfacción las propuestas en materia de contratación y la creación de un dispositivo de vigilancia u observatorio de la contratación de trabajadores migrantes, así como las propuestas de entrar en contacto con las trabajadoras y los trabajadores migrantes para ayudarlos a organizarse y a mejorar su acceso a servicios de información fidedigna sobre sus derechos, y de proporcionar asistencia para adoptar acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales de migración, lo que incluye la organización de un curso de formación de alcance mundial sobre negociación de acuerdos bilaterales y multilaterales. Esta labor de asistencia y de formación debería basarse en los instrumentos sobre migración de la OIT, en particular el acuerdo tipo que figura como anexo de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86). Afirma que los acuerdos sindicales bilaterales son herramientas importantes para la protección de los trabajadores migrantes, y considera que habría que prestar especial atención a la participación activa de estos trabajadores en los sindicatos, lo que incluye la posibilidad de que ocupen cargos sindicales. La oradora dice que su Grupo apoya el establecimiento de plataformas tripartitas para fomentar el diálogo social; y pide aclaraciones sobre dónde van a celebrarse los cuatro diálogos subregionales, ya que es importante tener en cuenta la diversidad geográfica. También indica que el Grupo de los Trabajadores apoya las iniciativas sobre colaboración y alianzas en todos los niveles, y solicita que la OIT intensifique su liderazgo en los debates mundiales sobre la migración. En todos estos foros, la OIT debería promover el marco normativo en materia de migración, así como el tripartismo. Asimismo, reitera su petición de establecer un mecanismo de carácter laboral para discutir las cuestiones relacionadas con la migración laboral en el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo. A este respecto, confía en que se fije cuanto antes una fecha para la reunión regional sobre migración laboral en las Américas. La estrategia relativa al resultado 9 prevista en el Programa y Presupuesto para 2018-2019 tendría que tener en cuenta las conclusiones adoptadas por la Conferencia, así como las propuestas para el seguimiento que figuran en el documento de la Oficina. La oradora declara que su Grupo apoya el proyecto de decisión.
46. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* agradece a la Oficina el apoyo brindado en la etapa preparatoria y durante las discusiones de la 106.^a reunión de la Conferencia, que condujo a la formulación de una serie de conclusiones que contienen un conjunto claro y potencialmente muy positivo de prioridades de acción en el ámbito de la gobernanza de la migración laboral. Si bien reconoce que la mayor parte de esas prioridades se han traducido en acciones, considera que el documento de la Oficina las presenta de forma fragmentada y que, en algunas áreas, no se atiende a lo acordado.
47. Se congratula de que en el plan de acción se preste especial atención a las competencias, pero recuerda que en las conclusiones de la Conferencia se indica claramente que es muy

importante evaluar las necesidades en materia de competencias y adaptar la formación para que responda a las demandas del mercado de trabajo. Por consiguiente, la Oficina debería centrarse en ayudar a los mandantes para que puedan ofrecer oportunidades de adquirir una formación y competencias laborales a los migrantes que buscan empleo, en particular por medio de inversiones adecuadas de los mandantes en estas áreas. Por otra parte, hay que mejorar las capacidades de las asociaciones de empleadores para evaluar, determinar y promover las necesidades en materia de competencias laborales de los empleadores que representan. La Oficina también debería proporcionar a los mandantes un apoyo activo y eficaz para el desarrollo y reconocimiento de competencias, según lo indicado en las conclusiones, a saber, mediante programas de capacitación basados en las necesidades. A este respecto, considera que una estrecha colaboración entre los resultados 1 y 9 sería de gran utilidad. Un mejor reconocimiento de las competencias podría contribuir considerablemente a la reinserción exitosa de los migrantes que regresan a sus países. El orador encomia el enfoque basado en programas y dice que habría que ampliar, coordinar y potenciar la eficacia de las iniciativas que ya están en marcha, presentándolas como un conjunto integral a los trabajadores migrantes. En este sentido, la colaboración con el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo podría resultar de mucha utilidad. Su Grupo propone añadir un apartado *c)* al párrafo 19 en el proyecto de decisión en los siguientes términos: «solicita a la Oficina que ofrezca un programa amplio de desarrollo de las competencias profesionales para los trabajadores migrantes, en coordinación con el logro de los resultados 1 y 9, y sobre la base de las aportaciones de los interlocutores sociales».

- 48.** Conviene en que es necesario definir la noción de comisiones de contratación y gastos conexos; considera, sin embargo, que la celebración de una reunión tripartita de expertos quizás sea un medio costoso y probablemente desproporcionado de alcanzar este objetivo. Su Grupo está dispuesto a apoyar la creación de un dispositivo de vigilancia u observatorio de la contratación de trabajadores migrantes, siempre que se prevea un mecanismo para garantizar la imparcialidad de los contenidos y la validez de los datos antes de su publicación en línea. Por otra parte, no apoya la propuesta de elaborar módulos de formación dirigidos a periodistas que figura en el párrafo 14, *a)*. Pregunta a cuántos países más podría prestarse asistencia si los recursos financieros para la elaboración de esos módulos se destinaran al fortalecimiento de las capacidades de los mandantes.
- 49.** Observa con preocupación que en el documento no se menciona el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y pide garantías a la Oficina de que entre los convenios que van a promoverse con arreglo al párrafo 13, *a)* están comprendidos todos los que figuran en las conclusiones. Su Grupo considera acertada la iniciativa relativa a la migración laboral irregular, así como la propuesta de elaborar un repertorio de buenas prácticas. Habría que establecer mecanismos para regularizar la situación de los migrantes económicos indocumentados y facilitar el acceso al empleo formal. Las aportaciones y necesidades de los interlocutores sociales deberán determinar el examen y la mejora continua de las actividades propuestas.
- 50.** Considera que la migración laboral debería constituir un elemento fundamental del pacto mundial para la migración segura ordenada y regular (pacto mundial para la migración). La OIT tiene un mandato para contribuir al desarrollo de este pacto y debería presentar las prioridades que figuran en las conclusiones. Hay que asegurarse de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tengan la capacidad de contribuir a los diálogos regionales o bilaterales sobre migración laboral. Su Grupo agradecería que se facilitara información adicional sobre el efecto previsto del pacto mundial para la migración en las actividades y prioridades de la OIT relacionadas con la gobernanza de la migración laboral. Pide que en la reunión de noviembre de 2018 el Consejo de Administración tenga la posibilidad de examinar la versión final del pacto mundial para la migración, así como las propuestas de nuevas actividades o de ajustes en las actividades de la Oficina.

- 51.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Marruecos subraya que la gobernanza de la migración debe respetar los derechos fundamentales y la dignidad de los migrantes, prestando especial atención a las políticas de integración y a las oportunidades de trabajo decente. La complejidad del fenómeno de la migración laboral exige la adopción de un enfoque integrado y el establecimiento de una estrecha coordinación a nivel de los corredores migratorios y las regiones. La OIT debería ayudar a los Estados Miembros a poner en práctica las políticas pertinentes, a elaborar sistemas de compilación de datos normalizados a nivel regional e internacional y a fortalecer la capacidad de los mandantes para crear espacios de diálogo interinstitucionales. La aplicación del plan de acción debería producirse en un marco de transparencia y de respeto de los derechos fundamentales y la dignidad humana, de conformidad con el derecho internacional y los compromisos internacionales. Deberían recabarse datos fiables sobre las prácticas y los costos de contratación. La elaboración de una definición de comisiones de contratación y gastos conexos no sólo es indispensable para el seguimiento de los progresos realizados en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); también es muy oportuna en vista de las discusiones que se están celebrando a escala mundial sobre este tema y a las que la OIT debe contribuir de forma decisiva. Es importante fortalecer la capacidad de los mandantes en lo que atañe a la contratación equitativa, el reconocimiento de competencias y la negociación de acuerdos bilaterales y multilaterales equitativos y efectivos. Su grupo insta a los Estados Miembros de la OIT a ratificar la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, a reconocer el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo como una plataforma intergubernamental no vinculante para la celebración de consultas oficiosas, y a fortalecer la cooperación triangular como mecanismo para establecer y reforzar los vínculos con los países a la vanguardia en materia de gobernanza de la migración laboral y la promoción del papel que en ella desempeñan los interlocutores económicos y sociales. Por otra parte, la OIT debería elaborar directrices sobre contratación equitativa con el fin de ayudar a los Estados Miembros, los interlocutores sociales, los reclutadores de mano de obra y otras partes interesadas a establecer políticas y prácticas eficaces de contratación y alcanzar el ODS 8. Teniendo en cuenta estos comentarios, el orador declara que el grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 52.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Paraguay señala que los países de su región han sido receptores de migraciones a lo largo de su historia y que el aporte de los migrantes los ha enriquecido, contribuyendo así a su desarrollo. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) hace hincapié en que los derechos humanos, incluidos los derechos laborales fundamentales, se aplican a todos los migrantes, sin distinción. Trabajar en las agendas nacionales para regularizar a los migrantes en situación irregular, especialmente a través de mecanismos de reconocimiento de competencias, podría beneficiar tanto a los migrantes como a los países de origen y de destino. El desarrollo de competencias y de la iniciativa empresarial, al igual que el empleo por cuenta propia, son ámbitos en los que la asistencia técnica es útil y necesaria; sin embargo, para poner en práctica políticas activas de empleo es indispensable asignar fondos para el equipamiento de los centros de formación y tener acceso a microcréditos que permitan promover iniciativas de autoempleo. Habida cuenta de las limitaciones presupuestarias de la OIT, el orador señala que la Organización podría actuar como facilitador de acciones de apoyo en el marco de programas específicos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y de instituciones financieras internacionales. El orador declara que el GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 53.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria valora positivamente el hecho de que el plan de acción proponga un enfoque basado en los derechos y haga énfasis en el papel de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ahora bien, estima que habría que tener más en cuenta la

dimensión regional, especialmente las particularidades de las distintas áreas de integración regional. Acoge con satisfacción las diversas guías indicadas en el apartado sobre asistencia técnica y cooperación, y señala que la UE y sus Estados miembros estarían dispuestos a examinar la propuesta de enmienda al proyecto de decisión formulada por el Grupo de los Empleadores. Estima que las iniciativas de intervención que se proponen en la esfera de la protección social permitirán obtener buenos resultados en la protección social de los trabajadores migrantes. El análisis de la información disponible acerca del alcance, uso y efectos de los planes de migración circular y temporal permitirá entender mejor su impacto en los trabajadores migrantes y nacionales y sobre las condiciones y los mercados de trabajo nacionales. Estima que la reciente legislación de la UE sobre trabajadores estacionales y personas desplazadas en un marco intraempresarial podría resultar de interés a este respecto. La oradora pide a la Oficina que describa los criterios y procedimientos que se han utilizado para seleccionar los países o corredores migratorios del plan de acción propuesto. Toma nota con interés de la propuesta de la Oficina de celebrar una reunión tripartita de expertos sobre comisiones de contratación y gastos conexos, pero agradecería que se ofrecieran explicaciones adicionales sobre los puntos específicos que se abordarán en esa reunión.

- 54.** *Una representante del Gobierno de Indonesia* indica que su país apoya la participación de la OIT en la elaboración del pacto mundial para la migración y acoge con satisfacción tanto la labor realizada en el marco del resultado 9 como la propuesta de plan de acción. Subraya la importancia de la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral para garantizar la protección de los derechos de los migrantes, que Indonesia considera una prioridad. Los esfuerzos para promover y proteger los derechos de los trabajadores migrantes a todos los niveles deberían englobar a los países de origen, tránsito y destino, y tener en cuenta las circunstancias únicas de cada país. La oradora apoya la iniciativa de reforzar la asistencia técnica para elaborar y poner en práctica mecanismos de desarrollo de competencias y para ajustar más eficazmente la oferta y la demanda de competencias. Reconociendo que es importante contar con datos integrados y precisos sobre la colocación de trabajadores migrantes, la oradora se congratula del plan para ampliar la actual base de datos de ILOSTAT sobre migración laboral. Apoya los esfuerzos de la OIT encaminados a fomentar la cooperación con otras partes interesadas a fin de afianzar su liderazgo en los debates mundiales sobre migración laboral, y acoge con satisfacción la propuesta de celebrar una reunión tripartita de expertos para debatir y acordar una definición de comisiones de contratación y gastos conexos.
- 55.** La naturaleza transversal de las esferas prioritarias que se mencionan en el plan de acción propuesto debería reflejarse en el plan de acción quinquenal e igualmente en las actividades de colaboración y en las alianzas de colaboración para garantizar que la gobernanza de la migración laboral pueda abordarse de manera más integral y amplia. La alianza de colaboración de la OIT con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) es pertinente a efectos de prevenir y detectar la migración laboral irregular, y proteger los derechos de los migrantes irregulares. La oradora declara que apoya el proyecto de decisión.
- 56.** *Un representante del Gobierno de Nigeria* dice que se requerirá asistencia técnica para ejecutar el plan de acción de manera eficaz. Los problemas relativos a los refugiados y desplazados internos son cada vez más difíciles de gestionar, en particular en lo que se refiere a la protección social y la libertad sindical. Se deberían concentrar esfuerzos en la creación de cooperativas de migrantes y el establecimiento de vínculos entre éstas y las entidades cooperativas locales. Tales cooperativas contribuirían a la formalización de la economía y a la protección social de los migrantes. Asimismo, se deberían ampliar los proyectos piloto existentes. Su Gobierno apoya la colaboración y las alianzas de colaboración que se mencionan en el documento. Señala que la movilización de recursos extrapresupuestarios facilitaría la ejecución del plan de acción propuesto y que también se necesitarían asignaciones adicionales con cargo al presupuesto ordinario para constituir el capital inicial.

Por último, aplaude las acciones innovadoras emprendidas para abordar el problema de la migración irregular, como la elaboración de un repertorio de buenas prácticas, y respalda el proyecto de decisión, en su versión enmendada

- 57.** *Un representante del Gobierno de la India* expresa su apoyo a los esfuerzos dirigidos a desarrollar una sólida gobernanza de la migración laboral a todos los niveles, en los países de origen, tránsito y destino. Dice que la asistencia técnica de la Oficina en la elaboración y aplicación de las leyes y políticas nacionales, el desarrollo de sistemas de compilación de datos comparables internacionalmente y la creación de capacidad ayudaría a los Estados Miembros a idear enfoques integrales para hacer frente a los problemas relacionados con la migración. El plan de acción debería adaptarse al contexto y tener una perspectiva de género y no discriminación. Establecer marcos regionales y bilaterales es tan importante como disponer de un marco multilateral integral. Se prevé que la contribución de la India a los flujos migratorios siga creciendo; proteger los derechos de los trabajadores migrantes, responder a las necesidades del mercado laboral y aumentar los beneficios que genera la migración laboral son, por consiguiente, cuestiones prioritarias para su Gobierno. Se están realizando esfuerzos a nivel regional para fortalecer los acuerdos bilaterales y multilaterales en materia de seguridad social. Además, es preciso crear un marco transfronterizo más adecuado para el reconocimiento de las competencias.
- 58.** La creación y la difusión de conocimientos son aspectos esenciales, especialmente con miras a la equidad en la contratación, y para ello es necesario disponer de estadísticas mejores y con datos más comparables. Los contextos nacionales y regionales deberían tenerse en cuenta en la composición y los debates de la reunión tripartita de expertos propuesta para acordar una definición de comisiones de contratación y gastos conexos. Sus conclusiones y recomendaciones deberían presentarse al Consejo de Administración antes de ser compartidas con los interlocutores en el ámbito de los conocimientos. Se deberían fortalecer los marcos para la contratación equitativa, en particular mediante la transferencia de tecnología, y la Oficina debería apoyar tales iniciativas. Los interlocutores sociales mejoran la comprensión de los efectos de la migración laboral en los mercados y contribuyen a impulsar la dimensión social de las políticas laborales. Por lo tanto, su Gobierno respalda las acciones de capacitación y fortalecimiento institucional para fomentar el diálogo. Para terminar, indica que el plan de acción debería comprender una evaluación de la ratificación de los instrumentos de la OIT relacionados con la migración y pregunta qué medidas se tomarán a este respecto. El Gobierno de la India apoya el proyecto de decisión.
- 59.** *Un representante del Gobierno de Uganda* señala que algunos de los problemas asociados con la migración, como la violación de los derechos de los trabajadores y los reclutadores ilegales, son de índole transfronteriza, razón por la cual requieren una coordinación regional e internacional de las políticas de migración. La única manera de lograr esta coordinación es compilando el acervo de conocimientos y experiencias que existen a nivel nacional, regional e internacional. El orador celebra la importancia que se ha dado en el plan de acción propuesto a la creación y difusión de conocimientos y comparte detalles sobre las acciones emprendidas por su país para mejorar la contratación equitativa, proteger los derechos de los trabajadores migrantes, reforzar los programas de capacitación y desarrollo de competencias, y mejorar la recopilación de datos. Señala que su Gobierno está dispuesto a compartir su experiencia en la gestión de la migración con la Oficina, y solicita asistencia técnica para fortalecer aún más su sistema de gobernanza de la migración laboral.
- 60.** *Un representante del Gobierno de México* dice que el plan de acción propuesto constituye un referente para las labores futuras, en particular, de cara a la adopción de un pacto mundial para la migración, el cual deberá contener compromisos concretos para mejorar la gobernanza internacional de la migración laboral. Pregunta cuáles serán los 22 Estados Miembros que recibirán mayor asistencia técnica en materia de leyes y políticas de migración laboral, y si se prevén acciones específicas para promover la ratificación de

instrumentos en materia migratoria. Pide mayor información respecto a la puesta en práctica de la nueva guía de la OIT para facilitar el reconocimiento de competencias de los trabajadores migrantes (*How to facilitate the recognition of skills of migrant workers*). Toma nota de la propuesta de elaborar un modelo de intervención, basado en datos empíricos, a efectos de ampliar la protección social, y considera que en todo análisis de la cobertura limitada se deberán tener en cuenta los distintos contextos y legislaciones nacionales. Elogia la ampliación de la base de datos de ILOSTAT sobre migración laboral, lo cual permitirá el intercambio de buenas prácticas y la elaboración de políticas eficaces, tanto a nivel nacional como regional. Indica que las intervenciones para fomentar el diálogo social deberían fortalecer la capacidad de todos los mandantes tripartitos y no sólo de un grupo de ellos, y pregunta qué medidas propondrá la Oficina para lograr este objetivo. Sugiere el uso de tecnologías de la información y otros mecanismos que favorezcan la optimización de los recursos. Dice que el Centro de Turín tendrá un papel fundamental para capacitar y fortalecer institucionalmente a los mandantes, así como para fomentar el diálogo social, y que la Oficina debería aprovechar mejor las prestaciones que ofrece el Centro de Turín. La dimensión del retorno de los migrantes debería integrarse en las acciones en materia de migración, y se deberían ofrecer foros para el análisis e intercambio de buenas prácticas en la materia. Toma nota de los esfuerzos para movilizar recursos extrapresupuestarios que permitan la ejecución del plan de acción. Señala que la reunión regional sobre migración laboral en las Américas, que debe celebrarse en México, se volverá a programar para 2018, y que apoya el proyecto de decisión.

61. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Paraguay dice que su grupo apoya la enmienda al proyecto de decisión que propone el portavoz del Grupo de los Empleadores. Ahora bien, a fin de reforzar el carácter tripartito de la propuesta, solicita que en el último renglón del párrafo 19, c) se reemplacen las palabras «los interlocutores sociales» por «los mandantes tripartitos» o por «los interlocutores sociales y los gobiernos».
62. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, refiriéndose a la enmienda propuesta al proyecto de decisión, dice que, si bien su Grupo no se opone a que se considere la posibilidad de incluir un programa de desarrollo de competencias en el proyecto de decisión, no es apropiado elegir una única cuestión para integrarla en el mismo, pues ello daría a entender que el Consejo de Administración considera que dicha cuestión reviste suma importancia. En el entendido de que los empleadores estén dispuestos a agregar un párrafo sobre la organización de una campaña para promover la ratificación de los instrumentos relacionados con la migración, los trabajadores podrían reconsiderar su postura.
63. La oradora pregunta que por qué se propuso celebrar una reunión tripartita de expertos sobre las comisiones de contratación. Explica que si el objetivo es discutir esta cuestión y la forma de abordarla en el contexto de la migración y la contratación temporales, entonces todos los mandantes deberían participar en todas las discusiones. Si se decide celebrar esa reunión, en ella se deberían examinar las oportunidades y los desafíos que entraña la migración temporal. Se pregunta también si se debería hacer referencia al reconocimiento de competencias de los trabajadores migrantes temporales. Asimismo, solicita información sobre los módulos de capacitación para periodistas que figurarían en la iniciativa sobre la contratación equitativa, y señala que el Convenio núm. 181, y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), deberían haberse incluido entre las normas en las que se basa el plan de acción propuesto.
64. Entre las medidas que tanto se necesitan en el ámbito de la migración irregular debería figurar la elaboración de un repertorio de buenas prácticas con el fin de que los Estados Miembros puedan verdaderamente abordar este problema. Con tal fin, debería promoverse la ratificación de los instrumentos relacionados con la migración y de otros instrumentos conexos. Además, cualquier discusión sobre el empleo por cuenta propia y la iniciativa empresarial tendría que incluir la cuestión de la migración que comprenda las prácticas

fraudulentas de empleo por cuenta propia, así como la cuestión de las cooperativas de migrantes.

65. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que toda reunión de expertos para determinar y definir los costos de contratación debería ser lo más barata y eficaz posible y organizarse con rapidez para fines de 2018, de manera que sus debates sirvan de complemento a los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa*, los cuales son de gran utilidad. Aunque no sería aconsejable añadir un objetivo adicional en esa reunión, su Grupo se plegará a la decisión que se adopte a este respecto. Si bien la propuesta de promover las cooperativas en el contexto del desarrollo empresarial y el empleo por cuenta propia es interesante, va más allá de lo acordado en la 106.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, por lo que debería descartarse.
66. El Grupo de los Empleadores acoge favorablemente la idea de incorporar en la enmienda que ellos han formulado la redacción alternativa que propone el GRULAC, pues consideran que esto no constituiría un intento de seleccionar una de las áreas determinadas en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo antes mencionada para brindarle atención especial, sino más bien un esfuerzo por sintetizar los conceptos en un programa de acción claro. Habida cuenta de que en las conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral se acordó que una de las prioridades de la acción de la OIT sería realizar un análisis comparativo de los programas de migración laboral temporal y circular, su Grupo se opone a que se haga cualquier referencia a la migración temporal en el contexto del desarrollo de competencias.
67. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, un representante del Gobierno del Canadá, refiriéndose a una cuestión de orden, insta a todos los grupos a presentar enmiendas dentro del plazo de veinticuatro horas.
68. *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) dice que la finalidad del plan de acción es crear un enfoque equilibrado y orientado a la adopción de medidas concretas que abarque las diez áreas que requieren especial atención, una de las cuales es el ámbito de las competencias, pero añade que claramente no hay consenso con respecto a ningún orden de prioridad. Los resultados 1 y 9 del Programa y Presupuesto para 2018-2019 proporcionan el marco general del programa de acción, de modo que el personal que participa en el desarrollo de las competencias está colaborando estrechamente con las personas cuya responsabilidad principal es impulsar la consecución de objetivos en el marco del resultado 9.
69. Los planes de acción relativos a las competencias comprenden la creación de un sistema de referencia para la evaluación de la calidad en el ámbito de las calificaciones a nivel nacional en la región de África, como seguimiento del inventario de la movilidad de las competencias profesionales que se realizó con la Unión Africana en 2016. Estas actividades podrían combinarse con mayores esfuerzos para establecer un sistema de previsión de las necesidades en materia de competencias y para iniciar actividades adecuadas de creación de capacidad dirigidas a los mandantes. La Oficina también tiene la intención de poner en marcha iniciativas de creación de capacidad para diseñar y aplicar acuerdos bilaterales sobre migración laboral que abarcarán cuestiones relacionadas con las competencias. A ese respecto, indica que las experiencias de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) podrían ampliarse para englobar las profesiones que requieren calificaciones de nivel medio y no sólo las que requieren un alto nivel de calificaciones. Con ese fin, la Oficina tratará de elaborar una guía mundial específica sobre la negociación de acuerdos bilaterales y multilaterales en materia de migración laboral, en la que figure la cuestión específica de las competencias profesionales, que luego podría ponerse a prueba de manera experimental. Otro ejemplo es la plataforma que la Oficina quiere desarrollar para el aprendizaje

inter pares en los servicios de empleo interesados de las comunidades económicas regionales, con el objetivo de mejorar las capacidades de esos servicios. Estas actividades también podrían formar parte de la contribución de la OIT al desarrollo de una asociación mundial de competencias, en el marco del pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular. La Oficina tiene un papel excepcional que desempeñar para ayudar a los Estados Miembros a avanzar en la aplicación de dicho pacto, y, naturalmente, continuará consultando a los mandantes con respecto a cada paso importante de este proceso.

70. A pesar del gasto que conlleva, la celebración de una reunión de expertos sería una forma conveniente de desarrollar los conocimientos generales, los conocimientos especializados y las pautas que se necesitan en materia de contratación equitativa y costos de contratación, y que luego podrían incorporarse al pacto mundial de una manera más rápida y eficaz que a través de estudios realizados por la Oficina. Además, los resultados de una reunión de expertos sientan mayor autoridad que dichos estudios. Si bien es cierto que existe una relación entre la migración laboral temporal y los costos de contratación, la tipología de los sistemas de migración laboral temporal no estará lista hasta 2021, por lo que será difícil aportar conocimientos especializados a la reunión.
71. Los cuatro diálogos subregionales serían los siguientes: el foro de la ASEAN sobre trabajadores migrantes; el foro de diálogo social de la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO); un foro que organizará la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD), y otro que se celebrara en el Norte de África. La Oficina también está examinando oportunidades de financiación para costear la organización de diálogos en otros entornos subregionales, como la Comunidad del Caribe (CARICOM) y el Mercado Común del sur (MERCOSUR). Asimismo, se están manteniendo discusiones sobre la celebración de una conferencia regional sobre migración.
72. En lo tocante a la capacitación de periodistas, la oradora dice que la OIT no tiene la intención de convertirse en una escuela de periodismo. Sin embargo, es importante que quienes informan sobre la migración laboral tengan a su disposición las herramientas y los conceptos fundamentales que la OIT ha desarrollado y sepan qué líneas de acción está siguiendo.
73. En lo que respecta a las normas internacionales del trabajo, el Convenio núm. 181 se promoverá sin duda alguna. Asimismo, la Oficina está impulsando la ratificación de los Convenios núms. 97 y 143 al responder a las solicitudes de asistencia técnica de los Estados Miembros y los sindicatos. Los resultados de la reunión de expertos sobre los costos de contratación se presentarían primero al Consejo de Administración, el cual podría luego autorizar al Director General a divulgarlos.
74. Refiriéndose, por último, a los criterios para la selección de los países que tomarían parte en el plan de acción, la oradora explica que se intentó armonizarlos con los criterios que guían las actividades a nivel de país sobre el establecimiento de los indicadores relativos al resultado 9. Como se indica en el Programa y Presupuesto para 2018-2019, hay ocho países de África, dos de América Latina, un Estado árabe, diez países de Asia y el Pacífico y uno de Europa y Asia Central.
75. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que, como en las conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, adoptadas en la 106.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, no se hizo ninguna alusión a un programa amplio de desarrollo de competencias, su Grupo no puede aceptar el apartado c) del proyecto de decisión, pero está de acuerdo con los apartados a) y b).
76. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pregunta cuánto costaría la capacitación dirigida a los periodistas y a cuántos trabajadores y funcionarios gubernamentales adicionales se podría impartir formación sobre prácticas de contratación equitativa, además de las

12 personas que se mencionan en el documento, en el caso de que no se destinen fondos a actividades de cooperación técnica no destinadas a mandantes de la Organización. Pregunta también si quizá no sería conveniente de cara a las tareas de la Organización que la reunión de expertos tenga lugar después del proceso del pacto mundial para la migración, y no durante el mismo.

- 77.** El orador desea que el apartado *c)* se presente a la reunión con la enmienda propuesta por el GRULAC. Las acciones de la Oficina para el desarrollo de competencias requieren sinergias y un enfoque estratégico. Crear un amplio programa de desarrollo de competencias no implicaría ampliar el acuerdo alcanzado en junio, ni alterar la orientación de las acciones establecidas en el párrafo 17, *b)* de las conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral. El Consejo de Administración tiene la responsabilidad de poner en práctica lo acordado, y los empleadores proponen hacerlo a través de un programa completamente diferente e independiente de las propias medidas concretas en materia de migración laboral temporal y de otras cuestiones que han sido incluidas en las conclusiones por los trabajadores. Para finalizar, indica que el Grupo de los Empleadores no propone un enfoque diferente.
- 78.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* respalda la cuestión de orden planteada por el grupo de los PIEM, y señala que el apartado *c)* no es necesario porque su contenido está ya incluido en el apartado *a)*. Ahora bien, de adoptarse el apartado *c)*, propondría una subenmienda relativa al desarrollo de competencias tanto para los trabajadores migrantes como para los nacionales, de conformidad con las conclusiones de la Conferencia y con el documento de la Oficina.
- 79.** *Un representante del Gobierno de Azerbaiyán* dice que el apartado *c)* es muy importante dado que muchos migrantes carecen de calificaciones formales pero poseen competencias adquiridas en condiciones de trabajo informales o no formales. Por consiguiente, propone que se añadan unas palabras sobre el desarrollo de competencias y su reconocimiento.
- 80.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que, dado que el plan de acción contiene numerosos aspectos importantes, su Grupo no aceptará que un punto sea considerado más importante que los demás al hacer referencia al mismo en el proyecto de decisión. Además, la adopción del apartado *c)* obligaría a la Oficina a crear un programa sobre desarrollo de competencias, lo cual no fue solicitado en la reunión de junio ni se menciona específicamente en el informe. Los trabajadores no respaldan, pues, la propuesta, y si el apartado *c)* se presenta para su adopción, introducirán una subenmienda sobre otras cuestiones importantes.
- 81.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo retirará la enmienda propuesta en el entendimiento de que las acciones indicadas en el párrafo 17, *b)* de las conclusiones se lleven a cabo a través de un enfoque programado. La escala, el alcance y el contenido del programa de competencias deberán determinarse mediante consultas plenas entre la Oficina y los mandantes, y deberían abarcar el desarrollo de competencias tanto para los trabajadores migrantes como para los no migrantes.
- 82.** *La representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) explica que la Oficina podría, en efecto, emprender acciones con miras a la elaboración de un programa sobre competencias en el que se traten los tres aspectos mencionados en el párrafo 17, *b)* de las conclusiones de la Conferencia, siempre que se disponga de los recursos necesarios y que se celebren consultas al respecto con los interlocutores sociales, e indica que ello quedaría reflejado en acta.
- 83.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa que existe un acuerdo amplio sobre la importancia del desarrollo de las competencias y apoya la propuesta de los empleadores.

84. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Paraguay dice que para su grupo es muy importante que exista un programa extendido de capacitación para los diferentes segmentos de la población, por lo que apoya la propuesta de los empleadores.

Decisión

85. *El Consejo de Administración:*

- a) *pidió al Director General que, en la ejecución del plan de acción quinquenal para llevar a efecto las conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, tomara en consideración sus orientaciones y se basara en dicho plan al preparar futuras propuestas de Programa y Presupuesto y al formular iniciativas de movilización de recursos, y*
- b) *convino en celebrar en el último trimestre de 2018 una reunión tripartita de expertos para debatir y acordar una definición de comisiones de contratación y gastos conexos, que presentaría sus conclusiones al Consejo de Administración en su 335.ª reunión (marzo de 2019).*

(Documento GB.331/INS/4/1 (Rev.), párrafo 19.)

Seguimiento de la resolución relativa al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (documento [GB.331/INS/4/2](#))

86. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* acoge con beneplácito el documento como base para la labor futura y el seguimiento de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Rememorando los dos años de discusión para la elaboración de dicha norma, estima que la Oficina debería mejorar la orientación que proporciona a los delegados gubernamentales que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo, a fin de explicarles el carácter tripartito único de la OIT y la función clave de los empleadores y de los trabajadores en las discusiones. Durante el primer año de la discusión, los mandantes se sintieron a menudo presionados para modificar sus opiniones a fin de evitar incoherencias con la visión que otras organizaciones internacionales pudieran tener acerca de cuestiones determinadas. Sin embargo, la coherencia no puede primar sobre el derecho de los interlocutores sociales a defender puntos de vista distintos. La Recomendación núm. 205 se adoptó, no obstante, en el segundo año de discusión, tras un debate constructivo y equilibrado gracias a la aplicación de las enseñanzas extraídas. Según el Grupo de los Empleadores, se trata de un texto de capital importancia y un marco de orientación que resulta necesario para superar las incertidumbres y los desafíos que el mundo enfrenta en la actualidad.
87. El seguimiento de la resolución debería centrarse en la prevención de crisis y desastres, así como en el desarrollo de las competencias necesarias para adaptarse en caso de que éstos se produzcan. Los principios rectores enunciados en el párrafo 7 de la Recomendación son esenciales para asegurar la participación de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de las políticas públicas destinadas a mejorar la preparación y la resiliencia, garantizar la buena gobernanza y combatir, al mismo tiempo, la corrupción y el clientelismo. Otro elemento esencial es la adopción de planteamientos estratégicos integrales, en particular con respecto a la creación o mejora de entornos propicios para las empresas sostenibles con la participación directa de los interlocutores sociales, con arreglo a la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles, de 2007. Ello podría reflejarse de

manera más visible en la asistencia que la OIT presta a países en situación de fragilidad, basándose en la premisa de que el sector privado es indispensable para asegurar la paz y la estabilidad porque desempeña una función crucial en la creación de empleo como motor de crecimiento, progreso y estabilidad de la sociedad.

88. Con respecto al componente de sensibilización y promoción de la estrategia, la promoción y la difusión de las normas de la OIT a escala nacional consumen cada vez más recursos, por lo que su Grupo considera que los Estados Miembros deberían asumir una cuota mayor de los costos, de modo que los fondos de la Oficina puedan dedicarse a financiar la prestación de asistencia técnica. Asimismo, el Grupo de los Empleadores considera que la propuesta de promover la Recomendación mediante reuniones regionales de la OIT es problemática, habida cuenta de la amplia gama de temas que deben tratarse en ellas con un ciclo cuatrienal.
89. Con respecto al componente de asesoramiento sobre políticas, cooperación técnica y desarrollo de la capacidad, la OIT dispone ya de varias herramientas que podrían utilizarse para mejorar la preparación de los países a fin de ayudarles a dotarse de políticas que les permitan adaptarse a cambios drásticos, por ejemplo, mediante la evaluación de sus presentes marcos normativos e institucionales. A ese respecto, podría resultar útil la orientación contenida en las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, de 2007. En cuanto a las cuestiones programáticas de carácter específico y prioritario, la Oficina debería consultar a los interlocutores sociales, y conceder máxima prioridad al fortalecimiento de la capacidad de éstos para participar en ese debate.
90. Con respecto al componente de desarrollo y difusión de conocimientos de la estrategia presentada en el documento, debería haberse destacado la importancia de la creación de empleo en el sector privado para la resiliencia, la gestión de las crisis y la recuperación, en particular mediante el desarrollo de las empresas y de la iniciativa empresarial. Además, la Oficina debería recopilar conocimientos y estudios de investigación sobre la iniciativa empresarial en los Estados frágiles, amén de elaborar metodologías o mejorarlas para ayudar a los Estados a crear políticas y servicios de apoyo para empresarios, migrantes y refugiados. Las organizaciones de empleadores podrían facilitar plataformas para la prestación de servicios mediante programas de capacitación empresarial.
91. Por último, el Grupo de los Empleadores destaca la importancia crucial de la coherencia interna en las actividades de seguimiento y apoyo de la Oficina, ya que la profusión de planes de acción que se solapan entre sí podría socavar la eficiencia de su labor. Considera además que ese problema podría mitigarse consultando a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y a la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Asimismo, solicita más información sobre las funciones de coordinación a las que se hace referencia en los párrafos 43 y 45 del documento. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
92. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que su Grupo apoya la estrategia propuesta en el documento, y acoge con beneplácito la campaña sistemática de sensibilización y promoción, en particular por el hecho de que ésta se destina a los mandantes tripartitos y de que las novedades sobre la Recomendación se publican en el sitio web de la OIT, asegurando así la transparencia y un fácil acceso a la información. También acoge con satisfacción la promoción de la Recomendación núm. 205 en el marco de las actuales iniciativas para la ratificación y aplicación de todas las normas internacionales del trabajo, que deberían abarcar igualmente la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) recientemente actualizada.
93. Con respecto al componente de asesoramiento sobre políticas, cooperación técnica y desarrollo de la capacidad, el Grupo de los Trabajadores acoge favorablemente el

establecimiento de sinergias con los programas de referencia pertinentes en el marco del apoyo prestado a los países, así como la prioridad concedida a los Estados que viven situaciones prolongadas de fragilidad, conflicto o desastre, aunque conviene en la necesidad de mantener cierto grado de flexibilidad. El orador considera que los interlocutores sociales deberían participar en las actividades de la Oficina en los países beneficiarios. Su Grupo considera positivas la repetición e intensificación de los cursos de formación en la materia impartidos por el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín) y la organización de un curso en línea masivo y abierto, así como la facilitación de herramientas y actividades de creación de capacidad para las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También aplaude el desarrollo de la capacidad y la sensibilización del personal con respecto a la Recomendación.

- 94.** En cuanto al componente de desarrollo y difusión de conocimientos, el Grupo de los Trabajadores valora positivamente que la estrategia aproveche y amplíe diversas iniciativas y productos elaborados recientemente en cooperación con organizaciones asociadas pertinentes, pero estima que la Oficina también debería tomar en consideración la experiencia de los trabajadores y empleadores. El Grupo de los Trabajadores constata que en el documento no se hace mención alguna a la necesidad de elaborar políticas e instrumentos prácticos para proteger y promover la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva en situaciones de crisis, y considera que esa necesidad debería reflejarse mejor en la estrategia, junto con el papel de los jóvenes en la recuperación de las crisis y en el fortalecimiento de la resiliencia. Por lo que respecta a la cooperación y las alianzas internacionales, su Grupo celebra las alianzas internacionales ya fraguadas y el fortalecimiento de las mismas, y respalda el refuerzo de la colaboración regional y la voluntad de estudiar nuevas alianzas a escala nacional. En definitiva, el buen éxito de la estrategia de la Oficina se medirá en la práctica, cuando los gobiernos y los interlocutores sociales elaboren, con el apoyo de la OIT, estrategias que promuevan el desarrollo sostenible, la recuperación de las crisis y el fortalecimiento de la resiliencia, respetando al mismo tiempo los derechos de los trabajadores del mundo. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 95.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Paraguay reitera la opinión de los países de América Latina y el Caribe según la cual el empleo y el trabajo decente pueden ser fundamentales para estabilizar las sociedades tras un período de crisis. Las medidas preconizadas en la Recomendación ayudarán a los mandantes a prevenir situaciones de crisis y a recuperarse de ellas, además de contribuir al logro de los correspondientes objetivos establecidos en la Agenda 2030. A ese respecto, la propuesta de intensificar las actividades de promoción de la cooperación Sur-Sur, la cooperación triangular y la cooperación entre Estados frágiles tendrá un impacto significativo. Su grupo respalda el plan de acción y alienta a la Oficina a seguir trabajando con las regiones y las partes interesadas a fin de incrementar la sensibilización sobre la Recomendación y promover su aplicación. Reiterando su compromiso con la solidaridad internacional y la cooperación técnica, su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 96.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Nigeria respalda la estrategia y el plan de acción propuestos y acoge con satisfacción el objetivo de ayudar a los mandantes a formular y aplicar estrategias y medidas locales, nacionales y regionales que les permitan poner en práctica la Recomendación. Su grupo considera que la Oficina debería empeñarse activamente en la aplicación de los cuatro componentes de la estrategia mediante la prestación de asistencia técnica a los mandantes. Tras lamentar que en el documento no se mencione el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo o entidades similares que podrían contribuir a la promoción de la Recomendación a nivel regional, el orador solicita a la Oficina que tenga en cuenta la orientación proporcionada durante la discusión. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

97. *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria señala que suscriben su declaración la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega, República de Moldova y Georgia. La oradora expresa respaldo a la estrategia propuesta y al planteamiento gradual y multidimensional introducido en la Recomendación. También acoge con especial beneplácito la campaña sistemática de sensibilización y promoción, el plan de publicar en una página web especial las novedades y los recursos relacionados con la Recomendación y su aplicación, y el espacio virtual administrado por el Centro de Turín. Esencial es para la aplicación efectiva de la Recomendación el apoyo a nivel de los países, mediante el asesoramiento sobre políticas, la cooperación técnica y el desarrollo de la capacidad, teniendo en cuenta la naturaleza de las crisis, la magnitud de su impacto y la capacidad de respuesta, así como las prioridades y necesidades específicas, como también lo son las actividades periódicas de desarrollo de la capacidad adaptadas a las necesidades locales.
98. Su grupo considera que la estrategia debería ser más específica en las cuestiones relacionadas con la prevención, la respuesta a las crisis, el desarrollo sostenible y la transición a la economía formal. La oradora solicita a la Oficina que facilite información adicional sobre el apoyo que prestará a un mínimo de ocho países por bienio y sobre los criterios de selección, así como sobre el modo en que la estrategia se armonizará con otras iniciativas multilaterales en países de ingresos bajos o en situación de fragilidad. Acoge favorablemente la elaboración de nuevos estudios de investigación y herramientas, especialmente con respecto a la recopilación de datos, y pide a la Oficina que aclare cómo contribuirán las *Directrices sobre el diálogo social en los servicios públicos de urgencia en un medio en constante evolución* a la aplicación de la Recomendación. Su grupo apoya sin reservas la promoción de la cooperación y las alianzas internacionales, en especial la intención de la Oficina de estudiar la posibilidad de colaborar con nuevos asociados, en particular en el plano nacional. Tras considerar que la Oficina debería proseguir e intensificar, en su ámbito de competencia, sus esfuerzos destinados a fortalecer el vínculo entre los componentes humanitario y de desarrollo, se espera que el nuevo marco normativo se refleje en el nuevo pacto mundial sobre los refugiados. Por último, estima que el carácter exhaustivo de la Recomendación núm. 205 requiere un enfoque interdisciplinario de toda la Oficina a fin de asegurar la coherencia interna y externa en la ejecución del plan de acción. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
99. *Una representante del Gobierno de México* agradece a la OIT el envío de una misión de cooperación técnica que, junto con las autoridades locales, evaluó el impacto de los terremotos de los días 7 y 19 de septiembre de 2017 en el empleo y la protección social. En México se pudo constatar la relevancia de la Recomendación núm. 205, así como la amplia experiencia con la que cuenta la OIT para apoyar a los países que atraviesan situaciones de crisis. En dicha ocasión quedó de manifiesto la pertinencia de los 14 principios rectores de la Recomendación en la adopción de medidas para responder a situaciones de emergencia. México está dispuesto a compartir su experiencia y los resultados obtenidos gracias a la aplicación de esos principios. Su Gobierno coincide con la Oficina en la necesidad de asegurar la coherencia en el seguimiento de la resolución y en el apoyo que brinda la OIT. Por ello, el plan de acción debería ejecutarse en sinergia con los ejes de política transversales y los programas de referencia.
100. *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Política de Empleo (EMPLOYMENT)) expresa su agradecimiento a todos los miembros del Consejo de Administración por su apoyo y respaldo a la estrategia. Además, señala que las empresas sostenibles y el desarrollo empresarial constituyen una parte integral de toda la Recomendación núm. 205 y son un elemento muy importante en la generación de empleo, la producción de las cadenas de valor, las pequeñas y medianas empresas (pymes), la planificación de la continuidad de las actividades, el desarrollo económico local y la capacitación empresarial, en particular para los jóvenes. En ese sentido, destaca la propuesta

de documentar la repercusión y función de las empresas en la creación de empleo. Con respecto a las conferencias regionales y subregionales citadas en el documento, la oradora explica que se refieren a reuniones que brindan la oportunidad de dar a conocer la Recomendación y no a las reuniones regionales de la OIT, cuyo orden del día es aprobado por el Consejo de Administración. En cuanto a la función de coordinación, ésta comprende el principio según el cual la respuesta a las crisis requiere agilidad y rapidez, así como una combinación de actuaciones específicas en función de cada contexto. Por consiguiente, el Grupo sobre los Estados Frágiles y la Respuesta a Desastres, que forma parte del Departamento de Política de Empleo, convocará una reunión de un equipo de tareas interdisciplinario de la Oficina de forma periódica para que se examinen las actividades realizadas por la OIT en el marco del plan de acción para el seguimiento de la aplicación de la Recomendación, así como una reunión cada vez que se produzca una crisis, a fin de brindar una respuesta adecuada y oportuna con arreglo a los recursos disponibles. La página web dedicada a la Recomendación núm. 205 entrará en funcionamiento en el primer trimestre de 2018.

- 101.** Con respecto al fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores tripartitos, la oradora asevera que ése será efectivamente un elemento central de las actividades de la Oficina y que, aunque las herramientas destinadas a la promoción de la libertad sindical y de asociación no se mencionen en los ejemplos presentados en el documento, también se incluirán junto a otras herramientas que podrían emplearse en situaciones de fragilidad. Asimismo, los jóvenes constituyen un ámbito prioritario de la estrategia: uno de los seis planes temáticos de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes está consagrado a «los jóvenes que viven en los Estados frágiles» y el programa de referencia Empleo para la Paz y la Resiliencia dedica una atención especial a los jóvenes. En cuanto a los criterios para la selección de los países, se dará prioridad a los países que actualmente sufren situaciones prolongadas de conflicto o desastre, según se determine mediante las herramientas de programación a partir de las solicitudes presentadas a nivel de país en el marco de la programación estratégica basada en los resultados. Por último, la oradora señala que se ha avanzado mucho en la obtención de recursos, y que ya se está planeando la movilización de recursos adicionales para otros diez países en el marco del programa de referencia, aunque se está dejando cierto margen de flexibilidad para poder responder a nuevas situaciones de crisis.

Decisión

102. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que:*

- a) tomara en consideración sus orientaciones al ejecutar el plan de acción para la aplicación de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), y que se basara en dicho plan al preparar futuras propuestas de Programa y Presupuesto y al formular iniciativas de movilización de recursos, y***
- b) transmitiera la Resolución relativa al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia a los gobiernos de los Estados Miembros y, por conducto de éstos, a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores y, también, a los organismos asociados del sistema multilateral.***

(Documento GB.331/INS/4/2, párrafo 47.)

Seguimiento de la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (documento GB.331/INS/4/3 (Rev.))

- 103.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que las recientes estimaciones mundiales de la OIT sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso muestran que los progresos en la lucha contra el trabajo infantil se han estancado y que el número de trabajadores sometidos a trabajo forzoso ha aumentado. La Agenda 2030 ofrece a la OIT una importante oportunidad para redefinir su labor e incrementar su repercusión. En consecuencia, su Grupo acoge favorablemente el plan de acción para dar curso a las conclusiones de la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.ª reunión (2017). El plan de acción no sólo refleja el marco de acción establecido en dichas conclusiones, sino que abarca asimismo los proyectos relacionados con la meta 8.8 de los ODS. La aplicación de este plan de acción se centrará en las necesidades y circunstancias propias de los Estados Miembros y en los desafíos concretos de cada país detectados por los mecanismos de control y las oficinas exteriores de la OIT.*
- 104.** En vísperas del 20.º aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 (Declaración de 1998), el décimo aniversario de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social) y el centenario de la OIT, los Estados Miembros deben renovar su compromiso con el objetivo de lograr la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Asimismo, los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) deberían tomar sistemáticamente en consideración esta cuestión. Por otro lado, es fundamental lograr los recursos necesarios para poder avanzar en el trazado de un plan de acción relacionado con la meta 8.8 de los ODS, prestando especial atención a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. La Oficina debería suministrar información más detallada acerca del proceso y plazo de elaboración del marco de medición para los índices de discriminación, libertad sindical y de asociación y negociación colectiva. A ese respecto, el Grupo de los Trabajadores confía en que las metas se especifiquen en cuanto se haya establecido dicho marco.
- 105.** Con respecto al anexo del documento, su Grupo valora positivamente la vinculación entre los productos y los párrafos del marco de acción correspondientes. Sin embargo, hay dos errores tipográficos que deberían corregirse: el segundo producto en el marco del resultado 4 debería estar vinculado con el párrafo 7, c) y el cuarto producto en el marco del resultado 2 debería estar vinculado con el párrafo 7, j). Asimismo, los párrafos 7, i) y 7, j) del marco de acción deberían reflejarse en el plan de acción². El Grupo de los Trabajadores atribuye especial importancia a la ejecución de los principales productos relativos al examen anual, en el marco del resultado 1, y a los indicadores y la metodología para medir la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, en el marco del resultado 4. La Oficina debería explicar en qué medida se ha confirmado la financiación y cómo tiene previsto asegurar la ejecución de todos los productos principales. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.

² Estos errores ya han sido corregidos y se ha publicado, tras la discusión, una versión revisada del documento en el sitio web. Además, en aras de la claridad, en la columna «Párrafos del marco de acción correspondientes» del anexo se han introducido leves cambios de redacción, que se han señalado en negrita para facilitar su consulta.

- 106.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que los principios y derechos fundamentales en el trabajo cuentan con un sólido apoyo tripartito por cuatro importantes razones: porque dichos principios y derechos atañen a todos los Estados Miembros, cualquiera que sea su situación en lo que respecta a la ratificación de los convenios fundamentales; porque abarcan cuatro categorías cruciales, que son todas igual de importantes; porque la ampliación de las categorías de tales principios y derechos para incluir otras cuestiones laborales podría poner en peligro el consenso actual y desviar la atención de las cuatro categorías existentes; y porque el cumplimiento en la práctica de los principios fundamentales en el lugar de trabajo significa dar una respuesta, con un enfoque ascendente, a las diversas necesidades y realidades de los Estados Miembros.
- 107.** El Grupo de los Empleadores acoge favorablemente el objetivo general del plan de acción. No obstante, a su juicio, la formulación del objetivo debería corregirse para que refleje el compromiso de los mandantes, y no la obligación de los Estados Miembros. El Grupo apoya el objetivo y los enfoques que se exponen en el componente I. En lo que respecta al componente II, la oradora considera que afirmar que los Convenios núms. 87 y 98 tienen bajas tasas de ratificación induce a confusión, y que sería más preciso decir que la tasa de ratificación de esos dos Convenios es ligeramente inferior a la de los otros seis convenios fundamentales. Su Grupo insta a la Oficina a que oriente su labor, en el marco del plan de acción, a colmar las lagunas en la aplicación de los convenios fundamentales.
- 108.** Tras observar que en el anexo se pone claramente de manifiesto que la Oficina está dando prioridad a la libertad sindical y de asociación y al derecho de negociación colectiva con respecto a las demás categorías de derechos y principios, la oradora considera que en las actividades y medidas de la Oficina debería prestarse equitativamente la misma atención a las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. En lo que respecta a las estimaciones mundiales sobre discriminación, libertad sindical y de asociación y negociación colectiva, es importante que la Oficina elabore y proponga un marco de medición común en sintonía con la Declaración de 1998, es decir, que debe centrarse en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y no dedicarse simplemente a recabar y evaluar las tasas de cobertura de la negociación colectiva y la densidad sindical. La Oficina no debería incluir la elaboración de indicadores en el plan de acción, ya que en las conclusiones de la segunda discusión recurrente se hace referencia a datos, y no a indicadores. Ambos Grupos, el de los Empleadores y el de los Trabajadores, deberían participar en la elaboración de la metodología de medición de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva, así como de la metodología aplicable a otras cuestiones, como la discriminación. Las estimaciones mundiales deberían basarse en datos concretos, específicos de cada país y sector, que puedan desglosarse. En lugar de malgastar el dinero en actividades que tendrían escasa repercusión en la aplicación de la Declaración de 1998, como los programas de cooperación para el desarrollo citados en el marco del resultado 3 o la celebración de reuniones mundiales y regionales en el marco del resultado 6, la Oficina debería centrarse en programas y actividades nacionales que respondan a las necesidades y las diversas realidades de los mandantes de los Estados Miembros.
- 109.** Las actividades sobre seguridad y salud en el trabajo deberían suprimirse del plan de acción, por no entrar en el ámbito de la Declaración de 1998. No obstante, la meta 8.3 de los ODS, que es muy pertinente para el cumplimiento de la Declaración, ha sido omitida y debería incluirse. La Oficina debería centrarse en ayudar a los países a combatir la discriminación por motivos de género, tal como se señala en la Declaración de 1998, sin entrar en los pormenores del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- 110.** El Grupo de los Empleadores valora positivamente el propósito de centrarse en las necesidades y circunstancias de los Estados Miembros, ya que resulta coherente con el enfoque ascendente, pero opina que la Oficina debería reflejarlo de forma más concreta en

el plan de acción y, en particular, en el anexo. Siempre que se efectúen las adaptaciones propuestas, el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.

- 111.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Nigeria expresa su acuerdo con el objetivo y la estructura generales del plan de acción propuesto. En lo que respecta al componente III, su grupo desearía que la Oficina prestara especial atención a la situación de los grupos vulnerables en los Estados Miembros de África, velando por el fomento de una migración regular y la promoción del trabajo decente en la economía informal. Su grupo espera que una parte importante de la financiación que se obtenga de las instituciones financieras internacionales para fortalecer las políticas de salvaguardia en los ámbitos laboral y ambiental se utilice para promover el trabajo decente en África. Por último, solicita conocer qué criterios se utilizarán para elegir a los Estados Miembros beneficiarios del plan de acción en cada una de sus etapas. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 112.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria dice que los siguientes países se suman a su declaración: ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Bosnia y Herzegovina, Noruega, República de Moldova y Georgia. Su grupo está de acuerdo en que los enfoques ascendentes son fundamentales para garantizar el éxito del plan de acción. Sin dejar de reconocer la importancia de atender las necesidades específicas de cada país, su grupo también acogería favorablemente las iniciativas de carácter mundial destinadas a abordar cuestiones como las relaciones comerciales, las cadenas mundiales de suministro y las alianzas mundiales.
- 113.** La oradora manifiesta su acuerdo con las acciones propuestas en el marco del resultado 1, en particular el producto relativo a los cuadros con criterios de referencia para el examen anual, y en el marco del resultado 2, destacando especialmente el producto relativo al amplio programa de creación de capacidad para solucionar los obstáculos que impiden la plena realización de la libertad sindical y de asociación. También se manifiesta firmemente a favor de la elaboración de material de formación y la organización de seminarios sobre las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales. Si bien su grupo está de acuerdo con los proyectos propuestos en el marco del resultado 3, considera que sería útil abordar la cuestión de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y sin riesgos en el marco de la meta 8.8 de los ODS. En lo que respecta al resultado 4, la oradora acoge con satisfacción que el plan de acción integre la evaluación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la seguridad y salud en el trabajo en las iniciativas públicas y privadas de cumplimiento de las normas. También valora favorablemente los resúmenes informativos y las herramientas previstas para confeccionar listas de trabajos infantiles peligrosos y la preparación de cursos de formación sobre seguridad y salud en el trabajo para jóvenes en edad de trabajar, así como la prestación continua de asistencia a los Estados Miembros para fomentar la sensibilización acerca de las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Con respecto al resultado 5, sugiere que el análisis de lagunas propuesto se centre en examinar la edad, la discapacidad y la orientación sexual como motivos de discriminación. En lo que respecta a las acciones propuestas en el marco del resultado 6, su grupo espera con interés la serie de reseñas sobre los ODS en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y opina que es importante tener en cuenta el alcance completo de la meta 8.8 de los ODS. Por último, aunque en el plan de acción no se aborda explícitamente la cuestión de la observancia, considera que dicho aspecto está recogido en la prioridad otorgada al cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo en el marco del resultado 7. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 114.** *Una representante del Gobierno de la Argentina* destaca los proyectos que se enmarcan en la Alianza 8.7 y agradece a los mandantes de la OIT su compromiso y participación en la preparación de la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, que se celebrará en su país. La oradora invita a los participantes en la conferencia a que elaboren promesas, las cuales constituyen una herramienta flexible que ayudará a centrar

los resultados de la conferencia en acciones concretas. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.

- 115.** *Un representante del Gobierno de Nepal* señala que su país despliega constantes esfuerzos para proteger los derechos de los grupos desfavorecidos y marginados y para integrarlos en los procesos de desarrollo. Los derechos laborales y el derecho a la justicia social han sido consagrados en su Constitución, que garantiza asimismo los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Nepal tiene la firme voluntad de poner fin a toda forma de violencia y de acoso en el lugar de trabajo. Es necesario desplegar esfuerzos colectivos concertados para garantizar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El diálogo social desempeña una función esencial a ese respecto. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 116.** *Un representante del Gobierno de la India* explica que el firme compromiso de su Gobierno con los principios y derechos fundamentales en el trabajo comprende la atribución de un interés particular a su aplicación práctica, lo que incluye la progresiva actualización de las leyes y las garantías procesales en consonancia con las realidades socioeconómicas. La India es parte en seis de los ocho convenios fundamentales de la OIT, y ha velado por que en cada caso todas sus leyes y prácticas pertinentes se ajusten a lo dispuesto en dichos convenios. Su Gobierno estima que las cuestiones laborales y los derechos humanos deberían tratarse por separado, ya que estos últimos se definen claramente en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Teniendo en cuenta la enorme envergadura de la economía informal y de las formas atípicas de empleo en su país, considera que sería más práctico adoptar un enfoque por etapas en la introducción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 117.** *Una representante del Gobierno del Canadá* acoge con agrado el plan de acción y respalda especialmente el resultado 2 y, en particular, el producto relativo a la elaboración de material de formación sobre la aplicación de las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales. La oradora señala que su país incluye desde hace tiempo cláusulas laborales exhaustivas y con fuerza ejecutiva en sus acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales, con la finalidad más amplia de promover un crecimiento incluyente y sostenible, tanto en el Canadá como en sus países asociados. Su Gobierno estima asimismo que tales cláusulas tienen un enorme potencial para proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en las cadenas mundiales de suministro. Tras observar que en la conclusión adoptada se solicita a la OIT, entre otras medidas, que prosiga las investigaciones, los análisis y las discusiones sobre la contribución de las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales al cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, alienta a la Oficina a que prosiga sus investigaciones en esa esfera. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 118.** *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) afirma, citando la Declaración de 1998, que todos los Estados Miembros tienen la obligación de respetar los principios y derechos fundamentales y que el plan de acción de la OIT se basa plenamente en ellos. La Oficina, ha dado seguimiento a la resolución adoptada por la Conferencia al reforzar su campaña en pro de la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales, teniendo en cuenta — como se señala en la resolución — las bajas tasas de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, y su campaña en pro de la ratificación, por al menos 50 países, del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- 119.** Si bien es cierto que todavía no se han establecido los criterios de referencia para medir los índices de no discriminación, la Oficina espera contar con estimaciones mundiales sobre determinados aspectos de los motivos de discriminación para 2023, las cuales servirán de referencia para el análisis de las tendencias futuras. Se ha previsto establecer un proceso en cuatro etapas que entrañará la elaboración de una lista detallada de indicadores, la

formulación de una metodología, la aplicación experimental de dicha metodología y el cálculo de las estimaciones mundiales.

- 120.** La Oficina recaba desde hace tiempo estadísticas sobre densidad sindical y negociación colectiva. En la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2013 se examinó precisamente la metodología aplicada a tal fin y se creó un consorcio que incluye a organizaciones como la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) a fin de armonizar los criterios para la compilación de esos datos. Sin embargo, documentar la tasa de afiliación sindical y la cobertura de los acuerdos de negociación colectiva no ha permitido calibrar plenamente los avances efectuados en este ámbito. Por ello, se elaborará un procedimiento para determinar indicadores adecuados y formular una sólida metodología, en consonancia con el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019, cuyos plazos se debatirán con los mandantes.
- 121.** En la discusión recurrente, se ha instado a la Oficina a que examine la relación entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y unas condiciones de trabajo seguras y saludables, habida cuenta de que las personas que son víctimas de trabajo forzoso o de trabajo infantil con frecuencia también son víctimas de graves incumplimientos de las normas de seguridad y salud en el trabajo. La Oficina también ha proseguido sus estudios de investigación sobre los acuerdos comerciales, y ha efectuado un estudio sobre la repercusión de las cláusulas laborales incluidas en los acuerdos comerciales, labor que proseguirá en el próximo bienio.
- 122.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* lamenta que se haya pasado por alto la opinión de su Grupo acerca de los indicadores y de la necesidad de elaborar una metodología bien fundamentada, y estima que no es adecuado recopilar datos sobre la cobertura de los convenios colectivos como indicador de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva. Su Grupo insiste en que debería participar en la formulación de la metodología a tal fin. Por último, considera fundamental que se trate la cuestión de la disminución del número de miembros en los sindicatos y en las organizaciones de empleadores con objetividad a fin de mejorar la situación.
- 123.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que, tras unas discusiones difíciles, los mandantes alcanzaron un consenso en la Conferencia con respecto a la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Dicha resolución y el marco de acción contenido en la misma han sido tenidos plenamente en cuenta en el plan de acción, en el que han quedado reflejadas, por ejemplo, las opiniones sobre la insuficiencia de recursos destinados a la negociación colectiva y la libertad sindical y de asociación y la necesidad de apoyar los cuatro principios equilibradamente. El plan de acción está en consonancia con las orientaciones proporcionadas por los mandantes en la Conferencia.
- 124.** *El Presidente* señala que se mantendrán consultas sobre la elaboración de los indicadores.

Decisión

- 125.** *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración sus orientaciones al poner en práctica el plan de acción contenido en el documento GB.331/INS/4/3 (Rev.) y tuviera en cuenta dicho plan al preparar futuras propuestas de Programa y Presupuesto y al formular iniciativas de movilización de recursos extrapresupuestarios.*

(Documento GB.331/INS/4/3 (Rev.), párrafo 18.)

Quinto punto del orden del día

La iniciativa relativa a las normas: Aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas (documento [GB.331/INS/5](#))

- 126.** *El Presidente* propone que la discusión se inicie mediante una ronda de observaciones generales acerca del informe sobre los progresos alcanzados, seguida de comentarios sobre: el procedimiento de reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución; la agilización del proceso de presentación de memorias; las posibilidades que ofrece el artículo 19 de la Constitución de la OIT; y las medidas de seguimiento de la Oficina con respecto a la 332.^a reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018.
- 127.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* agradece a la Oficina la celebración de amplias consultas sobre ese punto y señala que dicho ejercicio pone de manifiesto la importancia que el sistema de control tiene para los mandantes así como el interés compartido en que sea más eficaz. Las medidas adoptadas en el marco de ese punto complementan la labor en curso sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS). Por otra parte, actualmente el mecanismo de examen de las normas está ya plenamente operativo y tendrá repercusiones considerables en la labor de los órganos de control. Es importante tener presente dichos procesos de cara al futuro. Recuerda que el propósito de la discusión en curso es determinar cuáles son las medidas más adecuadas para fortalecer el sistema de control, y añade que aunque potenciar la eficiencia en tiempo y recursos es una medida pertinente, dicha eficiencia no debe tratar de lograrse a expensas de la eficacia del sistema o del acceso de los trabajadores al mismo.
- 128.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que aunque en el documento se tome en consideración parte de las contribuciones aportadas por los mandantes en las consultas informales facilitadas por la Oficina, el contenido y la formulación de algunas secciones, incluidos los anexos, son diferentes de los del documento presentado en las consultas. El orador opina que si bien muchas de las propuestas que figuran en el documento merecen atención, el enfoque adoptado se centra demasiado en detalles de procedimiento, lo que podría dar lugar a un resultado excesivamente complicado y burocrático. El Consejo de Administración debería guiarse por la necesidad de: aligerar y simplificar los actuales procedimientos, de suerte que tengan perfiles y mandatos diferenciados; fomentar la transparencia, la claridad jurídica, la facilidad de utilización y la eficacia de los procedimientos al promover cambios positivos en la aplicación de las normas entre los Estados Miembros de la OIT; y potenciar la gobernanza y la adhesión tripartitas.
- 129.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República de Corea saluda especialmente el intercambio tripartito de puntos de vista que ha tenido lugar. Reitera la voluntad de su Grupo de participar en el proceso de fortalecimiento del sistema de control, y añade que la integridad y la transparencia son factores esenciales y que debería impulsarse el carácter complementario de los distintos procedimientos del sistema de control a fin de evitar duplicaciones innecesarias. En la medida en que todavía hay una gran divergencia de opiniones sobre muchas cuestiones, el orador pide a la Oficina que siga celebrando consultas tripartitas para facilitar la toma de decisiones basadas en el consenso.
- 130.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Paraguay alienta a la Oficina a que continúe aplicando el enfoque adoptado con respecto al proceso de consultas informales amplias e inclusivas. El

GRULAC reitera su compromiso con el fortalecimiento del sistema de control para que siga siendo relevante en un mundo del trabajo en constante evolución y siga prestando un servicio a todos los países y regiones. La reforma del sistema de control debería regirse por un enfoque integrado y holístico, en el que las interrelaciones entre los procedimientos sean claras y en el que las duplicaciones puedan eliminarse para reforzar su credibilidad y eficiencia. Las buenas prácticas deberían compartirse y difundirse. Para hacer un uso adecuado del sistema de control de las normas es necesario que se reconozca la importancia de enfocar las situaciones y las medidas de respuesta de forma gradual, habida cuenta de su gravedad y urgencia, para que pueda darse una respuesta justa, proporcional y eficiente.

- 131.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Namibia felicita a la Oficina por su empeño en mejorar el plan de trabajo y por el enfoque adoptado en el proceso de consultas a ese respecto. Apoya el proceso de fortalecimiento del sistema de control, que, como ya se ha visto, puede ser una forma muy eficaz de mejorar la labor fundamental de la OIT. Su grupo apoya la declaración del Grupo Gubernamental.
- 132.** *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de Australia manifiesta su apoyo a la propuesta formulada por la Oficina con respecto a las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución, a saber, que debería instarse, pero no obligarse, a la parte querellante, a indicar a qué mecanismos nacionales, en su caso, ha recurrido antes de presentar una reclamación a la OIT. Su grupo también apoya el modelo de formulario que se señala en el anexo III. La Oficina debería simplificar las orientaciones sobre las prácticas establecidas con respecto al sistema de control, que para los mandantes todavía no están del todo claras, mediante la elaboración de una guía clara y accesible o una herramienta en Internet. En relación con el párrafo 72, 1), b), dice que la posibilidad de formar parte de los comités *ad hoc* no debería limitarse a los países que hayan ratificado el convenio objeto de reclamación. Su grupo aprueba el costo que supone la informatización del sistema de control y la modernización de la plataforma NORMLEX. La situación de las reclamaciones y del cumplimiento de los convenios debe ser lo más clara posible a los efectos de dar constancia pública a ese respecto. No obstante, los Estados Miembros deberían poder disponer de un procedimiento para enviar documentos por correo electrónico, si fuera necesario. Su grupo apoya la propuesta de aumentar la coherencia temática de las solicitudes de memorias sobre todos los convenios dentro de un ciclo de presentación de memorias de tres años para los convenios fundamentales y de gobernanza y de seis años para los convenios técnicos, como se señala en la opción 2 del documento. El orador señala la relación entre ese punto y el mecanismo de examen de las normas. Es fundamental que los convenios considerados superados se actualicen o deroguen lo antes posible, de suerte que las memorias se refieran a convenios que tengan importancia en el presente para los mandantes de la OIT. Debe fomentarse una colaboración más estrecha entre la CEACR y el CLS así como una mayor comunicación entre ambos órganos y los mandantes de la OIT. Su grupo apoya la propuesta de utilizar más eficazmente la información que figura en las memorias presentadas en virtud del artículo 19 por cualquier medio posible, siempre que no se aumente el volumen de trabajo que entraña su presentación. Apoya los formularios de memoria más cortos para las memorias simplificadas que deben enviarse en virtud del artículo 19 y que se centran en cambios fundamentales de la legislación y la práctica que afectan al cumplimiento de los convenios, y se manifiesta a favor de recompensar a los países que se esfuerzan por cumplirlos, aun cuando no hayan ratificado tales convenios. Con la debida consideración de los comentarios del grupo sobre el párrafo 72, 1), b), el ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 133.** *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que su grupo hace suya la declaración del Grupo Gubernamental. El grupo de los PIEM valora positivamente el grado de detalle que presenta el documento y aplaude el proceso de consultas previo a la discusión. No obstante, señala que es necesario disponer de más

información sobre determinadas propuestas antes de que el grupo esté en posición de respaldar el paso a la etapa siguiente. Le preocupa la explicación acerca de la financiación que figura en el párrafo 72, 2), concretamente, la propuesta de que si los costos descritos en la sección 2.1 y en el párrafo 69 no pudieran financiarse mediante los ahorros que puedan obtenerse de la Parte I del Presupuesto, se financiarán con cargo a la partida de gastos imprevistos de la Parte II. Su grupo se muestra reacio a autorizar el recurso a esa disposición, en particular en una etapa tan temprana del bienio. La oradora planteará más preguntas a la Oficina sobre los costos y las disposiciones relativos a su financiación durante el debate sobre los procedimientos de presentación de memorias.

- 134.** *Hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)*, un representante del Gobierno de Tailandia dice que su grupo hace suya la declaración del ASPAG y apoya las medidas propuestas para fortalecer el sistema de control. La agrupación de convenios para simplificar el procedimiento de presentación de memorias es una medida que contribuirá a mejorar la coherencia temática, facilitará el cumplimiento por parte de los países miembros de su obligación de presentar memorias y potenciará la eficacia en general del sistema de control. El creciente número de convenios ratificados hace que sea más difícil para los países miembros cumplir con su obligación de presentar memorias. Habida cuenta de que muchos países tienen una capacidad y unos recursos limitados, el ciclo de presentación de memorias para los convenios fundamentales, y para todos los demás convenios, podría ampliarse a cuatro y seis años, respectivamente, de suerte que se reduzca la carga de trabajo y los Estados Miembros puedan dedicar más tiempo y recursos al propio cumplimiento y a la colaboración con los interlocutores pertinentes. La ASEAN apoya el modelo de formulario en línea propuesto para la presentación de reclamaciones en virtud del artículo 24, en particular para asegurar que todos los medios de consulta en el plano nacional se hayan agotado antes de que pueda presentarse una reclamación para su examen por los órganos pertinentes de la OIT.
- 135.** *Un representante del Gobierno de la República de Corea* señala que, habida cuenta del incremento del número de reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 desde 1990 y de que los mecanismos nacionales de solución de conflictos deberían ser la primera medida a la que recurrieran las partes concernidas, respalda las ideas expuestas en los párrafos 9 y 10. También apoya la propuesta de informatizar el sistema de control y el plan de movilización de recursos. En lo que respecta a la agilización de la presentación de memorias, apoya la agrupación de los convenios por temas para reducir el peso que dicha tarea supone para los Estados Miembros y el volumen de trabajo de la CEACR. En particular, apoya la opción 2, con arreglo a la cual el ciclo de presentación de memorias relativas a los convenios técnicos se ampliaría a seis años. En lo que respecta a los puntos para discusión en la 332.ª reunión del Consejo de Administración, señala que debería ponderarse adecuadamente el posible valor añadido que se espera obtener del intercambio regular de puntos de vista entre los órganos de control. Debería adoptarse un enfoque prudente en lo que respecta a la propuesta de establecer un órgano independiente para garantizar la seguridad jurídica.
- 136.** *Un representante del Gobierno de Francia* dice que el año del centenario constituye una oportunidad para mejorar y fortalecer el sistema de control de la OIT. Acoge con gran interés las propuestas de agilización del procedimiento de presentación de memorias e insta a la Oficina a que prosiga sus esfuerzos a ese respecto. La seguridad jurídica es esencial, en la medida en que en otros instrumentos económicos internacionales, en el seno de la UE y en la Organización Internacional de Normalización (ISO) así como en otros instrumentos privados, como los acuerdos marco internacionales, cada vez se hace más referencia a las normas internacionales del trabajo. Debe establecerse un mecanismo que proporcione una interpretación irrefutable de las normas a fin de preservar la credibilidad del sistema de control. Dicho órgano debería estar constituido por juristas seleccionados por los mandantes y estar dotado de un procedimiento, adoptado por el Consejo de Administración, que ofrezca

plenas garantías en lo que respecta a conocimientos especializados, transparencia e independencia. Así, Francia apoya la propuesta contenida en el párrafo 68 del documento.

- 137.** *Una representante del Gobierno de Suiza*, hablando también en nombre del Gobierno de España, señala que, aunque en el documento se enuncian algunas prioridades, es difícil establecer una separación entre los procedimientos sin perder la perspectiva de la jerarquía que existe entre ellos. Para poder garantizar la adopción de un paquete de medidas coherente, la Oficina debería preparar, en su debido momento, un documento en el que se recojan todas las decisiones del Consejo de Administración a ese respecto así como las modificaciones introducidas y las interrelaciones entre ellas.
- 138.** *El Presidente* invita a los miembros del Consejo de Administración a examinar el procedimiento de reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución y los apartados 1) y 5) del párrafo 72.
- 139.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que las reclamaciones efectuadas en virtud del artículo 24 constituyen un procedimiento muy importante que merece que se le conceda la prioridad y la atención necesarias para asegurar la consecución de su objetivo en todo momento. Por otra parte, la OIT debe cumplir sus principios de gobernanza y debe repararse la erosión que ha experimentado la función atribuida originalmente al Consejo de Administración. Opina que la propuesta de introducir la posibilidad de suspender el procedimiento por un período de tiempo limitado para permitir la conciliación en el plano nacional es pertinente y razonable. Es fundamental enviar un mensaje en que se anime a las partes en conflicto a que se acojan a procedimientos nacionales de recurso siempre que puedan y a que demuestren que lo han hecho. No obstante, la suspensión del procedimiento no debería presionar a la parte querellante a aceptar el resultado de los procedimientos en el plano nacional. Por ello, el agotamiento de los procedimientos nacionales no debería ser un criterio de admisibilidad. Su Grupo apoya que se establezca un período de tiempo limitado para permitir la conciliación, como se señala en el párrafo 9, ii), del documento. Pero no está de acuerdo con la propuesta de que la Mesa del Consejo de Administración pueda suspender el procedimiento únicamente si la parte querellante desea hacerlo y si el Gobierno accede a ello. Para suspender un procedimiento, actualmente es necesario el acuerdo consensuado del comité tripartito *ad hoc* correspondiente, de manera que se garantice que dichas decisiones no se tomen sin fundamento. Así, su Grupo podría aceptar la propuesta en cuestión con la condición de que el párrafo 72, 1), a) se modifique de la siguiente forma: «los párrafos 9 y 10 (disposiciones provisionales sobre la posible suspensión del procedimiento para facilitar la conciliación voluntaria nacional o el recurso a otras medidas alternativas a nivel nacional)». El modelo de formulario en línea que se indica en el anexo III del documento tendrá que enmendarse en consecuencia. Su Grupo acepta el período de prueba de dos años, tras el cual, y sólo entonces, el Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT debería enmendarse en consecuencia.
- 140.** En lo que respecta a la remisión al CLS de las reclamaciones relacionadas con la libertad sindical y de asociación o la negociación colectiva, el orador recuerda que en el artículo 3, 2), del Reglamento se brinda al Consejo de Administración la posibilidad de remitir la reclamación al CLS, pero no se le impone la obligación de hacerlo (se utiliza la palabra «podrá», y no la palabra «debe»). Esa disposición deja al Consejo de Administración un amplio margen de discreción. El Consejo de Administración debe mantener su función de gobernanza para remitir las reclamaciones en virtud del artículo 24, y no debería invitar al CLS a «evaluar con más detenimiento sus prácticas con respecto al examen de las reclamaciones presentadas» como se propone actualmente en el párrafo 72, 5). El CLS no tiene el mandato constitucional de examinar las reclamaciones de incumplimiento de convenios ratificados. Por otra parte, en ocasiones, las reclamaciones individuales atañen a diversos convenios y deben examinarse en conjunto. Las partes querellantes que presentan

ese tipo de reclamaciones lo hacen teniendo presente al Consejo de Administración, y no al CLS. No es por lo tanto conveniente remitir automáticamente las reclamaciones al CLS, ya que además el formulario electrónico solicita a la parte querellante que suministre información sobre los motivos por los que ha preferido recurrir al procedimiento en virtud del artículo 24 y no a otros procedimientos disponibles en la OIT. Además, los miembros del comité tripartito *ad hoc* reciben más información sobre las reclamaciones y tienen más tiempo para examinarlas que sus homólogos del CLS. Si el propósito de la remisión de reclamaciones es poder disponer de los conocimientos de los expertos del CLS, bastaría con dar preferencia a antiguos o actuales miembros del CLS en el momento de decidir la composición de los comités tripartitos *ad hoc*. No se puede hablar de «doble jurisprudencia» en la medida en que los mecanismos de la OIT no producen «jurisprudencia», a secas. En consecuencia, los puntos que se señalan en los apartados 1) y 5) del párrafo 72 son inaceptables y deben enmendarse en consecuencia.

141. En lo que respecta a la mejora del funcionamiento de los comités tripartitos *ad hoc*, el orador apoya la propuesta de no introducir plazos preestablecidos para la tramitación y el examen de reclamaciones y la propuesta de mantener informado al Consejo de Administración en cada reunión, antes de la discusión y por medios electrónicos, acerca de la situación de las reclamaciones pendientes. El Grupo de los Empleadores está de acuerdo en que se introduzcan garantías procedimentales para asegurar la objetividad y la imparcialidad de los miembros de los comités tripartitos *ad hoc*. En lo que respecta a la propuesta de que los miembros de los comités tripartitos pertenecientes al Grupo Gubernamental sean de Estados Miembros que hayan ratificado el convenio o los convenios en cuestión, el orador señala que dicha decisión deberían tomarla los propios gobiernos. El Grupo de los Empleadores ha examinado la enmienda presentada por el grupo de los PIEM a ese respecto y está en posición de apoyarla.
142. En lo que respecta al seguimiento de las reclamaciones, que se trata en los párrafos 17 y 18 y en el anexo IV, el orador opina que deberían ser los comités tripartitos, y no la CEACR, los órganos encargados del seguimiento del curso dado a las recomendaciones. En el anexo IV se expone una situación más bien negativa de los efectos que tendría ceder la responsabilidad del seguimiento de las recomendaciones a los comités tripartitos *ad hoc*, sin que se haga referencia alguna a las declaraciones presentadas por su Grupo a ese respecto. El orador pregunta en qué parte se define el plazo para informar, mencionado en el inciso iii) del anexo IV. Los comités tripartitos *ad hoc* deberían ser los encargados de supervisar la aplicación de las recomendaciones en virtud del artículo 24, pues ya estarán familiarizados con el asunto en cuestión y no necesitarán discutir el asunto nuevamente, y estarán en mejor posición para evaluar las medidas adoptadas por el gobierno en cuestión. Los miembros de los comités son también miembros del Consejo de Administración y pueden reunirse durante las reuniones de este último para discutir las cuestiones de seguimiento. La integridad y la autonomía del procedimiento en virtud del artículo 24 estarán más garantizados si el proceso completo se deja en manos de los comités tripartitos *ad hoc*. Atribuir la tarea de seguimiento a dichos comités potenciaría la gobernanza tripartita en lo que respecta al mecanismo de control de las normas de la OIT. Debería insertarse un punto en el párrafo 72, 1) en el que se establezca que la responsabilidad del seguimiento de las reclamaciones en virtud del artículo 24 debería transferirse de la CEACR a los respectivos comités tripartitos *ad hoc*. Su Grupo apoya las siguientes propuestas: la publicación, en el sitio web de la OIT, de un documento de información acerca del seguimiento de las recomendaciones en virtud del artículo 24; la integración de manera más sistemática de las medidas de seguimiento en las recomendaciones de los comités, incluida la prestación de asistencia técnica, y el seguimiento tripartito en el ámbito nacional.
143. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, refiriéndose a los principios comunes que orientan el fortalecimiento del sistema de control aprobados en marzo de 2017 y tomando nota de que el procedimiento para la presentación de reclamaciones con arreglo al artículo 24

funciona bastante bien, afirma que no se debería intentar arreglar algo que no está dañado. Actualmente se está haciendo un uso más limitado de los procedimientos en virtud del artículo 24. Una vez se considera admisible una reclamación, el procedimiento por defecto debería seguir siendo la designación de un comité tripartito *ad hoc* para que examine su fondo. La aplicación de un proceso de conciliación que implica un nuevo requisito de admisibilidad obstaculizará el acceso al procedimiento en virtud del artículo 24. Sin embargo, la propuesta de instaurar a título experimental un procedimiento de conciliación voluntaria opcional podría resultar útil únicamente si se aplican las salvaguardias señaladas en el párrafo 9 del documento, a fin de evitar que se ejerza una presión indebida sobre la parte querellante. Es sumamente importante que las partes indiquen claramente su interés y voluntad de recurrir a la conciliación en el plano nacional; no le corresponde al comité decidir si ha lugar a la conciliación, como propone el Grupo de los Empleadores. En cuanto al párrafo 9, ii), el Director General debería ponerse en contacto con el gobierno y con la parte querellante únicamente si la parte querellante ha expresado interés en la conciliación en el modelo de formulario, y se debería dar curso a la conciliación únicamente cuando se haya constituido el comité tripartito, a fin de evitar que los procedimientos se prolonguen innecesariamente. La asistencia de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores a las partes en la conciliación podría resultar útil, si las partes lo desearan. El comité *ad hoc* deberá examinar el fondo del caso sin más demora cuando se haya agotado el procedimiento de conciliación o la parte querellante indique que la conciliación ha fracasado o ha resultado ineficaz. La oradora sugiere eliminar el apartado 7) del modelo de formulario propuesto para las partes querellantes que presentan una reclamación, en la que se solicita a la parte querellante que señale si la cuestión ya ha sido examinada o presentada ante los órganos de control de la OIT. La Oficina está en mejores condiciones para proporcionar esa información.

144. El Grupo de los Trabajadores apoya enérgicamente la práctica actual de que las reclamaciones relativas a los convenios sobre libertad sindical se remitan automáticamente al CLS. Por motivos de principio y de coherencia, el Grupo de los Trabajadores se opone a la propuesta de los empleadores de establecer dos procedimientos paralelos que separan los casos en virtud del artículo 24 de otros casos sobre libertad sindical. Cambiar esa regla sobrecargaría el procedimiento con arreglo al artículo 24, provocaría la duplicación de procedimientos y la adopción de decisiones incoherentes, y resultaría en una menor seguridad jurídica y un trato diferente basado en las tasas de ratificación. Todo ello debilitaría el sistema de control, en lugar de fortalecerlo. No obstante, el Grupo de los Trabajadores no se opone a que el CLS lleve a cabo una evaluación más exhaustiva en el contexto del examen actual de sus métodos de trabajo para garantizar una distinción más clara entre el examen de las reclamaciones y el examen de las quejas.
145. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con la propuesta de proporcionar al Consejo de Administración informes periódicos sobre el estado de las reclamaciones pendientes. Los informes deberán incluir información acerca de si un gobierno no ha respondido a tiempo a una solicitud del comité *ad hoc*. También están de acuerdo en que los miembros del comité que pertenecen al Grupo Gubernamental deben provenir de Estados Miembros que han ratificado los convenios. El Grupo de los Trabajadores celebra y apoya las garantías procedimentales para los miembros del comité, que figuran en el párrafo 16 del documento.
146. Las medidas propuestas en el párrafo 17 del documento acerca del estado y el seguimiento de las reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 podrían resultar útiles para garantizar un seguimiento más sistemático y transparente del curso dado a las recomendaciones. El cuadro correspondiente de la publicación debería brindar más detalles sobre las medidas de seguimiento adoptadas. La publicación también debería indicar el tipo de asistencia técnica proporcionada y si se adoptaron medidas de seguimiento, pero no debería evaluar su resultado, sino que esa tarea debería recaer en la CEACR. El Grupo de los Trabajadores celebra la propuesta de invitar sistemáticamente a los gobiernos a recurrir

a la asistencia técnica de la Oficina cuando transmite las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración.

147. Con respecto a la propuesta del Grupo de los Empleadores acerca del párrafo 18 del documento, el Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en la importancia que reviste la función de gobernanza del Consejo de Administración, pero destaca que la CEACR y, de ser necesario, la Comisión de Aplicación de Normas, tienen una función que desempeñar. El Grupo de los Trabajadores no está de acuerdo con la propuesta de que otras partes del sistema de control no participen hasta que el Consejo de Administración o el comité tripartito *ad hoc* reexaminen la cuestión. Los trabajadores consideran que la propuesta debilita el sistema de control.
148. *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República de Corea anuncia que su Grupo apoya la propuesta sobre la conciliación voluntaria opcional en el plano nacional, siempre que se siga otorgando pleno acceso al sistema de control a las organizaciones que presentan reclamaciones. El Grupo está de acuerdo con la Oficina en que no se debería seguir estudiando la opción de crear un comité permanente para examinar todas las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24.
149. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Paraguay señala que la conciliación voluntaria a nivel nacional es una oportunidad para ofrecer soluciones tripartitas consensuadas, que tomen en cuenta las particularidades nacionales. Si bien no debe confundirse con el agotamiento de los recursos judiciales internos, el GRULAC no deja de valorar las instancias internas de decisión y de diálogo social. Los formularios relativos a las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 deberían contener períodos de información detallada sobre los procedimientos judiciales nacionales que pueden ser esenciales para la resolución rápida de un caso. El GRULAC apoya la propuesta, según la cual sólo los expertos gubernamentales de Estados que han ratificado un convenio que ha de ser examinado podrán sentarse en el comité pertinente. No obstante, necesitan más tiempo para analizar las implicaciones jurídicas de las reglas de participación en el comité.
150. El GRULAC apoya la publicación y actualización regular de un documento de seguimiento para las recomendaciones adoptadas por los comités *ad hoc*. Valora mucho la transparencia de los mecanismos de control y entiende que contribuyen a un cumplimiento eficaz de las normas internacionales del trabajo. Aun así, solicita más tiempo para analizar la posibilidad de que los comités se reúnan después de la adopción de sus recomendaciones en aras de su seguimiento. El grupo desea que esté claro el momento de cierre del procedimiento para reforzar la seguridad jurídica del sistema de control.
151. El GRULAC apoya el párrafo 72, apartado 1), en sus literales *a)* y *c)* y el párrafo 72, apartado 5) del proyecto de decisión, pero propone que la parte final del párrafo 72, apartado 1), literal *b)*: «integridad del procedimiento y medidas para proteger a los miembros de los comités *ad hoc* de cualquier injerencia indebida» sea suprimida del paréntesis.
152. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Namibia señala que, si bien en principio su grupo apoya la introducción de la conciliación voluntaria a nivel nacional durante un período de prueba de dos años, le preocupa que dicha conciliación pueda obstaculizar los esfuerzos para solucionar conflictos a nivel nacional antes de presentarlos ante un comité *ad hoc*. Además, las circunstancias nacionales de algunos países pueden no propiciar un enfoque de ese tipo. Por consiguiente, propone que el Reglamento disponga que la Mesa del Consejo de Administración examine primero las reclamaciones en virtud del artículo 24, con miras a someter dichos asuntos a conciliación, diálogo social u otros procedimientos disponibles a nivel nacional, de ser posible, por un período de tiempo limitado, antes de nombrar a un comité *ad hoc*. También cabría instituir un comité *ad hoc*, pero suspender su funcionamiento mientras se intenta solucionar el asunto a nivel nacional

durante un período de tiempo limitado. Además, la OIT debería poner a disposición asistencia técnica para ayudar a los Estados Miembros a implantar mecanismos nacionales o a adaptar los existentes, y las partes deberían tener la oportunidad de solicitar la asistencia de la OIT para resolver casos específicos.

- 153.** *Hablando en nombre de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que su grupo celebra la propuesta de recurrir a procedimientos nacionales de conciliación facilitados por la Oficina, sin instaurar un requisito previo para el acceso al mecanismo aplicable en virtud del artículo 24. Su grupo apoya, en términos generales, el establecimiento de un período de prueba, pero se pregunta cómo los procedimientos judiciales nacionales en curso se incorporarán al nuevo sistema y qué criterios se aplicarán para determinar si el nuevo enfoque tiene éxito. Asimismo, considera que debe otorgarse a los mandantes un acceso irrestricto al mecanismo aplicable en virtud del artículo 24.
- 154.** El proyecto de formulario normalizado para la presentación electrónica de reclamaciones con arreglo al artículo 24 puede contribuir a aligerar, aclarar y fortalecer el procedimiento. Dicho formulario parece abarcar todas las cuestiones pertinentes, incluida la información sobre los intentos de resolver el problema objeto de la reclamación a través de procedimientos nacionales, sin sugerir que esto último constituya un requisito previo para incoar una reclamación con arreglo al artículo 24. El sistema de control debería seguir siendo justo y riguroso. Un informe sobre el estado de los casos pendientes podría mejorar su transparencia. Por consiguiente, sería conveniente desarrollar las propuestas relativas a la integridad del procedimiento.
- 155.** Al grupo de los PIEM le complace que se haya retirado la propuesta de crear un comité permanente encargado de examinar las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24. Resulta conveniente que los miembros de los comités tripartitos *ad hoc* posean conocimientos técnicos de los convenios en cuestión. Por esta razón, los PIEM apoyan que la ratificación de los convenios sea un requisito necesario para formar parte de esos comités. Sin embargo, si ningún miembro del Consejo de Administración ha ratificado un convenio, se debería aplicar el procedimiento actual para nombrar a los miembros de los comités *ad hoc*. El grupo de los PIEM apoya la propuesta de que haya una mayor integración de las medidas de seguimiento en las recomendaciones de los comités, y de publicar un documento informativo actualizado periódicamente sobre el efecto dado a esas recomendaciones, pero no apoya la propuesta de que los comités *ad hoc* estén encargados del seguimiento.
- 156.** Si bien la distinción actual entre las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 y las quejas ordinarias dirigidas al CLS es suficientemente clara, el grupo no tiene objeción a que el CLS, en el marco de su examen actual de sus métodos de trabajo, estudie medidas para hacer esa distinción aún más clara. Por último, el párrafo 72, 1), b) debería modificarse de la siguiente manera: «ratificación de los convenios en cuestión como condición para que los gobiernos formen parte de los comités *ad hoc*, a no ser que ninguno de los miembros gubernamentales, titulares o adjuntos, del Consejo de Administración haya ratificado los convenios en cuestión». Con esa modificación, el grupo de los PIEM apoya los apartados 1) y 5) del párrafo 72 del proyecto de decisión.
- 157.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia señala que no está de acuerdo con el requisito de que la ratificación de los convenios en cuestión sea una condición para formar parte de los comités *ad hoc*. El hecho de que un gobierno no haya ratificado un convenio no significa que no actúe de conformidad con el mismo o que su opinión no sea pertinente. Por consiguiente, el proyecto de decisión debería modificarse.
- 158.** *Un representante del Gobierno de Bangladesh* encomia los esfuerzos para mejorar la eficacia del sistema de control. El modelo de formulario propuesto para presentar las reclamaciones en virtud del artículo 24 alentará a los mandantes a solucionar conflictos a

nivel nacional. El órgano consultivo tripartito constituido en virtud del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) podría considerarse el órgano de control de la Oficina a nivel nacional. Amplificar su función podría fomentar una mejor aplicación del Convenio. El formulario para las memorias simplificadas debería incluir una sección sobre las necesidades de asistencia técnica para ayudar a la Oficina a priorizar la asistencia técnica a los Estados Miembros. Además, el formulario debería tener en cuenta la necesidad de disponer de diferentes tipos de información o datos estadísticos para determinar la situación en cuanto a la aplicación de los convenios. Su país apoya el proyecto de decisión.

- 159.** *Una representante del Gobierno de Suiza*, también hablando en nombre del Gobierno de España, señala que los criterios de admisibilidad deben ser claros, pertinentes y universalmente aplicables y no puramente formales. Deben formar parte del Reglamento en aras de la credibilidad y la seguridad jurídica del sistema de control. España y Suiza apoyan el procedimiento propuesto en virtud del artículo 24, en su versión enmendada, dado que la posibilidad de una conciliación a nivel nacional debería estar abierta a todos.
- 160.** *Un representante del Gobierno de China* recuerda que la finalidad del procedimiento en virtud del artículo 24 consiste en instar a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones dimanantes de los convenios de la OIT. Se deben agotar los procedimientos nacionales de recurso antes de presentar una reclamación en virtud del artículo 24. Se debería intentar aplicar la conciliación voluntaria a nivel nacional, con el apoyo de la Oficina, dado que podría facilitar la solución de casos.
- 161.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)), en respuesta al portavoz del Grupo de los Empleadores, señala que el plazo de un año al que se hace referencia en el inciso iii) del anexo IV se propuso a raíz de las consultas realizadas, pero que únicamente tiene la finalidad de establecer un período de tiempo definido para el seguimiento y puede ser modificado. En respuesta a las cuestiones planteadas por el grupo de los PIEM, la representante sostiene que el mecanismo que se aplica para tener en cuenta los procedimientos judiciales en curso no cambiará, dado que ya se toma en consideración la información sobre dichos procedimientos. Sin embargo, el modelo de formulario propuesto facilitaría el acceso a esa información. Corresponde al Consejo de Administración decidir qué criterios han de aplicarse para determinar si el nuevo procedimiento con arreglo al artículo 24 ha resultado exitoso. Esos criterios pueden consistir, por ejemplo, en el número de casos en que se ha encontrado una solución consensuada a nivel nacional o en si se ha aclarado el asunto objeto de examen a nivel internacional.
- 162.** *El Presidente* invita a los miembros del Consejo de Administración a que tengan en cuenta la agilización de la presentación de memorias y los apartados 2), 3) y 6), del párrafo 72.
- 163.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que la eficacia en la presentación de memorias es importante, pero no es el principal objetivo del proceso. Apoya las propuestas de informatizar el sistema de control, especialmente las propuestas de un sistema de gestión de información y la presentación en línea de memorias, y la creación de una guía sobre prácticas establecidas.
- 164.** Pese a que la agrupación temática de los convenios para la presentación de memorias puede ayudar a los gobiernos, también puede dar lugar a memorias más generales en lugar de memorias detalladas sobre un solo tema. El Grupo de los Trabajadores se opone enérgicamente a la opción 2 debido a que prolongaría de cinco a seis años el ciclo de presentación de memorias para los convenios técnicos, lo que impediría la formulación oportuna de recomendaciones sobre la aplicación de convenios así como la discusión de casos relacionados con los convenios técnicos. La tasa de ratificación de muchos convenios

es ya muy baja, al igual que el número de memorias presentadas sobre la aplicación de los convenios técnicos y el grado de detalle de la información facilitada en dichas memorias, aunque la presentación de estas últimas es fundamental para el ejercicio del mandato de los órganos de control. Por ese motivo, el objetivo no debería ser disminuir el número de memorias presentadas, sino asistir a los gobiernos a aplicar los convenios de la OIT. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores prefiere la opción 1, que ayudaría a mantener la cantidad y calidad de la información disponible. Sin embargo, los riesgos que implica la agrupación temática de muchos convenios en un año específico, prevista en las opciones 1 y 2, incluyen la posibilidad de postergar las discusiones sobre áreas específicas de las memorias por un máximo de cinco años, a pesar de que la presentación de memorias a la CEACR fuera del ciclo normal puede funcionar como una salvaguardia. Por consiguiente, la oradora espera que la CEACR considere la posibilidad de permitir que se rompa el ciclo de presentación de memorias cuando hay denuncias fundadas sobre incumplimientos graves de un convenio y no solamente cuando se trata de situaciones relacionadas con cuestiones de vida o muerte o de derechos fundamentales, como ocurre en la actualidad. No se debería examinar la opción 1 ni la opción 2 hasta que se hayan ampliado las condiciones para romper el ciclo normal de presentación de memorias.

- 165.** La agrupación temática de los convenios en los comentarios de los órganos de control regular facilitarían el requisito de realizar un análisis coherente y global. Sin embargo, deben realizarse recomendaciones claras a los mandantes con respecto a las obligaciones dimanantes de cada convenio. El Grupo de los Trabajadores apoya el nuevo formulario de memoria integrado propuesto y el proyecto piloto para establecer criterios de referencia para la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada.
- 166.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* está de acuerdo con la introducción de un documento electrónico, un sistema de gestión de información y la presentación en línea de memorias, y solicita a la Oficina que proporcione un cálculo de cuánto se podría ahorrar si se adoptan esas medidas. Toma nota de que estas medidas podrían ampliarse más adelante a otros procedimientos de control, teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de su introducción en el sistema de control periódico. Con respecto a la agrupación temática de los convenios, el Grupo de los Empleadores prefiere la opción 2, que aumentaría la eficacia y reduciría la carga de la presentación de memorias, en particular en lo que respecta a los convenios técnicos.
- 167.** El Grupo de los Empleadores está de acuerdo, en principio, con el formulario de memoria integrado para las memorias simplificadas, presentadas en virtud del artículo 22. Pregunta si la distinción entre las memorias detalladas y las simplificadas seguirá siendo importante después de la introducción de la presentación en línea de memorias. Si los gobiernos pudieran actualizar por vía electrónica la última memoria detallada que hayan presentado, se podría reducir el número de presentaciones tardías de las memorias periódicas. Solicita a los gobiernos que presenten propuestas de otras formas de incentivar la presentación puntual de las memorias periódicas.
- 168.** Por último, el orador acoge con satisfacción el proyecto piloto para hacer públicas las memorias presentadas en virtud de los artículos 22 y 23, y pregunta cómo puede presentarse esa información de manera que sea fácil de utilizar. Propone agregar el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) al proyecto piloto, dado el creciente número de ratificaciones en los últimos años.
- 169.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República de Corea pide a la Oficina más información acerca del costo que supondría crear y gestionar el sistema informatizado de presentación de memorias. Dicho sistema debería tomar en cuenta el entorno informático de los países en desarrollo, hacer uso de la tecnología moderna y tener en cuenta la evolución en curso del entorno laboral. Respalda la opción 2 y

dice que no se deberían incrementar las obligaciones de los Estados Miembros relativas a la presentación de memorias. El plazo del 1.º de septiembre no es demasiado largo; en efecto, resulta difícil a los gobiernos presentar las memorias a tiempo habida cuenta de que deben consultar a los interlocutores sociales tras la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio.

- 170.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Paraguay afirma que su grupo apoya firmemente la agilización de la presentación de memorias e información. La aplicación efectiva de los convenios de la OIT no debe ser confundida ni con el número de memorias presentadas ni con su frecuencia temporal. El grupo apoya la opción 2. Considera útil la adopción de un formulario consolidado para la presentación de las memorias simplificadas. Asimismo, como el grupo valora la transparencia, opina que será provechoso utilizar, de forma experimental, la plataforma electrónica descrita en la sección 2.2.2.2 del documento de referencia y el Convenio Marítimo Internacional es particularmente adecuado para la experiencia. Apoya el mantenimiento del plazo del 1.º de septiembre para la presentación de las memorias anuales en virtud de los artículos 22 y 23. En lo que atañe al párrafo 42 del documento, el tema no fue suficientemente discutido en las consultas. Ya existen garantías en los métodos de trabajo de la CEACR sobre las cuestiones que se quisieran plantear fuera del ciclo regular de memorias en situaciones excepcionales. Apoya el párrafo 72, apartado 3) en su integralidad, bajo la opción 2, en el literal a) del documento de referencia, y propone suprimir la primera parte del apartado 6).
- 171.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Namibia respalda el plan para la informatización del sistema de presentación de memorias y la gestión general del sistema normativo. La Oficina debería velar por que ningún Estado Miembro se quede atrás y facilitar asistencia técnica consistente en infraestructura y formación para los Estados Miembros y otros mandantes de la OIT, cuando resulte necesario, con el fin de garantizar que puedan tomar plenamente parte en la mencionada informatización y beneficiarse de ella. Su país respalda la opción 2.
- 172.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos se suma a la declaración del Grupo Gubernamental. Está a favor de que se siga afinando el enfoque de agrupación temática de los convenios, conforme a lo propuesto en la opción 2. Respecto de la cuestión de la informatización, es necesario disponer de más información detallada sobre la interfaz del usuario, puesto que los cambios descritos someramente en el párrafo 24 no constituirían mejoras para los gobiernos. El formato de los formularios propuestos para la presentación en línea de memorias no brindaría la flexibilidad necesaria para que los gobiernos pudieran llevar a cabo los procesos de aprobación internos, y generaría más trabajo para los gobiernos. Es mucho más sencillo para los gobiernos presentar sus memorias en línea en documentos independientes. Resulta difícil desplazarse en el interior del formulario de memoria; algunos de los campos únicamente dan cabida a respuestas binarias, y no ofrece la posibilidad de que varios redactores accedan al formulario. Sería preferible un sistema que deje a los gobiernos la posibilidad de presentar los comentarios de los interlocutores sociales junto con las memorias nacionales, puesto que ello permite a los gobiernos celebrar consultas con los interlocutores sociales acerca de las memorias antes de presentarlas, ampliar las memorias para que en ellas se refleje la opinión de los interlocutores sociales, o responder a los comentarios formulados por los interlocutores sociales, ya que todos estos aspectos son componentes esenciales del actual sistema de presentación de memorias y están en consonancia con las obligaciones de consulta tripartita respecto de las memorias presentadas a la OIT en relación con el Convenio núm. 144. Si bien en el documento se reconoce la necesidad de mayor flexibilidad a ese respecto, no se facilita información detallada sobre medidas específicas para garantizarla. Debería construirse un sistema que facilite tanto la presentación como el tratamiento de las memorias.

- 173.** El grupo de los PIEM podría, en principio, aprobar el nuevo formulario de memoria para las memorias simplificadas al que se alude en el párrafo 72, 3), *b*). Todos los nuevos formularios electrónicos deberían someterse al Consejo de Administración con miras a su aprobación, puesto que podrían introducirse cambios significativos durante la transición del actual formulario al formulario electrónico.
- 174.** El grupo de los PIEM claramente prefiere que la OIT remita las solicitudes de memorias por vía electrónica directamente a los ministerios de trabajo, ya que las solicitudes enviadas por escrito pueden retrasarse en las etapas de transporte y procesamiento. El grupo se opone firmemente al envío de todas las solicitudes a través de las misiones nacionales en Ginebra, si bien éstas deberían recibir una copia para velar por que estén al tanto de las solicitudes. No obstante, sería absolutamente imposible modificar el plazo del 1.º de septiembre para la presentación de las memorias. La oradora solicita información adicional acerca de la forma en que el sistema de gestión de documentos e información se integraría en la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información.
- 175.** La oradora pregunta si la totalidad de los costos descritos en la sección 2.1 y en el párrafo 69 se incurrirían en el bienio en curso; si algunos de los costos mencionados en el párrafo 69 incluyen los actuales costos de personal; si todas las actividades descritas supondrían gastos adicionales; y si alguno de esos costos se refleja en el documento sobre la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2018-2021. Inquieta al grupo de los PIEM que la Oficina necesite hacer uso de la partida presupuestaria para gastos imprevistos. Sin disponer de aclaraciones adicionales respecto de los costos y del sistema de presentación de memorias en línea previsto, que satisfagan las inquietudes del grupo sobre la carga relativa a la presentación de memorias para los gobiernos, el grupo de los PIEM no puede aprobar ni el párrafo 72, 2) del proyecto de decisión tal como se ha formulado, ni la concesión de 423 000 dólares de los Estados Unidos para el mecanismo de presentación de memorias en línea para la CEACR. La referencia a los costos descritos en la sección 2.1, en el párrafo 72, 2) del proyecto de decisión, debería enmendarse para incluir únicamente los costos establecidos en la sección 2.1.1.
- 176.** El grupo de los PIEM está dispuesto a que se introduzca el proyecto piloto para establecer criterios de referencia, pero desea obtener más información acerca de todo costo adicional que el proyecto supondría y sobre la viabilidad de ampliar el proyecto piloto para establecer memorias de referencia respecto de todos los convenios ratificados. Si bien resultaría interesante examinar alternativas para ampliar el acceso por Internet a la información presentada en las memorias, facilitar el acceso en línea a todas las memorias, o a su contenido, podría incrementar la carga que para los gobiernos supone la presentación de memorias, puesto que éstas requerirían preparación y aprobación adicionales en el caso de determinados gobiernos.
- 177.** Las propuestas de la CEACR respecto de la contribución que podría aportar al uso óptimo del artículo 19 serían bienvenidas, en el entendido de que el Consejo de Administración intenta agilizar la presentación de memorias, no ampliar los requisitos conexos o generar nuevos requisitos. El grupo de los PIEM no apoyará el párrafo 72, 3), *b*) y *c*) hasta recibir información adicional de la Oficina.
- 178.** *Un representante del Gobierno de China* valora positivamente los esfuerzos de la Oficina para simplificar el proceso de presentación de memorias, apoya el uso de tecnologías de la información y otros medios para crear un sistema electrónico de gestión de la información más potente y solicita más información sobre su costo. Cabe esperar que la Oficina tenga en cuenta las capacidades tecnológicas de los Estados y desarrolle herramientas de formación adaptadas. Habida cuenta de que un ciclo de presentación de memorias basado en agrupaciones temáticas aliviaría la carga que supone la presentación de memorias para los Estados Miembros y les ayudaría a cumplir las obligaciones conexas, el orador apoya la

opción 2. Sin embargo, es posible que la complejidad del MLC, 2006, dificulte la evaluación del proyecto piloto para el establecimiento de criterios de referencia.

- 179.** *La representante del Director General* (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) dice que la informatización del sistema de gestión de información aumentaría la eficiencia de las tareas administrativas al preparar las deliberaciones de los órganos de control y mejoraría la colaboración entre la Secretaría y dichos órganos. Tiene la intención de implicar más al Consejo de Administración en la elaboración de la propuesta sobre la presentación de memorias en línea.
- 180.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma), dice que los beneficios de los proyectos se han evaluado internamente. A menudo es difícil cuantificarlos en dólares, pero con la automatización de los procesos y la facilitación de la comunicación entre la Secretaría y los miembros de los diferentes órganos de control, se espera aumentar la eficiencia y lograr mejoras, como la gestión más rápida de casos por la Secretaría, el cumplimiento de la política de racionalización del uso del papel, las evaluaciones más rápidas y precisas de contenido pertinente, y el acceso garantizado a toda la información en cualquier momento y lugar por la Secretaría y los miembros de los órganos de control. Esto coincide plenamente con la Estrategia de la tecnología de la información que aprobó el Consejo de Administración.
- 181.** El Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información propuesto en la Estrategia de la tecnología de la información no cubrirá el proyecto, ya que se trata de un proyecto de un departamento específico y, por lo tanto, incumbe al propio departamento encontrar financiación o remitirse al Consejo de Administración. No se espera tener que utilizar la partida de gastos imprevistos de la Parte II del Presupuesto para 2018-2019, la cual se utilizará como último recurso. Los puestos vacantes y los retrasos en el inicio de los proyectos implican que siempre se pueden encontrar recursos no utilizados en el curso de un bienio para cubrir esos proyectos.
- 182.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que las propuestas relativas a las posibilidades que ofrecen los párrafos 5, e) y 6, d), del artículo 19 son innecesariamente abstractas y, por consiguiente, difíciles de entender. Además, se centran demasiado en la coordinación, la coherencia y las sinergias entre los procesos, sin precisar las mejoras previstas en cuanto a la calidad de los resultados. A fin de mejorar la calidad de los Estudios Generales y su examen, se deberían abordar las cuestiones siguientes: aumentar la tasa de respuesta de los gobiernos a los cuestionarios relativos al artículo 19 y las respectivas contribuciones de los interlocutores sociales; mejorar la integridad y pertinencia de las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos al artículo 19; y garantizar que el contenido de los Estudios Generales se presente en un formato más fácil de utilizar.
- 183.** Con respecto a las propuestas relacionadas con el diseño, la preparación y el seguimiento de los Estudios Generales, convendría empezar por explicar claramente por qué la contribución de los Estudios Generales a las discusiones recurrentes no es óptima y cómo se debería mejorar antes de examinar medidas específicas. La primera discusión en el Consejo de Administración debería determinar si el Estudio General versará de uno o de más instrumentos, en lugar de seleccionar un «tema general». Cuanto más reducido sea el número de instrumentos seleccionados, más exhaustivo será el análisis realizado por los expertos. No está claro cómo un número limitado de preguntas puede estar vinculado al logro del objetivo estratégico más amplio, dado que todas ellas deben mantenerse dentro de los límites de los convenios y recomendaciones seleccionados.
- 184.** La información fiable y pertinente obtenida a través de los Estudios Generales ayudará a lograr resultados significativos en la Comisión de Aplicación de Normas. Para ello, también se debería reconsiderar el tiempo que se asigna al examen de los Estudios Generales en la

Comisión de Aplicación de Normas. El examen de los Estudios Generales en la Comisión de Aplicación de Normas podría ayudar al Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas en el examen y la evaluación de los respectivos instrumentos. La posibilidad de recurrir a expertos externos para optimizar el examen de los Estudios Generales en la Comisión de Aplicación de Normas se debería considerar sobre una base *ad hoc*, únicamente en casos especiales. Llevar a cabo un examen de seguimiento de los Estudios Generales en las reuniones de noviembre del Consejo de Administración, tal y como se propone, no es necesario; el examen de los resultados de la Comisión de Aplicación de Normas por parte del Consejo de Administración no se limita a promover la ratificación de las normas y su aplicación por países que no las han ratificado.

- 185.** La Oficina debería velar por que las propuestas relativas a una mejor utilización del artículo 19 que se presenten al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2018 sean transparentes y puedan propiciar una clara mejora.
- 186.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que el Consejo de Administración debería continuar con la práctica de estructurar la discusión en dos etapas y apoya la sugerencia de que el Consejo de Administración invite a la CEACR a seguir debatiendo y a formular propuestas para optimizar la utilización del artículo 19. Si bien nombrar expertos en la cuestión tratada por el Estudio General puede resultar interesante, sería difícil ponerlo en práctica debido al escaso tiempo de que dispone la Comisión de Aplicación de Normas. Está a favor de inscribir de oficio en el orden del día de la reunión de noviembre del Consejo de Administración un punto para dar seguimiento al examen del Estudio General realizado por la Comisión de Aplicación de Normas. Es desconcertante que el Grupo de los Empleadores prefiera que el Consejo de Administración intervenga menos en las cuestiones relacionadas con el artículo 19, mientras que, en general, defiende una mayor intervención en las cuestiones relacionadas con el artículo 24 y el CLS. Su Grupo está a favor de que en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018 se presenten propuestas detalladas con respecto al examen anual sobre el seguimiento de la Declaración de 1998 y su coordinación con otros procesos pertinentes.
- 187.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República de Corea señala que su Grupo acoge con agrado la confirmación de la Oficina de que no tiene la intención de crear un subcomité de la Comisión de Aplicación de Normas para la celebración de debates adicionales sobre el Estudio General.
- 188.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Namibia afirma que el grupo de África está de acuerdo en principio con la conveniencia de hacer una mejor utilización del artículo 19, párrafos 5, e) y 6, d) a fin de solicitar a los Estados Miembros que presenten información sobre los convenios que no han ratificado. No obstante, ello debería realizarse sin imponer cargas excesivas a los Estados Miembros que no han ratificado los convenios. El grupo apoya la propuesta de que el Consejo de Administración solicite al Director General que facilite consultas tripartitas acerca de la posible implementación de las medidas descritas en el párrafo 61 del documento y de cualquiera otras medidas adicionales relativas al seguimiento del examen del Estudio General, a fin de someterlas a la consideración del Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2018.
- 189.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Paraguay dice que está de acuerdo con consolidar la práctica de mantener dos discusiones en dos reuniones subsecuentes del Consejo de Administración y así estructurar las discusiones en preparación para la decisión sobre los formularios del Estudio General. El GRULAC no se opone a que se inscriba de oficio un punto en el orden del día de la reunión del Consejo de Administración. Sin embargo, la propuesta de invitar a gobiernos de Estados que no han ratificado ciertos convenios genera muchas legítimas interrogantes. Se podría reflexionar mejor sobre tales cuestiones y posiblemente incluir una sesión informativa con gobiernos

que sí han ratificado instrumentos pertinentes al Estudio General, para que puedan compartir sus prácticas. La Comisión de Aplicación de Normas tendrá más fuerza cuando los gobiernos sean parte más activa del proceso. El Estudio General ameritaría una discusión tripartita más profunda, como la realización de consultas sobre la conclusión de la Comisión de Aplicación de Normas sobre el Estudio General. El GRULAC apoya el párrafo 72, apartado 4), literal a) del documento, pero con relación al literal b) solicita la siguiente enmienda: «4 bis) solicita al Director General que facilite consultas tripartitas acerca de la posible implementación de las medidas referidas en el párrafo 61 y de cualesquiera otras medidas adicionales relativas al seguimiento de la discusión del Estudio General para consideración en la 322.ª reunión del Consejo de Administración». En relación con el punto de decisión contenido en el párrafo 72, 7), el grupo propone borrar la referencia al párrafo 60 del documento.

- 190.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos está de acuerdo con mantener la práctica de una doble discusión en el Consejo de Administración, pero se opone a que las preguntas del cuestionario en virtud del artículo 19 aborden aspectos de mayor envergadura. Se podría considerar la inscripción de oficio de un punto en el orden del día de la reunión del Consejo de Administración de octubre-noviembre a título experimental antes de su plena aplicación, a fin de determinar si la discusión facilita un vínculo entre el examen del Estudio General en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas y el resultado de la discusión recurrente subsiguiente. No obstante, en aras de una mejor gestión del tiempo, no debería invitarse a intervenir a los gobiernos que no han ratificado los convenios, aunque se les podría invitar a que presenten información por escrito. El grupo de los PIEM apoya la propuesta incluida en el párrafo 72, 7) de remitir a la Comisión de Aplicación de Normas la consideración de medidas para mejorar el examen de los Estudios Generales en el marco de consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas, en el bien entendido de que el Consejo de Administración no está solicitando que se asigne más tiempo al Estudio General, a expensas de casos individuales, y de que existe una firme oposición a sesiones o subcomités paralelos. Habida cuenta de la carga de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas y de las limitaciones de tiempo, la Oficina debería proporcionar más explicaciones acerca de la posibilidad de recurrir a expertos durante el examen del Estudio General por la Comisión de Aplicación de Normas, como propone el párrafo 60. En conclusión, a reserva de las orientaciones proporcionadas, su grupo apoya el párrafo 72, 4) y 7) del proyecto de decisión.
- 191.** *Una representante del Gobierno de Suiza*, hablando también en nombre del Gobierno de España, señala que se podría lograr una mayor eficacia si los discursos de apertura, las discusiones sobre la aprobación del orden del día y las discusiones generales se redujeran a un mínimo. Ello permitiría consagrar un día entero al Estudio General en el curso del cual se podría invitar a un experto para que se dirija al Consejo de Administración. Los resultados de las deliberaciones de los grupos sobre los métodos de trabajo, ya sea de la Comisión de Aplicación de Normas o del CLS, deberán someterse al Consejo de Administración para su discusión y seguimiento.
- 192.** *La representante del Director General* (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) señala que se ha tomado debida nota de todas las sugerencias y recomendaciones realizadas. El tema también forma parte del orden del día de la consulta tripartita informal sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas, que se celebrará mañana.
- 193.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, refiriéndose a la sección II del documento acerca de tres acciones propuestas a título orientativo y al proyecto de decisión contenido en el párrafo 72, 8), afirma que no apoya la propuesta de celebrar una reunión periódica de los órganos de control debido a que dicho proceso podría menoscabar la independencia y la autoridad del sistema de control. Sin embargo, está de acuerdo con las tres acciones descritas en el párrafo 65. La oradora no está de acuerdo con la codificación del procedimiento

previsto en el artículo 26 debido a que podría limitar los diferentes métodos utilizados actualmente por el Consejo de Administración para tratar los casos, sobre la base de su contenido y la situación del país. En cambio, se debería elaborar una guía para explicar el procedimiento y la práctica. Apoya la celebración de consultas tripartitas informales sobre los elementos y las condiciones necesarias para el funcionamiento de un órgano independiente en virtud del párrafo 2 del artículo 37 de la Constitución.

- 194.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que es necesario aclarar la función y el mandato específicos del CLS. Si bien el CLS examina quejas relativas a los principios de libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva, no tiene mandato para supervisar los convenios ratificados de la OIT. A menos que el Consejo de Administración considere aclarar esa función y mandato, su Grupo no apoya la presentación de un informe de actividades por el Presidente del CLS a la Comisión de Aplicación de Normas. La publicación de informes resumidos de las misiones solicitadas en las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas, es fundamental para mejorar la transparencia en el seguimiento de las discusiones de la Comisión. También es importante publicar el seguimiento dado a las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas en una sección separada del informe de la CEACR. El Grupo de los Empleadores apoya el enfoque escalonado de la codificación del procedimiento en virtud del artículo 26, en el entendido de que una segunda etapa (discusión sobre la posible codificación) depende del resultado de la primera. Con respecto a la seguridad jurídica, el Grupo de los Empleadores no se opondría a la celebración de consultas tripartitas sobre esta cuestión. Sin embargo, no hay una relación inmediata entre el primer y el segundo paso, y aún menos entre el segundo paso y la creación de un órgano en virtud del artículo 37, 2).
- 195.** *Hablando en nombre de grupo de África*, el representante del Gobierno de Namibia señala que está de acuerdo, en principio, con la celebración de reuniones anuales entre los órganos de control (acción 1.2), pero considera firmemente que los representantes gubernamentales, en particular los coordinadores regionales, deberían tener derecho a participar en el «diálogo» propuesto. Es necesario realizar consultas adicionales para aclarar su finalidad y asegurar la transparencia y la participación tripartita. Su grupo apoya las otras tres acciones propuestas en el marco de la acción 1.2, así como la propuesta de que el punto relacionado con la acción 2.3 se inscriba en el orden del día de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018.
- 196.** *Hablando en nombre del GRULAC*, el representante del Gobierno del Paraguay, en referencia a la acción 2.3, subraya que la seguridad jurídica, entendida como un valor fundamental, debería ser una garantía en todos los procedimientos de control existentes. El GRULAC entiende que el tema del artículo 37, 2), de la Constitución debería ser tratado en una etapa posterior y que la creación de un nuevo órgano no es necesariamente la solución para el problema de la seguridad jurídica que afecta a la Organización. El GRULAC apoya plenamente que se discutan en la próxima reunión del Consejo de Administración las posibilidades de dar transparencia al mecanismo existente en virtud del artículo 26. Los métodos de trabajo del Consejo de Administración bajo el artículo 26 han evolucionado hacia un mayor involucramiento de los mandantes tripartitos en el pleno del Consejo. La visibilidad que los casos alcanzan en el Consejo de Administración conllevaría a que una regla de suspensión de todos los demás procedimientos especiales pudiera ser introducida en el sistema de control de normas desde la decisión sobre la admisibilidad de un caso por el Consejo.
- 197.** El diálogo entre los órganos de control podría constituirse en una herramienta interesante para fortalecer el sistema, para combatir duplicaciones innecesarias y valorar el consenso y el diálogo entre los mandantes. El GRULAC espera propuestas detalladas sobre el tema en el que estén claras las oportunidades de participación de los gobiernos, sea por intermedio de la presidencia del Grupo Gubernamental, o por los coordinadores regionales. Solicita que,

para la próxima reunión del Consejo de Administración, se haya desarrollado una propuesta que incluya una discusión tripartita sobre los métodos de trabajo de los órganos de control. El GRULAC apoya el punto de decisión contenido en el párrafo 72, apartado 8).

- 198.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, la representante del Gobierno de los Estados Unidos, acoge favorablemente la posibilidad de examinar con mayor detenimiento propuestas concretas sobre los temas tratados en el párrafo 72, 8), a) en la próxima reunión del Consejo de Administración. El grupo no está convencido del valor añadido que aportaría la celebración de una reunión anual entre los órganos de control que se propone en el marco de la acción 1.2; y espera poder examinar a fondo las demás propuestas relativas a esa acción. El grupo apoya el enfoque escalonado en el marco de la acción 2.1, que comprende una primera etapa consistente en la elaboración por la Oficina de una guía para aclarar las normas y prácticas en vigor, así como los vínculos con otros procedimientos de control, y una segunda etapa consistente en una discusión tripartita, que debería también tratar de los criterios de admisibilidad. Los PIEM todavía no han establecido su posición con respecto a la acción 2.3. El grupo apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 72, 8), b), esperando que la propuesta permita racionalizar las obligaciones de presentación de memorias y no aumentarlas.
- 199.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* recuerda que la iniciativa relativa a las normas se puso en marcha en un contexto de crisis. Mientras que muchos de los oradores que han contribuido intentan claramente, cada uno a su manera, trabajar en la dirección propuesta por la Oficina, le cuesta comprender la posición del Grupo de los Empleadores, y en particular se pregunta si cuestionar el papel y el mandato del CLS es realmente la mejor manera de fortalecer el sistema de control.
- 200.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, aunque el sistema de control no está inoperativo, sin duda necesita ser mejorado. Fortalecer no es lo mismo que mantener el *statu quo* y los cambios no implican un debilitamiento. Por muy incómodo que resulte para algunos, se debe aceptar la necesidad de cambio y afrontar el futuro. Las diferencias actuales entre su Grupo y el Grupo de los Trabajadores muestran el valor del diálogo social. Tenemos motivos suficientes para creer que la discusión va por buen camino.
- 201.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, el representante del Gobierno de la República de Corea reitera que la toma de decisiones debería estar totalmente basada en el consenso y solicita a la Oficina que facilite consultas tripartitas. El Grupo Gubernamental está determinado a elaborar el plan de trabajo, especialmente durante la reunión en curso.
- 202.** *Un representante del Gobierno del Brasil* coincide en que el nivel de consenso alcanzado en la presente discusión demuestra la eficacia de las consultas que se han celebrado a lo largo del año. En particular, la conciliación voluntaria opcional en el plano nacional goza de un amplio apoyo. La adopción de una decisión con respecto al proyecto piloto para el establecimiento de criterios de referencia en relación con el MLC, 2006, permitirá elaborar un documento transparente que ayudará a todos los usuarios a comprender mejor el sistema de control. Asimismo, sería muy conveniente lograr el consenso en cuanto a la adopción de la opción 2 de la propuesta relativa a «la agrupación temática de convenios a efectos de la presentación de memorias», por las razones expuestas anteriormente por miembros que hablan en nombre del GRULAC y el Grupo Gubernamental. Por último, en relación con el diálogo regular entre los órganos de control (acción 1.2), acoge con satisfacción el interés expresado por los gobiernos en implicarse más en las discusiones sobre los métodos de trabajo de los órganos permanentes y auxiliares.
- 203.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* coincide con el orador anterior en que el nivel de consenso logrado es alentador y espera con interés continuar el debate.

204. *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) señala que la Oficina ha revisado el proyecto de decisión con arreglo a las opiniones expresadas por la mayoría de los presentes durante la discusión inicial del punto del orden del día de la siguiente forma:

El Consejo de Administración, sobre la base de las propuestas contenidas en el documento y las orientaciones adicionales proporcionadas durante la discusión:

- 1) aprueba las siguientes medidas relativas al funcionamiento del procedimiento de reclamación con arreglo al artículo 24 de la Constitución:
 - a) disposiciones que contemplen la conciliación voluntaria opcional u otras medidas en el ámbito nacional, que comportarían una suspensión temporal del examen del fondo de una reclamación por parte del comité *ad hoc*; dicha suspensión estaría supeditada a su aceptación por la organización querellante. El Consejo de Administración examinaría estas disposiciones tras un período de prueba de dos años (párrafos 9-10);
 - b) publicación de un documento informativo sobre el estado de las reclamaciones pendientes (párrafo 14);
 - c) ratificación de los convenios en cuestión como condición para que los gobiernos formen parte de los comités *ad hoc*, a menos que ningún gobierno que sea miembro titular o adjunto del Consejo de Administración haya ratificado los convenios en cuestión (párrafo 15);
 - d) medidas para salvaguardar la integridad del procedimiento y para proteger a los miembros de los comités *ad hoc* de cualquier injerencia indebida (párrafo 16), y
 - e) mayor integración de las medidas de seguimiento en las recomendaciones de los comités y publicación de un documento informativo actualizado periódicamente sobre el efecto dado a estas recomendaciones (párrafo 17), así como continuación de la consideración de posibles formas de seguimiento a las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración con respecto a las reclamaciones;
- 2) aprueba las medidas y los costos descritos en la sección 2.1.1 (sistema electrónico de gestión de documentos e información para los órganos de control) y en el párrafo 69 (preparación de una guía sobre prácticas establecidas en el sistema de control), y decide que los costos se financiarán, en primer lugar, con los ahorros que puedan obtenerse de la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos de la Parte II. Si ello no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio 2018-2019;
- 3) aprueba las medidas propuestas para agilizar la presentación de memorias sobre convenios ratificados, a saber:
 - a) la agrupación temática de convenios a efectos de la presentación de memorias (anexo V) según la opción 2 (sección 2.2.1.1), y
 - b) un nuevo formulario de memoria para las memorias simplificadas (sección 2.2.2.1);
- 4) decide seguir estudiando medidas concretas y prácticas para optimizar la utilización de los párrafos 5, *e*) y 6, *d*), del artículo 19 de la Constitución, en particular con el propósito de reforzar las funciones de los Estudios Generales y mejorar la calidad de su discusión y seguimiento, especialmente por parte de la Comisión de Aplicación de Normas, así como por parte del Consejo de Administración (mediante la inscripción de oficio de un punto en su orden del día a título experimental);
- 5) invita al Comité de Libertad Sindical, en el contexto del examen actual de sus métodos de trabajo, a evaluar con más detenimiento sus prácticas con respecto al examen de las reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 y proponer al Consejo de Administración las medidas o ajustes necesarios para garantizar una distinción más clara entre el examen de las reclamaciones y el examen de las quejas ordinarias;
- 6) invita a la Comisión de Expertos a examinar el funcionamiento actual de la salvaguardia que permite tratar las observaciones de los interlocutores sociales fuera del ciclo de presentación periódica de memorias (párrafo 42); la anima a proseguir el examen de cuestiones temáticamente relacionadas en comentarios consolidados (sección 2.2.1.2); y

la invita además a formular propuestas sobre su posible contribución a optimizar la utilización de los párrafos 5, *e*) y 6, *d*), del artículo 19 de la Constitución (párrafo 59);

- 7) invita a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, a través de las consultas tripartitas informales sobre sus métodos de trabajo, a contemplar medidas para mejorar el examen de los Estudios Generales;
- 8) solicita a la Oficina que presente en su 332.^a reunión (marzo de 2018), previa consulta con los mandantes tripartitos:
 - a) propuestas concretas para dar efecto a las acciones 1.2 (diálogo regular entre los órganos de control), 2.1 (consideración de la codificación del procedimiento en virtud del artículo 26) y 2.3 (consideración de medidas adicionales para garantizar mayor seguridad jurídica);
 - b) otras propuestas detalladas sobre la utilización de los párrafos 5, *e*) y 6, *d*), del artículo 19 de la Constitución, en particular respecto del Examen Anual en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - c) propuestas detalladas para facilitar el acceso electrónico de los mandantes al sistema de control (presentación en línea de memorias, sección 2.1.2), teniendo en cuenta las preocupaciones planteadas por los mandantes en el transcurso de la discusión, y
 - d) información más exhaustiva sobre un proyecto piloto para el establecimiento de criterios de referencia en relación con el Convenio sobre el trabajo marítimo y, eventualmente, con otros convenios, como el Convenio núm. 187 (sección 2.2.2.2).

205. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que, aunque su Grupo no está de acuerdo con algunas de sus disposiciones, el proyecto de decisión revisado refleja las opiniones de la mayoría y ella lo apoya.

206. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, salvo el párrafo 2 relativo a un sistema electrónico de gestión de documentos e información, el cual su Grupo está dispuesto a adoptar, preferiría aplazar la adopción de medidas sobre el proyecto de decisión hasta la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018.

207. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia dice que apoya el proyecto de decisión. Sin embargo, en el contexto del párrafo 1, *c*), es importante mantener el equilibrio geográfico en la composición de los comités *ad hoc*.

208. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá dice que apoya el proyecto revisado, el cual recoge adecuadamente los debates sobre el punto y ofrece una solución viable a este conjunto complejo de cuestiones.

209. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno del Paraguay indica que su grupo habría preferido discutir separadamente cada punto del proyecto de decisión y a continuación adoptar el proyecto íntegro. Además, el párrafo 1, *d*) no precisa las medidas que los miembros de los comités *ad hoc* pueden adoptar para salvaguardar la integridad del proceso.

210. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* reitera que su Grupo no está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión y preferiría examinarlo más a fondo en la reunión del Consejo de Administración que se celebrará en marzo de 2018.

211. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* solicita al portavoz del Grupo de los Empleadores que especifique las disposiciones del proyecto que, en su opinión, requieren un examen adicional.

212. *El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que ha debatido algunos de los puntos con la portavoz del Grupo de los Trabajadores, pero que no han conseguido ponerse de acuerdo al respecto por falta de tiempo. Esas son las áreas cuyo debate desea aplazar hasta la reunión de marzo de 2018.*
213. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que, aunque su Grupo podría haber tenido en cuenta las preocupaciones del Grupo de los Empleadores en relación con varios puntos de menor importancia, hay dos cuestiones importantes sobre las cuales las opiniones del Grupo de los Empleadores son contrarias a la posición de la mayoría en el Consejo de Administración. Es importante que los tres Grupos alcancen un acuerdo siempre que sea posible, especialmente en relación con un tema tan importante como la iniciativa relativa a las normas, pero ningún Grupo tiene poder de veto en cuanto al camino a seguir simplemente porque no se haya podido alcanzar un acuerdo sobre una cuestión.*
214. *El Presidente recuerda que con arreglo a los principios comunes que orientan el fortalecimiento del sistema de control, que figuran en el plan de trabajo revisado que el Consejo de Administración aprobó en su reunión celebrada en marzo de 2017, «los órganos de gobernanza de la OIT tomarán las decisiones de manera consensuada y participativa». Aunque la mayoría está a favor del proyecto de decisión revisado, la importancia del mecanismo de control hace que sea necesario lograr un equilibrio entre los tres Grupos. Por lo tanto, propone proseguir la discusión en la 332.^a reunión (marzo de 2018).*
215. *Hablando en nombre del ASPAG, un representante del Gobierno de Australia propone que el Consejo de Administración adopte las disposiciones del proyecto de decisión que el Grupo de los Empleadores esté dispuesto a aceptar.*
216. *El portavoz del Grupo de los Empleadores indica que, precisamente por la importancia de la discusión, desea disponer de tiempo suficiente para lograr el consenso. Por otro lado, no está convencido de que la mayoría del Consejo de Administración esté a favor del proyecto revisado, ya que es posible que algunos de los gobiernos que no han participado en el debate tengan problemas con el proyecto. Por el momento, su Grupo está dispuesto a adoptar el párrafo 1, c) y d).*
217. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que, aunque comprende el deseo de algunos mandantes de aclarar los puntos de torno a los cuales el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se muestran en desacuerdo, no está dispuesta a debatir de manera fragmentada las disposiciones estrechamente relacionadas que contiene el proyecto de decisión. Sin embargo, dado que el párrafo 2 versa sobre una cuestión estrictamente técnica, no se opondrá a su adopción inmediata.*
218. *El portavoz del Grupo de los Empleadores reitera que está convencido de que sería posible alcanzar el consenso en relación con las otras disposiciones del proyecto de decisión, pero habida cuenta del tiempo y de la energía que ya se han consagrado a la discusión, a estas alturas no resulta pragmático. Su Grupo puede pues aprobar sin ningún problema la adopción del párrafo 2 del proyecto de decisión.*

Decisión

219. *El Consejo de Administración:*

- a) *aprobó las medidas y los costos descritos en la sección 2.1.1 (sistema electrónico de gestión de documentos e información para los órganos de control) y en el párrafo 69 (preparación de una guía sobre prácticas establecidas en el sistema de control), y decidió que los costos se financiarían,*

en primer lugar, con los ahorros que pudieran obtenerse de la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos de la Parte II. Si ello no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio 2018-2019, y

- b) aplazó el examen de todas las cuestiones pendientes relativas a la aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas a su 332.ª reunión (marzo de 2018).*

(Documento GB.331/INS/5, párrafo 72, en su versión enmendada.)

- 220.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante del Gobierno del Canadá expresa su decepción por el resultado de la discusión. Aunque entiende la importancia de avanzar juntos en una cuestión tan delicada como la iniciativa relativa a las normas, el Consejo de Administración ha aplazado la adopción de numerosos proyectos de decisión y tendrá que hacer frente a una tarea abrumadora en su 332.ª reunión (marzo de 2018).*

Sexto punto del orden del día

Seguimiento de la resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo adoptada por la Conferencia en su 104.ª reunión (2015): Informe de situación sobre la ejecución del plan de acción (documento [GB.331/INS/6](#))

- 221.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores expresa su satisfacción por el progreso obtenido desde noviembre de 2016 y considera gratificante que la OIT haya prestado la debida atención a las necesidades concretas de las pequeñas y medianas empresas (pymes) y sus trabajadores al elaborar sus políticas y orientaciones. Su Grupo también acoge con satisfacción los avances obtenidos en la generación de conocimientos y en el fortalecimiento del programa «Un entorno propicio para las empresas sostenibles» (EESE), una herramienta útil que cabría ampliar mejorando la coordinación interna y ciertos aspectos de las actividades en curso y promoviendo la movilización de recursos.*
- 222.** *Para entender los desafíos asociados a la creación de empleos decentes es fundamental determinar qué entornos favorecen la prosperidad de las empresas. Por consiguiente, es necesario establecer un vínculo más visible entre un entorno propicio, las políticas de empleo y la concepción de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). La Oficina debería adoptar un enfoque integral y convertir el EESE en una prioridad transversal para la Organización en su conjunto.*
- 223.** *La OIT debe ir más allá de las actividades de evaluación y fortalecer la capacidad de los mandantes para que puedan aplicar y supervisar las reformas destinadas a lograr un entorno propicio. En el futuro, la medición del impacto también debería abarcar factores tales como la creación de empleo o la reducción de la pobreza, que son importantes para la formulación de las políticas nacionales.*
- 224.** *La Oficina debería alentar a los donantes a apoyar el programa y asignar recursos internos para su ampliación, de modo que los progresos obtenidos no se vean coartados por un déficit de financiación. La creación de empresas constituye una piedra angular del trabajo decente.*

- 225.** Dado el inmenso potencial de creación de empleo de las pymes, es fundamental que éstas ocupen un lugar central en la discusión sobre «el futuro del trabajo». Por ejemplo, deberían desarrollarse herramientas que ayuden a las pymes a entrar en la era digital. Las organizaciones de empleadores deberían ser consideradas como asociados fundamentales en la ejecución de los programas, de modo que puedan prestar servicios a la comunidad de las pymes. Es necesario asegurar una mayor independencia de los programas de apoyo a las pymes con respecto a la financiación de los donantes, por ejemplo, mediante la cooperación con proveedores nacionales de formación.
- 226.** El orador solicita que en la 332.^a reunión (marzo de 2018) se proporcione información actualizada sobre los progresos realizados en la ampliación del EESE y la movilización de recursos a tal efecto. Con sujeción al acuerdo de la Oficina a ese respecto, el Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 227.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su agradecimiento a la Oficina por el informe de situación y coincide en que las pymes desempeñan una función importante en la consecución del trabajo decente y la creación de empleo productivo. Por consiguiente, su Grupo agradecería que en las siguientes reuniones del Consejo de Administración se proporcione información adicional sobre los progresos realizados a este respecto.
- 228.** Su Grupo acoge con beneplácito la labor de la OIT con respecto al EESE, pero estima que la Declaración de 1998 debería orientar todas las actividades de promoción de las pymes y que, en el programa del EESE, debería prestarse atención a todos los elementos del EESE. Con respecto a los cambios legislativos específicos enunciados en el inciso *a*) del párrafo 6, el orador querría saber cómo se relacionan con los aspectos sociales y ambientales de las empresas sostenibles y en qué han consistido esos cambios. También querría saber si los grupos de trabajo sectoriales mencionados en el inciso *b*) del párrafo 6 son tripartitos y si sus deliberaciones han contribuido a mejorar los aspectos sociales del entorno propicio para las empresas sostenibles.
- 229.** Su Grupo acoge con satisfacción la elaboración de un estudio de investigación sobre el impacto del diálogo social y la negociación colectiva en las condiciones de trabajo de las pymes, y espera que contenga recomendaciones prácticas que guíen el programa futuro de la Oficina a ese respecto y la forma de mejorar los vínculos con otras unidades de la OIT, tanto de la sede como en las oficinas exteriores, que se ocupan de las normas, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. También espera que se faciliten recursos para organizar durante el próximo bienio un taller en el que se presenten los resultados. Con objeto de mejorar las condiciones de trabajo en las pymes, su Grupo sugiere que se elaboren directrices sobre las condiciones para la adquisición de bienes y servicios a pymes, que podrían basarse en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales recientemente revisada y en las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las cadenas mundiales de suministro. A ese respecto, la serie de reseñas de políticas sobre las medidas eficaces para desarrollar las pymes debería centrarse más en la mejora de las condiciones de trabajo en dichas empresas.
- 230.** El orador expresa su preocupación por el hecho de que no se hayan contemplado todos los aspectos del EESE en las propuestas de ampliar el programa a un mayor número de países; y constata que gran parte de la labor realizada en los países se ha llevado a cabo exclusivamente con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), con una mínima participación de los sindicatos. En ese sentido, querría saber a qué otros países se ampliará el programa y qué disposiciones se han tomado para asegurar la participación de los trabajadores y para tratar las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo. El orador también lamenta que el impacto de las dos primeras fases del programa «Promoción de Empresas Competitivas y Responsables» (SCORE) sobre las condiciones de trabajo siga pareciendo muy limitado. Por ello, estima que la tercera fase debería centrarse más en ese

aspecto y elogia la intención de colaborar más estrechamente con los sindicatos a tal fin en los países interesados. Tras cuestionar la sostenibilidad de las pymes de reciente creación y crecimiento rápido, solicita información sobre las actividades de la OIT en relación con las nuevas empresas innovadoras en las nuevas tecnologías y la economía digital y pregunta qué lugar ocupan en la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Asimismo, reitera que su Grupo desearía observar una integración más apreciable de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) en la labor de la Oficina relativa a las pymes.

- 231.** Por último, constata que, en el cuadro donde se muestran los resultados previstos en comparación con los logros conseguidos en el seguimiento de las conclusiones relativas a las pymes, se ha omitido nuevamente toda referencia a las cooperativas, a pesar de que fueron objeto de un amplio debate en la Conferencia Internacional del Trabajo; y considera esencial que se amplíe el programa sobre las cooperativas a fin de abarcar la promoción de las cooperativas, la asistencia técnica y las actividades de investigación y estadísticas, así como la promoción de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).
- 232.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Rwanda expresa su preocupación por la falta de financiación para el plan de acción, y sugiere que se busquen fuentes de financiación alternativas. Su grupo acoge con satisfacción la nota conceptual para la revisión del programa EESE, los estudios de casos sobre buenas prácticas en la adquisición de bienes y servicios a pymes y la serie de reseñas sobre las medidas eficaces para desarrollar las pymes. Asimismo, elogia los avances obtenidos en la promoción de la generación de conocimientos para la creación de entornos propicios. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 233.** *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, un representante del Gobierno de Turquía estima que el logro de varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) depende de la creación de empleos decentes en las pymes, ya que éstas son importantes generadoras de empleo. Por ello, insta a la Oficina a incorporar indicadores relacionados con la calidad del empleo en las actividades de investigación futuras.
- 234.** Dado que las cadenas mundiales de suministro desempeñan una importante función en la sostenibilidad de las pymes y en la creación de empleo decente, la Oficina debería seguir apoyando los programas de cooperación técnica de ámbito mundial sobre las pymes en las cadenas de suministro. Los principales resultados de dichos programas deberían presentarse al Consejo de Administración. Las enseñanzas extraídas de las actividades realizadas en el marco del programa EESE deberían ser más accesibles para facilitar la divulgación de buenas prácticas. Sin embargo, tras solicitar una aclaración del significado de «la reducción de la carga de inspección para las empresas» citada en el inciso c) del párrafo 6, el grupo de los PIEM opina que debería mantenerse una inspección eficaz y específica. Asimismo, pregunta si la Oficina tiene alguna propuesta para resolver el problema de financiación insuficiente del plan de acción.
- 235.** Habida cuenta de que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación es fundamental para el desarrollo de empresas sostenibles, el orador pide a la Oficina que evalúe el impacto de tales tecnologías en las pymes y que facilite su acceso a las mismas. Tras destacar la suma importancia de las alianzas estratégicas con otras organizaciones para promover el empleo decente y productivo en las pymes, su grupo considera que deberían aplazarse las discusiones sobre la movilización de recursos hasta que se publique el informe del Grupo del Banco Mundial sobre los efectos de la promoción de empresas orientadas al crecimiento en países en desarrollo. También debería estudiarse el papel de las microempresas en el fomento de la iniciativa empresarial y del empoderamiento económico

de las mujeres, así como la necesidad de crear un entorno que favorezca la iniciativa empresarial de los jóvenes como medio de combatir el empleo juvenil.

- 236.** Por último, su grupo sugiere que la Oficina presente un informe de situación en la 335.^a reunión (marzo de 2019) del Consejo de Administración y siga aplicando el plan de acción durante el bienio 2018-2019. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 237.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria dice que Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina y República de Moldova suscriben su declaración; y apoya la declaración formulada por el representante del grupo de los PIEM.
- 238.** La oradora solicita a la Oficina que considere la posibilidad de realizar estudios en el futuro sobre: la relación entre las políticas sobre las pymes y el futuro del trabajo, las relaciones entre el trabajo formal y el trabajo informal, la integración de migrantes y refugiados en el mercado de trabajo, y el empleo y la iniciativa empresarial de los jóvenes. En ese contexto, encomia el estudio de investigación sobre los métodos de evaluación realizado conjuntamente con el Grupo del Banco Mundial. No obstante, considera crucial que la OIT amplíe sus alianzas de cooperación a otras organizaciones internacionales. Las pymes podrían contribuir al logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), pero se requieren inversiones para que éstas desarrollen todo su potencial de crecimiento e innovación. Dado que algunos componentes del plan de acción siguen careciendo de la financiación suficiente, la oradora alienta a la Oficina a que fomente la cooperación entre departamentos a fin de asegurar la plena ejecución del plan de acción. Por último, conviene en que la Oficina debería presentar un informe de situación en marzo de 2019 y apoya el proyecto de decisión.
- 239.** *Un representante del Gobierno de la India* señala que la sostenibilidad del gran número de pymes en la India constituye un gran desafío. Para que las pymes puedan contribuir a la creación de empleos decentes y productivos se requieren prácticas empresariales responsables en todas las cadenas mundiales de suministro. La OIT debería apoyar la creación de capacidad en las cadenas de suministro en su empeño por asegurar empleos decentes para quienes más los necesitan. Las intervenciones de la Oficina deberían llevarse a cabo en países y sectores específicos y tener en cuenta el tamaño, resultados y nivel de generación de empleo de los sectores de las pymes en cada país.
- 240.** *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* dice que la sostenibilidad de las pymes es fundamental para el crecimiento económico y la creación de empleo. Dada la importancia de los principales resultados previstos, sería deseable que la revisión del programa EESE sirva para determinar cuáles son las áreas que merecen un mayor desarrollo. El orador elogia la atención prestada a la creación de actividades adicionales a nivel de país en el marco de los programas EESE y SCORE. Con respecto a las políticas sobre las pymes, resulta crucial adoptar un enfoque basado en datos empíricos, por lo que se requiere un mayor trabajo de investigación sobre la eficacia y la rentabilidad de las intervenciones de apoyo a las pymes, el impacto de la sostenibilidad y la mejora de las condiciones de trabajo. Por otro lado, deberían ampliarse los módulos de formación sobre desarrollo de pymes a fin de incluir a jóvenes empresarios. Asimismo, la Oficina debería elaborar medidas y programas específicos para promover las cooperativas, las cuales desempeñan una importante función en muchas economías nacionales, así como un conjunto de indicadores para entender por qué muchas pymes no logran ser sostenibles. Por último, el orador solicita a la Oficina que establezca definiciones para las microempresas, las pequeñas empresas y las medianas empresas, a fin de facilitar los análisis estadísticos. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.

- 241.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Empresas (ENTERPRISES)) señala que la Oficina ha elaborado un total de seis reseñas de políticas sobre las pymes, en concreto, una sobre el fomento de la productividad y otra sobre la formación. El orador toma nota de la solicitud de ampliar el alcance de las reseñas de políticas a fin de incluir a los trabajadores y las cooperativas. El Departamento de Empresas mantiene reuniones periódicas con otros departamentos y unidades de la cartera de políticas a fin de asegurar la coordinación en el seno de la OIT. La Oficina estudiará la posibilidad de que el EESE se convierta en un tema transversal, y reconoce que la labor de las pymes debería integrarse en la iniciativa relativa al futuro del trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que en el futuro una gran proporción de la creación de empleo se producirá en las pymes.
- 242.** Con respecto a la financiación, el orador señala que se ha llevado a cabo una reunión con representantes del Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores a fin de estudiar fuentes de financiación innovadoras, por ejemplo, alianzas de colaboración público-privadas y fuentes nacionales en los países en los que se realizan las actividades. Tras reconocer que el tripartismo y el diálogo social son fundamentales para la ejecución satisfactoria del programa EESE, considera que si no se aplican eficazmente esos elementos se debería llevar a cabo una auditoría para determinar las causas. La Oficina mantiene el firme compromiso de seguir promoviendo una inspección del trabajo eficaz y eficiente. Por último, señala que se realizarán evaluaciones del EESE en otros siete países y en una segunda región en México.
- 243.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* considera que el plazo propuesto por el Grupo de los Empleadores para presentar un informe al Consejo de Administración — esto es, marzo de 2018 — tal vez no dejaría tiempo suficiente a la Oficina para dar cuenta de los elementos adicionales que se han solicitado.
- 244.** *El Presidente* señala que, ya que no se trata de ninguna enmienda al proyecto de decisión, el plazo exacto de presentación del informe se discutirá en el seno del Grupo de Selección tripartito en su próxima reunión.

Decisión

245. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que:*

- a) continuara aplicando el plan de acción sobre la manera de llevar a cabo el seguimiento de las conclusiones de 2015 relativas a las pymes y la creación de empleo decente y productivo, tomando en consideración las orientaciones impartidas por el Consejo de Administración, y*
- b) asignara los recursos necesarios, dentro de los límites de los recursos disponibles, para garantizar que se continuara aplicando con éxito el plan de acción.*

(Documento GB.331/INS/6, párrafo 16.)

Séptimo punto del orden del día

Examen y posible revisión de los formatos y del Reglamento para las reuniones

(documento [GB.331/INS/7](#))

- 246.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, habida cuenta de las dificultades experimentadas en el pasado debido a la falta de claridad en los procedimientos de algunas reuniones, es fundamental adoptar un conjunto genérico de reglas de procedimiento que pueda aplicarse por defecto a todas las reuniones tripartitas que convoque el Consejo de Administración. Su Grupo aprueba la distinción que se establece en la propuesta de reglamento entre reuniones técnicas y reuniones de expertos. También acepta que se atribuya a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y a la Confederación Sindical Internacional (CSI) la función oficial de secretarías del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, respectivamente.
- 247.** No obstante, al Grupo de los Empleadores le preocupa seriamente que los principios generales de garantizar el equilibrio entre los tres Grupos, que es la esencia del tripartismo, y la eficiencia de las deliberaciones no hayan quedado debidamente reflejados al precisar las diferentes disposiciones de los reglamentos. Si bien es necesario involucrar a todos los mandantes interesados, y en particular a los gobiernos, dicho objetivo no debe tratar de cumplirse a costa de celebrar reuniones que no sean factibles debido al número ilimitado de participantes o en detrimento de una composición equilibrada de empleadores, trabajadores y gobiernos. Así, los principios generales de garantizar el equilibrio en la composición de las reuniones y la eficiencia en las deliberaciones de las mismas deberían incluirse en los reglamentos de cada tipo de reunión. En aras de la eficiencia, es muy importante que las reuniones de expertos se celebren, por defecto, a puerta cerrada. Todo resultado de dichas reuniones debería ser aprobado por el Consejo de Administración y, ulteriormente, hacerse público.
- 248.** Su Grupo se opone a que a las reuniones asista un número ilimitado de observadores. En el caso concreto de las reuniones de expertos, el número de observadores debería ser limitado por defecto. Y lo mismo cabría aplicar a los consejeros técnicos. Su Grupo no está a favor de que se asignen consejeros técnicos a los expertos, quienes, por definición, no deberían necesitarlos. La composición de los órganos auxiliares también debería limitarse a fin de evitar que en los comités de redacción intervengan demasiados participantes.
- 249.** Su Grupo manifiesta su disposición a que se asigne más tiempo a esa cuestión para lograr el consenso mediante la adopción de un enfoque sensato que se adapte a los diferentes intereses.
- 250.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su positiva valoración de las consultas informales. En lo que respecta al objetivo y el formato de las reuniones que se enuncian en la nota de introducción, pide que en las reuniones sectoriales se incluya tanto la noción de reuniones técnicas como la de reuniones de expertos. Su Grupo está a favor de que las reuniones duren, en principio, cinco días.
- 251.** La cuestión de la participación es la más polémica. La oradora señala que, tanto en lo que respecta a las reuniones técnicas como a las reuniones de expertos, es fundamental garantizar el equilibrio entre los tres Grupos y la eficiencia de las deliberaciones. En el caso de las reuniones técnicas, podría permitirse la asistencia de observadores, pero en un número limitado para mantener el equilibrio. Dicho principio debería reflejarse en el reglamento con respecto al formato de ambos tipos de reuniones. A las reuniones de expertos no deberían asistir ni observadores ni consejeros técnicos. A los consejeros técnicos debería permitírseles

asistir únicamente a las reuniones técnicas, y limitando su número a un consejero técnico por delegado. Los consejeros técnicos sólo deberían intervenir en los debates o votar en caso de ausencia del delegado y con su autorización previa. Los órganos auxiliares deberían estar compuestos de un número reducido y equivalente de participantes de los tres Grupos, sin observadores, y deberían celebrar sus reuniones a puerta cerrada. A los observadores debería concedérseles la posibilidad de intervenir en los debates únicamente una vez, durante la sesión de apertura de la reunión. Las intervenciones adicionales deberían estar supeditadas al acuerdo de la Mesa y sólo en casos excepcionales.

- 252.** Es importante seleccionar cuidadosamente a los representantes gubernamentales en las reuniones técnicas y a las personas que participen en las reuniones de expertos, y en particular que la selección de los expertos se efectúe con arreglo a los criterios que se establecen en el párrafo 13 de la nota de introducción propuesta. Las reuniones técnicas deberían ser públicas, pero no las reuniones de expertos. Las reuniones de los órganos auxiliares no deberían ser nunca públicas, ni debería permitirse la presencia de observadores. El Grupo de los Trabajadores apoya los principios propuestos acerca de las secretarías de los Grupos.
- 253.** En lo que respecta a los informes y los proyectos de documento final, su Grupo apoya los principios que se exponen en el anexo y alienta a la Oficina a que facilite dichos documentos tan pronto como sea posible. Su Grupo está de acuerdo con los diferentes tipos de documentos posibles y se manifiesta a favor de que el Consejo de Administración apruebe tales documentos sin modificaciones. Su Grupo estima aceptables los principios que subyacen a las observaciones en materia de procedimiento, pero pide a la Oficina que se encargue de que las observaciones a ese respecto estén coordinadas mediante la secretaría del Grupo de los Trabajadores.
- 254.** En la medida en que el Grupo de los Trabajadores ha manifestado su preocupación con respecto a los artículos 4, 5, 8, 9 y 13 de la propuesta de reglamento de las reuniones técnicas y a los artículos 4, 5, 8, 9 y 12 de la propuesta de reglamento de las reuniones de expertos, no puede apoyar la adopción del proyecto de decisión. El Grupo prefiere terminar la discusión sobre los principios y examinar a continuación esos reglamentos en lo que respecta al formato respectivo de las reuniones.
- 255.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República de Corea dice que es fundamental examinar y revisar esos reglamentos para que las reuniones celebradas bajo los auspicios de la OIT se desarrollen de manera incluyente y transparente con respecto a todos los Estados Miembros. Pese a los avances logrados mediante las recientes consultas, su Grupo tiene todavía inquietud con respecto a las propuestas de reglamentos, en particular por lo que se refiere a las restricciones relativas a la participación de los gobiernos en determinadas reuniones. Los reglamentos revisados deberían establecerse con el apoyo pleno de los tres Grupos, lo cual es fundamental para asegurar la eficacia, la eficiencia y legitimidad del proceso. El proceso de examen debería dar lugar a reglamentos que satisfagan las necesidades de todos los mandantes. En la medida en que la propuesta de texto no está suficientemente bien desarrollada como para proporcionar la estructura de gobernanza necesaria, su Grupo necesita más tiempo para reflexionar sobre esa cuestión con los otros dos Grupos. Así, la discusión debería aplazarse a la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018, y propone que el proyecto de decisión se revise a tal efecto.
- 256.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Namibia señala que su grupo se manifiesta a favor de mantener las reuniones sectoriales y las reuniones de expertos y está de acuerdo en que la discusión de la cuestión se aplaze a la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018.

257. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que, puesto que sigue habiendo gran divergencia de opiniones, concuerda en que sería conveniente aplazar la discusión de la cuestión a la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018. La Oficina facilitará la celebración de consultas, en cuyo marco las consultas tripartitas — que se celebrarán en una sala no muy grande — serán un elemento esencial.
258. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo apoya la propuesta de aplazar la discusión y expresa su voluntad de encontrar una solución que cuente con el respaldo de todos los grupos.
259. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo también apoya el aplazamiento de la discusión de este punto.

Decisión

260. *El Consejo de Administración decidió aplazar la decisión sobre este punto del orden del día a su 332.ª reunión (marzo de 2018) y solicitó al Director General que organizara consultas tripartitas que posibilitaran la adopción de una decisión basada en el consenso en la próxima reunión.*

(Documento GB.331/INS/7, párrafo 8, en su versión enmendada.)

Octavo punto del orden del día

Propuesta para la presentación de informes integrados y conjuntos sobre los resultados en materia de políticas en el marco de los cuatro objetivos estratégicos (documento [GB.331/INS/8](#))

261. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que la propuesta para la presentación de informes integrados y conjuntos sobre los resultados en materia de políticas contenida en el documento podría ayudar a reforzar las sinergias entre los cuatro objetivos estratégicos. Sin embargo, la disminución del número de informes podría dar lugar a la reducción de la calidad de los mismos. Una opción alternativa sería integrar los cuatro objetivos estratégicos en cada uno de los diez resultados, en otras palabras, elaborar diez informes sobre los resultados, con cuatro secciones integradas sobre los objetivos.
262. Su Grupo apoya plenamente la propuesta de integrar los cuatro ejes de política transversales en los informes. La sugerencia de incorporar el seguimiento de los planes de acción basados en resoluciones adoptadas a raíz de discusiones recurrentes de la Conferencia resultaría útil desde el punto de vista de la coherencia, pero tal vez sea demasiado ambicioso en la práctica, sobre todo teniendo en cuenta el límite de páginas de los documentos del Consejo de Administración. También se correría el riesgo de que la información facilitada fuera demasiado superficial para que el Consejo de Administración pudiera comprender plenamente las actividades y su contribución a los cuatro objetivos estratégicos. Por lo tanto, su Grupo preferiría contar con informes y puntos del orden del día separados.
263. Si se decide seguir adelante con un ciclo de cuatro informes, el Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con que la seguridad social y la protección de los trabajadores constituyan dos subpuntos del orden del día del Consejo de Administración. El orden propuesto para los

informes se podría adecuar mejor al ciclo de las discusiones recurrentes y comenzar con el diálogo social y el tripartismo en marzo de 2018, para que se tengan en cuenta en la discusión de la Conferencia en junio de ese año. La lógica de incluir exámenes de otras actividades de seguimiento es comprensible, pero también podría mermar la profundidad del análisis.

- 264.** La oradora pide a la Oficina que aclare cómo recibiría el Consejo de Administración toda la información necesaria en el marco propuesto, y solicita al Consejo de Administración que considere limitar la fase experimental a un único informe, que podría evaluarse en la reunión de marzo de 2018. Asimismo, pregunta a la Oficina cómo prevé examinar los resultados de la aplicación experimental de dos años en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2019, en cuyo orden del día también figurará el último informe integrado sobre el empleo.
- 265.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que su grupo no está convencido de que el nuevo marco de presentación de informes que se propone permita al Consejo de Administración evaluar mejor la pertinencia y eficacia de las actividades de la OIT. El Consejo de Administración ya utiliza las discusiones sobre el Programa y Presupuesto y el informe sobre la aplicación del programa como herramientas de gobernanza. A ese respecto, el Grupo de los Empleadores también espera que se dé curso a su solicitud de un informe financiero en el que se detalle la asignación final de los fondos. Asimismo, se ha fortalecido la función de gobernanza de las discusiones recurrentes en el marco del seguimiento de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social).
- 266.** Dado que las discusiones anteriores del Consejo de Administración sobre las ocho esferas de importancia decisiva y los 19 resultados no han sido particularmente fructíferas, no hay razones de peso para que los informes sobre los resultados en materia de políticas se centren en los cuatro objetivos estratégicos. Además, los exámenes propuestos no generarían enseñanzas valiosas en materia de políticas que permitan crear sinergias entre los objetivos. Teniendo en cuenta que en la Declaración sobre la Justicia Social se reconoce que los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, no parece conveniente celebrar una discusión fragmentada en cuatro reuniones del Consejo de Administración.
- 267.** Antes de adoptar un nuevo procedimiento de presentación de informes, el Consejo de Administración debería evaluar su método de trabajo actual. La presentación y el examen del informe sobre la aplicación del programa, elaborado al final de cada bienio, podrían mejorarse a fin de integrar las enseñanzas extraídas en las propuestas para el próximo examen preliminar del Programa y Presupuesto y las ulteriores propuestas, y aumentar la eficacia institucional y la capacidad de respuesta a las necesidades de los Miembros. Si se elabora con suficiente antelación, el informe sobre la aplicación del programa proporcionará a la Oficina la información que necesita para preparar las discusiones recurrentes. El Consejo de Administración también debe dedicar tiempo suficiente a las discusiones en cada una de sus reuniones. Para poder orientar mejor a la Oficina, el Consejo de Administración necesita mejor información en otras áreas, por ejemplo, cómo mejorar la gobernanza en los programas de referencia y en los programas de acción. Dado que su Grupo no encuentra satisfactorios ni la nueva propuesta para las discusiones sobre los resultados ni el *statu quo*, solicita que se lleve a cabo una evaluación independiente de las repercusiones de la discusión del Consejo de Administración sobre los resultados. Por último, destaca la importancia de examinar el informe sobre la aplicación del programa antes de la reunión de marzo y analizar las enseñanzas extraídas antes de seguir adelante.
- 268.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Marruecos señala que el nuevo marco de presentación de informes que se propone es acertado porque se centra en los progresos realizados en la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos

contenidos en la Declaración sobre la Justicia Social y las medidas correspondientes adoptadas por la Oficina y los mandantes. La reducción del número de informes facilitaría la evaluación de los progresos alcanzados. Además, generaría enseñanzas valiosas en materia de políticas que permitirían crear sinergias entre los objetivos estratégicos a fin de ayudar a los Estados Miembros a jerarquizar sus esfuerzos para promover el trabajo decente de manera integrada. Su grupo hace hincapié en la función clave de la Oficina como interfaz entre los cuatro objetivos estratégicos a fin de lograr progresos efectivos, y en el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes para presentar informes con el fin de mantener a la OIT informada de sus progresos en las actividades destinadas a la aplicación de los objetivos estratégicos.

- 269.** *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) indica que el objetivo de la propuesta es mejorar tanto la calidad como la pertinencia de la presentación de informes sobre los resultados, ya que el grupo de selección había solicitado a la Oficina que elaborara un nuevo marco de presentación de informes basado en una lógica más sólida. Sin embargo, la Oficina no había barajado la posibilidad de que el grupo de selección pudiera apoyar la opción de que no se presente ningún otro informe aparte del informe sobre la aplicación del programa. Los informes en serie sobre los resultados no permiten a la Oficina presentar su trabajo de una manera integrada que guarde relación con los objetivos más amplios de la Organización. Por lo tanto, en lugar de pasar de diez a cuatro informes que meramente enumeren todas las actividades relacionadas con cada resultado en el marco de un objetivo estratégico, la propuesta consiste en elaborar informes exhaustivos de carácter transversal que permitan al Consejo de Administración evaluar mejor los progresos. Por ejemplo, la Oficina podría mostrar qué aspectos de la labor en el ámbito de la economía informal están relacionados con el objetivo estratégico de la protección social; cómo las actividades de la OIT en el área de la economía mundial promueven el empleo pleno; o cómo la labor sobre un entorno propicio para las empresas sostenibles promueve el diálogo social. La oradora no cree que la calidad se resienta en este proceso. La Oficina está abierta a la posibilidad de acortar el período de aplicación experimental de dos años y prevé una evaluación de la misma en consulta con los mandantes. La forma de presentación de informes que se propone añadiría un tipo nuevo de análisis y respondería a la solicitud del grupo de selección. Además, las enseñanzas extraídas en la aplicación de un objetivo estratégico podrían redundar en beneficio de otros objetivos. En cuanto a la solicitud formulada por el Grupo de los Empleadores, la oradora considera difícil realizar una evaluación independiente mientras que la Oficina continúe presentando sus informes. Con respecto a la propuesta del Grupo de los Trabajadores de comenzar los informes con el diálogo social en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018, señala que el informe de la Conferencia ya se está preparando, por lo que no es posible sincronizar los plazos; por otro lado, celebrar una discusión en marzo de 2018 podría prejuzgar las discusiones de la Conferencia en junio de 2018.
- 270.** *El Director General* constata que la propuesta, formulada a raíz de las discusiones con el grupo de selección, no goza del apoyo necesario del Consejo de Administración para que la Oficina siga adelante. Por consiguiente, propone que la cuestión se reenvíe al grupo de selección para que presente otra propuesta, y que este punto se inscriba en el orden del día de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018.
- 271.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* da las gracias a la Oficina por disipar algunas de las preocupaciones de su Grupo. El Consejo de Administración debería tomarse el tiempo de examinar la cuestión en profundidad a fin de tomar una decisión bien fundada que goce de un apoyo generalizado.
- 272.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* aclara que no propone eliminar la presentación de informes, sino perfeccionarla; y se muestra de acuerdo con la propuesta del Director General de reenviar el asunto al grupo de selección.

- 273.** *Un representante del Director General (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que las numerosas y diversas opiniones sobre el enfoque que debería adoptarse en relación con la presentación de informes al Consejo de Administración evidencian la necesidad de aclarar la intención del grupo de selección y celebrar nuevas consultas con los tres grupos. Por consiguiente, la Oficina ha preparado un nuevo proyecto de decisión en el que se aplaza el examen de la cuestión a una ulterior reunión del Consejo de Administración.*

Decisión

- 274.** *El Consejo de Administración decidió aplazar el examen de la presentación de informes integrados sobre los resultados en materia de políticas hasta la celebración de nuevas consultas, teniendo en cuenta las opiniones expresadas en la 331.ª reunión.*

(Documento GB.331/INS/8, párrafo 16, conforme lo reformuló el Consejo de Administración a la luz de la discusión.)

Noveno punto del orden del día

Estrategia en materia de alianzas de colaboración y coherencia de las políticas (documento [GB.331/INS/9](#))

- 275.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que el párrafo 15.6, g), de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, que se refiere a la intensificación de la participación del sector privado, debería reflejarse en toda estrategia futura que tenga por objeto promover el trabajo decente por medio de alianzas de colaboración y de la coherencia de las políticas, de tal manera que la Oficina pueda dar cumplimiento a las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2007. La correlación entre el progreso social y el progreso económico, que se menciona sólo en el párrafo 1 del documento de la Oficina, no ha sido suficientemente examinada; la coherencia de las políticas requiere no sólo la integración de los objetivos sociales y de empleo en una formulación más amplia de las políticas económicas, sino también que estas políticas económicas se tengan en cuenta a la hora de establecer dichos objetivos. La Oficina debería explicar de qué forma ha previsto remediar el hecho de que no ha logrado hacer participar sistemáticamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de muchos países.*
- 276.** *El orador señala que, en el marco de las relaciones de la Oficina con las instituciones económicas, financieras y comerciales, tanto internacionales como regionales, no sólo debería promoverse el trabajo decente sino también el crecimiento incluyente. Para facilitar el diálogo constructivo es importante reconocer los principios básicos de otras organizaciones. No está de acuerdo en que las formas de empleo nuevas y atípicas sean precarias y constituyan déficits de trabajo decente; además, duda que esas opiniones sean compartidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Fondo Monetario Internacional (FMI) o la Organización Mundial del Comercio (OMC). Por ello, las discusiones con esas organizaciones no deberían basarse en soluciones predeterminadas o en interpretaciones incompletas de la globalización, sino que deberían inspirarse en la Declaración de Filadelfia y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social) y reflejar la naturaleza tripartita de la OIT.*

- 277.** En la sección del documento que trata de los «principales elementos» de la estrategia no se describe la posición de la Oficina con respecto al reciente informe del Secretario General de las Naciones Unidas, titulado *Nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a fin de cumplir la Agenda 2030: garantizar un futuro mejor para todos*; además, el marco propuesto para la colaboración no constituye una estrategia operativa coordinada, y es poco probable que logre sus objetivos. La Oficina debería explicar si las declaraciones escritas presentadas por el Director General durante los diálogos de alto nivel mantenidos, entre otros, en el marco de los procesos del G-20 y del grupo de los BRICS (Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica) se realizaron en nombre de la Oficina o de la Organización; en este último caso, las declaraciones deberían estar sujetas a la aprobación de los mandantes. El Director General también debería utilizar su nuevo cargo como Presidente del Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLCP), de las Naciones Unidas, para influir en la aplicación de políticas. Las conversaciones con las principales organizaciones internacionales y regionales sobre cuestiones de política e investigación deberían mantenerse con mayor regularidad. Estos intercambios deberían centrarse no sólo en la promoción del trabajo decente, sino también en su compatibilidad con las políticas económicas y financieras, y deberían traducirse en acciones conjuntas realistas. La Oficina debería explicar qué se entiende por «aplicar a título experimental» un enfoque integrado en unos pocos países, y qué países desea seleccionar para esta experiencia y por qué motivo, y debería aclarar de qué manera ha previsto que los esfuerzos nacionales se centren a la vez en los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente y los objetivos transversales y en un solo tema prioritario, como el empleo.
- 278.** En resumen, el documento es demasiado breve y carece de un análisis en profundidad por lo que se refiere a los conceptos y su aplicación sobre la base de propuestas realistas. En particular, en la sección titulada «De cara al futuro» se deberían haber definido mecanismos para futuras acciones. Por lo tanto, pide a la Oficina que presente al Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2018, un nuevo documento en el que se recojan las preocupaciones del Grupo de los Empleadores.
- 279.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que el mandato de la OIT sobre la coherencia de las políticas se basa en la Declaración de Filadelfia y ha sido reafirmado en la Declaración sobre la Justicia Social. Por lo tanto, la cuestión que se plantea no es si la OIT tiene el mandato de promover la coherencia de las políticas, sino más bien de qué forma se puede lograr que todas las organizaciones del sistema multilateral promuevan el crecimiento incluyente y el trabajo decente. Subsisten grandes problemas, derivados de la falta de coherencia entre los gobiernos y de la renuencia de las instituciones financieras y económicas internacionales. A menudo, esas instituciones preconizan políticas contrarias al mandato de la OIT y a las normas internacionales del trabajo pertinentes. El FMI, por ejemplo, está promoviendo estrategias de protección social que no están basadas en el ejercicio de derechos y que van en contra de la cobertura universal recomendada por las normas de la OIT. La OIT debería ser proactiva al evaluar la forma en que las políticas financieras y económicas internacionales se relacionan con el objetivo de la justicia social y el trabajo decente, y adoptar una postura firme en defensa de su mandato.
- 280.** Sigue habiendo importantes diferencias de opinión sobre los detalles de las políticas económicas, sociales y ambientales necesarias para cumplir el ODS 8. Otro reto consiste en asegurar que las políticas promuevan un enfoque integrado, global y coordinado de los cuatro pilares del trabajo decente. La exclusión de los interlocutores sociales del proceso de elaboración de las políticas económicas y de empleo nacionales redundó en la pérdida de oportunidades para entablar un diálogo con los actores del mundo laboral, lo que hubiera facilitado la aplicación y la aceptación de las políticas por los interesados.
- 281.** Con respecto al primer elemento principal de la estrategia, es decir, los diálogos de alto nivel, la OIT debería participar activamente en debates críticos a nivel mundial, regional y

nacional. A través de su participación en los procesos del G-20 y mecanismos similares, podría contradecir a las organizaciones cuyas políticas no hayan promovido el trabajo decente, el crecimiento incluyente, las normas internacionales del trabajo y los valores de la OIT.

- 282.** La intensificación de las actividades de la OIT a nivel de los países, otro elemento de la estrategia, es una prioridad esencial para el Grupo de los Trabajadores. La OIT debería estar preparada para proporcionar un asesoramiento de políticas integrado y basado en los derechos fundamentándose en las cuatro dimensiones del trabajo decente; debería aconsejar a los gobiernos sobre la forma en que las políticas en materia de salarios, protección social y negociación colectiva y otras políticas del mercado laboral podrían reducir la desigualdad; y también debería asesorar a los mandantes sobre las políticas macroeconómicas que favorecen el empleo y sobre la manera de promover los derechos laborales para asegurar que el desarrollo económico se logre en estrecha correlación con el progreso social. Estos temas deberían hacerse más explícitos en la estrategia.
- 283.** La promoción de una mayor coherencia de las políticas sobre trabajo decente a nivel de cada país es, sin duda, una tarea ambiciosa. No obstante, la Oficina debería iniciar, con carácter de urgencia, la aplicación experimental de dichos enfoques con la participación de los mandantes tripartitos, de todos los ministerios competentes y de las organizaciones regionales e internacionales. Es crucial asegurar que los interlocutores sociales participen en la selección de los países que intervendrán en la aplicación experimental. Al establecer tales programas en los países piloto seleccionados, será útil tener en consideración las enseñanzas adquiridas en experiencias anteriores.
- 284.** *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de China dice que la colaboración de la OIT con otras organizaciones y mecanismos internacionales y regionales ha sido constructiva, a juzgar por la contribución que ha hecho a muchas plataformas internacionales y la integración del trabajo decente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Su grupo apoya la propuesta de adoptar un triple enfoque en materia de colaboración y la estrategia de coherencia de las políticas. También apoya el proyecto de decisión.
- 285.** *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, una representante del Gobierno del Reino Unido acoge con beneplácito el hecho de que en el documento se haya reconocido que la estrategia debería tener en cuenta los debates relativos al informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas con el fin de cumplir la Agenda 2030, así como el debate que tenga lugar sobre el nuevo informe previsto para finales de 2017. Observando que la estrategia se centra en la cooperación con las instituciones internacionales y regionales en los ámbitos económico, financiero y comercial, los PIEM apreciarían que se incluyeran los planes de colaboración de la OIT con otros componentes del sistema de las Naciones Unidas, con el sector privado, con el mundo académico y con las ONG.
- 286.** En lo que atañe al primer elemento de la estrategia, los PIEM acogen con beneplácito la participación del Director General en diálogos de alto nivel, la colaboración de la OIT con procesos y entidades como el G-20, el G-7, el Banco Mundial y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), y se felicitan del nombramiento del Director General como Presidente del Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLCP), de las Naciones Unidas. Con respecto al segundo elemento, valoran que la Oficina haya reconocido que la OIT podría y debería hacer más para emprender investigaciones y debates técnicos regulares y mejor coordinados con otras organizaciones internacionales. En cuanto a la colaboración a nivel de países, les interesaría saber con qué prontitud se pondrán en marcha los proyectos piloto y cuándo se evaluará su eficacia. En su reunión de marzo de 2018, el Consejo de Administración debería recibir información sobre la opinión de la

Oficina en cuanto a las nuevas prioridades del Secretario General en el proceso de reforma de las Naciones Unidas y sobre qué ha previsto para aplicar los elementos pertinentes de dicha reforma. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 287.** *Hablando en nombre de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP)*, una representante del Gobierno del Brasil se refiere a la Resolución 71/324 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, sobre la cooperación entre las Naciones Unidas y la CPLP, y dice que la OIT podría contribuir sustancialmente a la aplicación efectiva de la Agenda 2030. Podría aprovechar su amplia red de oficinas locales y su experiencia acumulada y asociaciones en investigación para participar de manera efectiva en las discusiones sobre la reforma del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas. Para garantizar el cumplimiento oportuno de los objetivos en la Agenda 2030, la OIT debería intensificar su asistencia técnica y el intercambio de mejores prácticas. También debería fortalecer las actividades de transformación social, especialmente en los ámbitos de la educación y la capacitación, la salud en el trabajo, la transferencia de tecnología y la promoción de la igualdad de género. Además, debería promover el empoderamiento de la mujer, el trabajo decente y el empleo formal, dedicar esfuerzos y recursos al empleo de los jóvenes y combatir el trabajo precario en las zonas rurales. La CPLP acoge con beneplácito los esfuerzos de la OIT para asociarse con múltiples partes interesadas, buscar un diálogo mundial de alto nivel sobre cuestiones económicas y sociales, mejorar la investigación y la cooperación técnica con socios mundiales y esforzarse por una acción más integrada, coherente e interdisciplinaria de la OIT a nivel nacional para desarrollar el Programa de Trabajo Decente y realizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- 288.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Chad dice que los déficits de trabajo decente están claramente desestabilizando el desarrollo sostenible. En consecuencia, los Estados Miembros deberían garantizar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, tal como se preconiza en el ODS 8 y de conformidad con la Declaración sobre la Justicia Social. Ello requiere una cooperación multilateral, en particular con los interlocutores financieros y económicos a nivel nacional, regional e internacional. Para que esta cooperación tenga éxito y contribuya al trabajo decente, debe estar guiada por políticas coherentes y sustentarse en un diálogo sostenido y constructivo. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 289.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Cooperación Multilateral (MULTILATERALS)) dice que en el documento se ha reflejado la voluntad de los Estados Miembros de concentrarse en actividades concretas a nivel nacional. En consecuencia, en el mismo se hace hincapié en la cooperación a nivel nacional con instituciones financieras, económicas, internacionales y regionales. Una vez que se hayan establecido los marcos de cooperación con organizaciones específicas en países específicos, se hará el seguimiento de los resultados e impactos de esas actividades.
- 290.** Respondiendo a la observación formulada por el portavoz del Grupo de los Empleadores acerca del párrafo 15.6, g), de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, desea confirmar que la participación del sector privado y el papel de las empresas en el fomento del crecimiento incluyente ya están plenamente incluidos en la Iniciativa relativa a las empresas y también forman parte integrante de la estrategia. Como se señala en el párrafo 11 del documento, para alcanzar la coherencia de las políticas se requiere el respeto mutuo de las opiniones de las partes y el logro de un equilibrio mediante un diálogo constructivo. El tema de la reforma de las Naciones Unidas no figura en el orden del día de la reunión en curso; una vez que se haya publicado el segundo informe del Secretario General a finales del año, se procederá a su examen en la siguiente reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2018. Por lo que se refiere a las actividades de promoción de la coherencia de las políticas con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, el sector privado, el mundo académico y las ONG, indica que la OIT está

impulsando muchas formas de colaboración de este tipo en el marco de la puesta en práctica de la Agenda 2030.

- 291.** Aun cuando es todavía demasiado pronto para definir actividades a nivel de los países, se ha previsto que éstas abarquen las áreas señaladas por los mandantes tripartitos. Con respecto a la elección de los países piloto, una opción podría consistir en seleccionar por cada región un país donde los trabajadores y los empleadores estén contribuyendo de manera significativa al debate económico y social, y donde haya oportunidades reales de cooperación con las instituciones financieras mundiales y regionales. Estos aspectos se analizarían internamente con los directores regionales, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), sobre la base de las orientaciones del Consejo de Administración. Aunque es también muy pronto para determinar plazos, en principio las actividades podrían comenzar en 2018 y desarrollarse durante un período de dos años.
- 292.** Podría decirse que se está alcanzando un cierto grado de coherencia global, o incluso de convergencia, con respecto a cuestiones como las desigualdades. Sin embargo, todavía hay esferas en las que se pueden plantear divergencias de política importantes, como en el ámbito de la protección social, pues el informe de evaluación de 2017 del FMI no está en consonancia con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y con la meta 1.3 del ODS. Además de buscar la coherencia entre las políticas de las organizaciones internacionales, también se debería promover la coherencia de las políticas a nivel nacional. A ese respecto, la Agenda 2030 es el mecanismo ideal para fomentar la coherencia de las políticas a nivel nacional y mundial.
- 293.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* acoge con satisfacción las aclaraciones facilitadas por la Oficina, que han respondido a sus preocupaciones, pero reitera que la estrategia debería redefinirse y hacerse más clara, más específica y, sobre todo, operativa, a fin de garantizar que la OIT no subordine su mandato al de las organizaciones con las que está dialogando. Además, habría que analizar con mayor detalle la cuestión de la selección de los países piloto.
- 294.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge favorablemente y comparte plenamente las opiniones del Grupo de los Empleadores.

Decisión

295. *El Consejo de Administración pidió al Director General que:*

- a) tomara en consideración sus orientaciones en relación con la estrategia propuesta para promover el trabajo decente a través de alianzas de colaboración y políticas coherentes, y*
- b) adoptara las medidas necesarias para su aplicación.*

(Documento GB.331/INS/9, párrafo 27.)

Décimo punto del orden del día

Examen de la aplicación de los acuerdos suscritos entre la OIT y la ISO

(documento [GB.331/INS/10](#))

- 296.** *El Presidente*, al presentar el documento, dice que la publicación de la norma internacional ISO 45001 sobre los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo está prevista como muy pronto a fines de marzo de 2018, habida cuenta de que la ISO procederá a someter a la votación de sus miembros el proyecto final de norma internacional. Con respecto al proyecto de decisión preparado a la luz del informe sobre la aplicación experimental del Acuerdo suscrito en 2013 entre la OIT y la ISO, que figura en el párrafo 26 del documento, se ofrecen dos opciones: la primera consistiría en modificar el Acuerdo de 2013, y la segunda, en rescindirlo de inmediato. Una consecuencia de la rescisión del Acuerdo de 2013 sería el retiro de la OIT de su participación en el trabajo sobre la ISO 45001 en condición de organización de enlace. El párrafo 27 funcionaría como cláusula de excepción con respecto a la disposición contenida en el párrafo 26, según la cual la OIT se abstendría en el futuro de seguir cooperando con la ISO, habida cuenta de que la colaboración en el campo de la responsabilidad social ya se ha iniciado en virtud del Memorando de Entendimiento sobre esta materia suscrito en 2005 entre la OIT y la ISO. Ahora bien, puesto que la ISO ha rescindido unilateralmente dicho Memorando de Entendimiento de 2005 con efecto a partir del 3 de enero de 2018, el proyecto de decisión brinda la posibilidad de aplicar las disposiciones del Memorando de Entendimiento de 2005 expirado para permitir la participación futura de la OIT en las actividades de la ISO en la esfera de la responsabilidad social.
- 297.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, desde el principio, su Grupo no estuvo a favor de la iniciativa de la ISO de elaborar la ISO 45001, por considerar que esta norma iba a interferir con las competencias legislativas y en materia de negociación colectiva y agregar una nueva capa reguladora a los múltiples instrumentos existentes, aumentando la carga para las empresas. Una de las características fundamentales del trabajo de la ISO, particularmente en lo relativo a los sistemas de gestión, es que no establece nexos con el cumplimiento de requisitos jurídicamente vinculantes. Dado que la redacción de esta norma es un proceso de la ISO, no se puede esperar que incluya todas las disposiciones de la OIT relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- 298.** La Oficina ha participado en las reuniones de la ISO en nombre de la OIT, previa autorización del Consejo de Administración; pero la Organización Internacional de Empleadores también ha participado en el proceso de redacción de la ISO 45001, y no siempre ha coincidido con la posición de la Oficina. Las normas de la ISO en el ámbito de los sistemas de gestión no son instrumentos apropiados para abordar la cuestión de los derechos de participación de los trabajadores, que sigue siendo prerrogativa de los legisladores y los interlocutores sociales. Tampoco es apropiado insistir en que todo trabajador pueda participar en todas las áreas de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Para las pequeñas y medianas empresas, comprender y aplicar la ISO 45001 conllevaría dificultades y costos, aunque estarían presionadas por sus clientes para obtener dicha certificación. El Grupo de los Empleadores apoya la propuesta descrita en el párrafo 12, consistente en determinar el grado en que se han logrado los objetivos de las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)* de la OIT.
- 299.** Los empleadores toman nota de que, según ha informado la Oficina, su participación en la elaboración de la ISO 45001 ha tenido un impacto limitado y ha requerido abundantes recursos, y que el resultado de la aplicación experimental ha sido bastante insatisfactorio.

Habida cuenta de ello, la Oficina debería proceder a rescindir el Acuerdo de 2013; y la declaración pública prevista en tal caso debería ayudar a crear una mayor conciencia sobre las repercusiones de la normalización privada de la ISO en los ámbitos pertinentes para la labor de la OIT y de los interlocutores sociales.

- 300.** A su Grupo le preocupan las actividades de normalización en curso de la ISO sobre otras materias que podrían ser pertinentes para las políticas laborales o sociales en los ámbitos de competencia de los interlocutores sociales. Si bien la ISO es eficaz a la hora de convocar a pequeños grupos de expertos para debatir sobre cuestiones técnicas específicas, su modelo y su composición no son apropiados para abordar cuestiones sociales más amplias que requieren de procesos verdaderamente representativos que aseguren el equilibrio entre los intereses contrapuestos de las diferentes partes interesadas. La ISO y la OIT desempeñan funciones diferentes, y la ISO no tiene el mandato, la representación, los conocimientos especializados necesarios ni la capacidad para establecer e interpretar nuevas normas sobre la responsabilidad social. Si bien los empleadores acogen con satisfacción que no haya prosperado la propuesta de la ISO de crear un nuevo comité técnico en el ámbito de la responsabilidad social, les preocupa que el organismo miembro de la ISO que presentó la propuesta considere que si se sometiera nuevamente a votación en el futuro sería aceptada. Dado que es poco probable que la ISO acepte aplicar los términos del Memorando de Entendimiento de 2005 en el ámbito de la responsabilidad social, la OIT no debería seguir participando en ninguna actividad de la ISO en el futuro.
- 301.** Con respecto al proyecto de decisión, el Grupo de los Empleadores apoya el apartado *a)* del párrafo 26, en el entendido de que la posición de principio de la OIT con respecto a la norma ISO 45001 tenga en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración. También apoya la opción 2 incluida en el apartado *b)* del párrafo 26 y ambos apartados del párrafo 27.
- 302.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que la creciente actividad de la ISO en materias comprendidas en el ámbito de la reglamentación laboral es motivo de preocupación, debido a que las normas de dicha organización se elaboran mediante procesos carentes de transparencia y poco representativos en los que participan muchos auditores y consultores del sector privado, pero que carecen de una representación equilibrada de los empleadores, los gobiernos y los trabajadores, en particular de estos últimos, que están ínfimamente representados. El hecho de que la ISO siga considerando que el Acuerdo de 2013 no estipula que las normas de la ISO han de atenerse exclusivamente a las normas internacionales del trabajo en caso de conflicto también es motivo de preocupación, ya que ello no se ajusta a lo dispuesto en el Acuerdo de 2013.
- 303.** Cabe constatar con beneplácito que la ISO 45001 prevé una función destacada para la participación y la consulta de los trabajadores y sus representantes en los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, así como salvaguardias positivas para los trabajadores con contratos irregulares, lo cual puede considerarse como una importante contribución de la OIT y es resultado de su arduo trabajo. Sin embargo, los trabajadores han observado con pesar que la ISO 45001 establecería normas de protección menos favorables para los trabajadores en lo que atañe a importantes principios de la seguridad y salud en el trabajo, como, por ejemplo, la potestad de alejarse de situaciones de peligro inminente y grave y el suministro del equipo y la capacitación necesarios en materia de seguridad y salud sin costo para los trabajadores. Las disposiciones esenciales que se han excluido de la ISO 45001 figuran en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), han mejorado la legislación laboral de muchos países y han sido incorporadas a la Directiva marco 89/391/CEE de la UE, que es un pilar del modelo social europeo. Está claro que, como se explica en el informe de la Oficina, el impacto de la interacción de la OIT como organización de enlace ha sido limitado.

- 304.** *El Grupo de los Trabajadores* apoya la propuesta de autorizar al Director General a publicar una posición de principio de la OIT sobre la ISO 45001 que precise el funcionamiento respectivo de las normas de la OIT y de la ISO en lo relativo a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. El Grupo también apoya la idea de seguir promoviendo las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y estima que, a la luz de la evolución del debate en el seno de la ISO, se debería considerar urgentemente la actualización de dichas Directrices. La OIT debería intensificar su labor sobre la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables y, en ese contexto, debería promover activamente la ratificación y la aplicación de las normas de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, empezando por el Convenio núm. 155.
- 305.** El Grupo de los Trabajadores ha tomado nota con gran preocupación de que la aplicación experimental del Acuerdo de 2013 ha mostrado que sus objetivos están muy lejos de haberse alcanzado, por ejemplo, en lo que atañe a evitar que las normas de la ISO entren en conflicto con las normas internacionales del trabajo y a que se comuniquen a la OIT con antelación las propuestas de la ISO que pudieran abordar ámbitos de la OIT. Además, la ISO se negó a distribuir entre sus miembros la carta conjunta de la Confederación Sindical Internacional y la Organización Internacional de Empleadores por la que se oponían a las propuestas de establecer un nuevo comité técnico y revisar la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social, carta que debería haberse distribuido de conformidad con el Memorando de Entendimiento de 2005. La oradora invita a los gobiernos a que recomienden que los organismos nacionales de normalización voten en contra de la propuesta de revisar la norma ISO 26000, dado que la decisión sobre este asunto deberá tomarse en febrero de 2018.
- 306.** El Grupo de los Trabajadores apoya la adopción del apartado *a)* del párrafo 26, de la segunda opción comprendida en el apartado *b)* del párrafo 26 y del apartado *a)* del párrafo 27. Su Grupo entiende que, si el Consejo de Administración acepta la segunda opción comprendida en el apartado *b)* del párrafo 26, quedaría desestimado el apartado *b)* del párrafo 27.
- 307.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Paraguay dice que es lamentable que la ISO haya desatendido las claras orientaciones de la OIT proporcionadas en el proceso de elaboración de la ISO 45001, lo que significa que en el futuro se podrá certificar bajo la norma 45001 a empresas que no cumplan disposiciones particularmente importantes sobre seguridad y salud en el trabajo. El Acuerdo de 2013 ha demostrado ser insuficiente para garantizar que la OIT tenga la debida influencia en los procesos de la ISO. Su grupo urge al Director General a que realice una declaración de principios o de política sobre esta materia a fin de dejar claro, entre otras cuestiones: la competencia de la OIT en temas relativos a las normas laborales, especialmente sobre la seguridad y la salud en el trabajo; el peligro de que organismos como la ISO dejen a los trabajadores desprotegidos, a pesar de la existencia de normas internacionales vinculantes acordadas en la OIT de forma tripartita; y el rechazo de la OIT a normas que no respeten sus instrumentos.
- 308.** El GRULAC concuerda con que se deben adoptar medidas suplementarias para asegurar el logro de los objetivos de las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo; y afirma que ningún Estado Miembro puede entender que la norma ISO 45001 podría reemplazar o modificar esas Directrices. Si bien parece razonable que la OIT esté presente en el ámbito internacional para asegurar que otros organismos, públicos o privados, se adecúen a las normas internacionales adoptadas por la OIT, no parece pertinente repetir la experiencia de colaboración habida con la ISO sin dotarse de las salvaguardias adecuadas que garanticen que la OIT pueda hacer valer de manera eficaz sus normas. Sin tales salvaguardias, otros organismos podrían pretender injustificadamente que tienen una suerte de aval de la OIT para legitimar sus actividades. Por ende, y advirtiendo que en reiteradas oportunidades la ISO ha dejado de cumplir los términos del Acuerdo de 2013, su grupo estima que la OIT debe cesar su actividad de cooperación con la ISO.

- 309.** Su grupo lamenta que la ISO pretenda revisar la norma ISO 26000 sin el concurso de la OIT y dando aviso de rescisión del Memorando de Entendimiento de 2005. Con respecto al proyecto de decisión, el GRULAC apoya la adopción del apartado *a)* del párrafo 26, de la segunda opción comprendida en el apartado *b)* del párrafo 26 y de los apartados *a)* y *b)* del párrafo 27.
- 310.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Chad dice que las actividades de la ISO no deberían entrar en conflicto con las políticas públicas, las reglamentaciones vigentes y los tratados internacionales, que incumben a los gobiernos o a las organizaciones creadas en virtud de tratados internacionales. La ISO también debería abstenerse de desarrollar normas que entren en conflicto con las de la OIT o que cuestionen la autoridad y el mandato de esta Organización. Con respecto al proyecto de decisión, su grupo apoya la segunda opción comprendida en el apartado *b)* del párrafo 26.
- 311.** *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, un representante del Gobierno de Francia considera preocupante que la ISO 45001 establezca normas de protección de la seguridad y la salud en el trabajo menos exigentes en relación con algunos principios importantes de las normas internacionales del trabajo, y permita la certificación de organizaciones que no aseguran una protección adecuada a los trabajadores. También es motivo de preocupación que la ISO no haya prestado la debida consideración a las propuestas de redacción formuladas por varios organismos nacionales de normalización que deseaban asegurar la consonancia de la norma de la ISO con las normas internacionales del trabajo. Por otra parte, la Oficina debería proporcionar información adicional sobre la magnitud de los recursos invertidos en la participación de la OIT en el comité de proyecto de la ISO encargado de redactar la ISO 45001 (ISO/PC 283). El cumplimiento de las normas de la ISO es voluntario, y todo instrumento relativo a la seguridad y la salud en el trabajo debería elaborarse en el respeto de una gestión eficaz y proporcionada de los riesgos y adaptarse al contexto de las organizaciones interesadas. El grupo de los PIEM expresa sus dudas sobre la conveniencia de mantener las relaciones de colaboración con la ISO, y solicita explicaciones más detalladas de la Oficina. Con respecto al proyecto de decisión, apoya la posición que figura en el apartado *a)* del párrafo 26 y ambos apartados *a)* y *b)* del párrafo 27.
- 312.** *Un representante del Gobierno de Suiza* respalda la posición del grupo de los PIEM y añade que los recientes acontecimientos con respecto a la posible revisión de la norma ISO 26000 muestra lo difícil que es asegurar el respeto de las posiciones adoptadas por la OIT, los interlocutores sociales internacionales y las partes interesadas nacionales; claramente, la revisión propuesta no contó con el apoyo de la mayoría, por lo que la OIT no debería participar en las actividades futuras sobre dicha norma. La rescisión unilateral del Memorando de Entendimiento de 2005 por la ISO muestra que dicha organización no desea seguir colaborando con la OIT. De hecho, los acuerdos de 2005 y 2013 no se han respetado. Por estas diversas razones, su Gobierno respalda la segunda opción contenida en el apartado *b)* del párrafo 26 del proyecto de decisión y considera que la OIT debería poner fin a su participación en toda actividad futura relacionada con la norma ISO 26000.
- 313.** *Una representante del Director General (Directora General Adjunta de Políticas)* dice que la aplicación experimental del Acuerdo de 2013 ha mostrado que las dificultades en la colaboración obedecieron a motivos tanto sustantivos como de procedimiento. El *quid* de la cuestión reside en la disparidad de opiniones entre la OIT y la ISO sobre si las normas internacionales del trabajo, como fuente de referencia en caso de conflicto, deberían ser la base de las normas pertinentes de la ISO, o si la ISO simplemente necesita tomar en consideración las normas internacionales del trabajo al elaborar sus propias normas. En algunos casos, la OIT ha logrado elevar el nivel de protección brindado por la norma ISO 45001, pero en muchos otros no lo ha logrado porque, si bien muchos organismos nacionales de normalización han apoyado el trabajo de la Oficina, la secretaría central de la

ISO y los directivos de los comités no han prestado a los puntos de vista de la Oficina el interés o la atención previstos en el Acuerdo de 2013.

- 314.** La ISO está abordando en la actualidad muchas cuestiones sobre las que la OIT ha trabajado durante decenios, como los sistemas de adquisición y la gestión de los recursos humanos, pero es poco probable que las cuestiones sustantivas o de procedimiento mejoren si se intensifica la colaboración entre ambas organizaciones. En la práctica, dejar de colaborar con la ISO significaría que las normas menos estrictas de la ISO tendrían un efecto negativo concreto sobre las normas de la OIT; pero sería difícil atenuar ese problema debido a los obstáculos que impiden una relación de colaboración influyente.
- 315.** Si se pusiera fin a la colaboración, la OIT seguiría recibiendo información sobre algunas de las normas incluidas en el programa de la ISO, pero la Oficina no debería adoptar medidas al respecto. Aunque es difícil cuantificar los recursos invertidos en la cooperación con la ISO durante la aplicación experimental del Acuerdo, la oradora señala que la preparación y la participación en las seis reuniones de una semana de duración y en las consultas de seguimiento requirieron mucho trabajo.
- 316.** Teniendo en cuenta que el tema de la responsabilidad social es importante para los Estados Miembros, conocer lo ocurrido con la norma ISO 26000 durante el período de aplicación experimental permite adoptar una decisión bien fundamentada y contextualizada. El desacuerdo con la ISO en cuanto a los términos de la participación de la OIT en las actividades de la ISO sobre responsabilidad social surgió casi de inmediato. Por último, la oradora aclara que, en el proyecto de decisión, no se solicita la autorización para que la Oficina entable negociaciones con la ISO sobre esta materia.
- 317.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Francia dice que su grupo respaldará la opinión consensuada del Consejo de Administración con respecto al proyecto de decisión.
- 318.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que, en principio, su Grupo no se opone al enfoque descrito en el apartado *b)* del párrafo 27, pero considera que la idea es muy difícil de poner en práctica.
- 319.** *La representante del Director General* dice que la Oficina ya ha examinado conjuntamente con la ISO el significado del Memorando de Entendimiento de 2005 y la cuestión de si debería aplicarse a la nueva iniciativa sobre responsabilidad social. Lo dispuesto en el apartado *b)* del párrafo 27, de adoptarse, implicaría que, si surgiera la oportunidad de participar en esa iniciativa, la Oficina lo haría en términos similares a los definidos en el Memorando de Entendimiento de 2005, pero no se empeñaría activamente en participar en ella.

Decisiones

320. *A la luz de los resultados de la aplicación a título experimental por la OIT del Acuerdo suscrito en 2013 entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Normalización (ISO), el Consejo de Administración:*

- a) autorizó al Director General a publicar una posición de principio de la OIT respecto de la norma ISO 45001 sobre los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a fin de precisar el funcionamiento de las normas internacionales del trabajo y otras iniciativas de la OIT pertinentes para los*

sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, así como las respectivas funciones de la OIT y la ISO en este ámbito, y

- b) solicitó al Director General que rescindiera el Acuerdo suscrito entre la OIT y la ISO en 2013, se abstuviera de seguir colaborando con la ISO hasta nuevo aviso y, previa consulta con la Mesa del Consejo de Administración, emitiera una declaración pública en la que explicara los motivos de la rescisión.*

321. Con respecto a la participación de la OIT en un futuro comité técnico de la ISO sobre la responsabilidad social o la revisión de la norma ISO 26000, el Consejo de Administración:

- a) lamentó tomar nota de la decisión de la ISO de rescindir unilateralmente, con efecto a partir del 3 de enero de 2018, el Memorando de Entendimiento suscrito entre la OIT y la ISO en 2005 para la normalización de la responsabilidad social, y*
- b) autorizó a la OIT a participar en futuras actividades de la ISO en la esfera de la responsabilidad social y/o la revisión de la norma ISO 26000 en caso de que la ISO decidiera seguir adelante con alguna de esas propuestas, pero única y estrictamente a condición de que la ISO aceptara aplicar las disposiciones del Memorando de Entendimiento concertado en 2005 con la OIT a otras actividades que se realizaran en el ámbito de la responsabilidad social en virtud de dichas propuestas, en las mismas condiciones aplicadas por la ISO a la elaboración de la norma ISO 26000, incluido con respecto a la participación de la OIT en las estructuras de gobernanza de la ISO.*

(Documento GB.331/INS/10, párrafos 26 y 27.)

Undécimo punto del orden del día

Seguimiento de la resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 102.^a reunión (2013) (documento [GB.331/INS/11](#))

- 322. Un representante del Director General** (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) declara que, lamentablemente, la situación actual es menos positiva de lo que se esperaba. Pese a los esfuerzos de la Oficina, el Gobierno de Myanmar ha indicado que todavía no está en condiciones de renovar el Memorando de Entendimiento ni el correlativo Plan de Acción para la eliminación del trabajo forzoso. Como consecuencia, cuando el 31 de diciembre de 2017 expire el Protocolo de Entendimiento Complementario actualmente en vigor, no se dispondrá de ningún mecanismo formal para combatir el trabajo forzoso en Myanmar. Esto genera gran decepción y preocupación, y repercutirá en gran medida en la capacidad de la OIT para tratar este persistente problema. A pesar de los avances logrados en el establecimiento de un Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) para Myanmar, uno de cuyos componentes principales es la eliminación del trabajo forzoso, la ausencia de un marco formal pone en entredicho la ultimación y aplicación de dicho PTDP. La gravedad de la situación actual no puede subestimarse. Además, habrá que considerar, a la luz de los

últimos acontecimientos, la intención de la OIT de contemplar la integración de las actividades que desarrolla en Myanmar en la estructura de la región de Asia y el Pacífico.

- 323.** Así pues, propone modificar el párrafo 35, e) del proyecto de decisión de la manera siguiente: «solicita al Director General que, en cada reunión futura del Consejo de Administración, presente un informe sobre los casos de trabajo forzoso recibidos por la OIT y que, en la 332.^a reunión del Consejo de Administración, de marzo de 2018, presente información exhaustiva y actualizada sobre los nuevos avances registrados». Dado que el trabajo forzoso en Myanmar sigue siendo motivo de preocupación, se deberá seguir manteniendo informado al Consejo de Administración de tales casos, hasta que se pueda firmar un acuerdo que reinstaure los mecanismos convenidos para resolver el problema. Confía en que la Oficina esté en condiciones de informar de una evolución positiva en la 332.^a reunión del Consejo de Administración.
- 324.** *Un representante del Gobierno de Myanmar* dice que, desde que el nuevo Gobierno democrático asumió el poder en abril de 2016, se ha venido cooperando con la OIT y se han realizado progresos con base en los cuatro pilares del Marco para la colaboración de la OIT en Myanmar 2016-2017. Si bien la paz y la reconciliación nacional son las principales prioridades de su Gobierno, éste presta suma atención al bienestar social y económico de los trabajadores. El Gobierno reconoce el papel fundamental que desempeñan los trabajadores en el desarrollo nacional, por lo que está tratando de intensificar los esfuerzos tripartitos en el país y de promover relaciones laborales armoniosas. Destaca los esfuerzos realizados en los ámbitos de la reforma de la legislación laboral y el desarrollo de competencias profesionales, así como el establecimiento de una oficina de empleo para los trabajadores migrantes en el aeropuerto internacional de Yangón, la implementación del Programa de Myanmar sobre la Eliminación del Trabajo Infantil y la prestación de protección social y atención médica, con la cooperación de la OIT y de los asociados para el desarrollo.
- 325.** Myanmar ha realizado importantes avances en la eliminación del trabajo forzoso en los últimos años, gracias a los esfuerzos conjuntos del Gobierno, las partes interesadas en el país y la OIT. Tras señalar que la sensibilización pública acerca del trabajo forzoso ha sido un factor decisivo de esos avances, el orador señala que se celebraron 140 charlas y sesiones de formación desde 2012 y se instalaron 150 vallas publicitarias. El país está también resuelto a combatir el problema del reclutamiento de menores, como lo demuestra el hecho de que en agosto de 2017 se había sancionado a 429 infractores en virtud del Código Penal y la Ley de Servicios de Defensa. Además, se organizaron 8 998 seminarios sobre trabajo forzoso y reclutamiento de menores en establecimientos militares entre 2012 y 2017.
- 326.** El Grupo de Trabajo técnico sobre la reforma de la legislación laboral mantuvo importantes discusiones sobre la enmienda de tres leyes prioritarias. Se presentó al Parlamento una moción para enmendar la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales el 1.º de noviembre de 2017. En lo que respecta a la Ley de Empleo y Desarrollo de las Competencias Profesionales, se acordaron nuevas condiciones para los contratos de empleo en julio de 2017 en el marco del Foro nacional de diálogo tripartito, que ha estado funcionando bien. Estas condiciones que se han comunicado a todos los establecimientos con más de cinco trabajadores. En el párrafo 19 del documento se refleja adecuadamente el creciente número de organizaciones de trabajadores registradas en Myanmar.
- 327.** La asistencia técnica y financiera de la OIT ha contribuido a generar, a partir de la encuesta sobre la población activa, el trabajo infantil y la transición de la escuela al trabajo realizada en 2015, una base de datos que facilita los procesos de elaboración de políticas y planificación en Myanmar. Se precisa una asistencia similar para la realización de otra encuesta sobre la demanda de mano de obra. Myanmar es un país beneficiario del programa mundial de referencia de la OIT sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos. Gracias a dicho programa, el Gobierno ha puesto en marcha programas de ayuda a la

infancia y a las madres, en forma de transferencias en efectivo, en dos estados y en una zona autoadministrada y ha instituido el pago mensual de una pensión por valor de 10 000 kyats a los mayores de 90 años.

- 328.** Al reconocerse que muchos niños contribuyen a la subsistencia diaria de sus familias, se creó un comité nacional encargado de elaborar una estrategia nacional y un plan de acción para eliminar el trabajo infantil. Ya se ha elaborado una lista de actividades y lugares de trabajo peligrosos. Se ha presentado al Parlamento un proyecto de ley que está en consonancia con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm.138).
- 329.** Renovar el Memorando de Entendimiento y el Plan de Acción para la eliminación del trabajo forzoso sigue siendo una prioridad para el Gobierno de Myanmar. El orador lamenta que el Gobierno haya necesitado más tiempo para introducir ajustes en el Plan de Acción y aclarar ciertas formulaciones a fin de atender las preocupaciones de las partes interesadas. Confía en que se pueda llegar pronto a un acuerdo. La cuestión de Myanmar lleva inscribiéndose en el orden del día de la OIT desde hace demasiado tiempo, y ha llegado el momento de pasar a un nuevo nivel de cooperación. Aguarda con interés la puesta en marcha del PTDP y el establecimiento de una oficina de país. Por último, expresa su agradecimiento a la Oficina por los verdaderos esfuerzos desplegados para alcanzar un acuerdo.
- 330.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su profunda decepción por la continua situación de estancamiento con respecto a la renovación del Memorando de Entendimiento y del Plan de Acción, sin los cuales no se podrá avanzar de manera perdurable en la erradicación del trabajo forzoso. El Gobierno no ha tomado ninguna medida para responder a los reiterados llamamientos del Consejo de Administración en los dos últimos años y parece desdecirse de su compromiso de cooperar con la OIT sobre casos de reclutamiento de menores acaecidos después del 26 de febrero de 2007, lo que suscita dudas en cuanto a la determinación del Gobierno de erradicar el trabajo forzoso. Acoge con agrado la información sobre el número reducido de nuevos casos de trabajo forzoso, pero lamenta que el Gobierno no haya enjuiciado debidamente los casos detectados. La impunidad de quienes cometen violaciones graves como el reclutamiento de menores es simplemente inaceptable, y silenciar a las víctimas que se presentan para denunciar delitos penales constituye una violación grave del Protocolo de Entendimiento Complementario y entraña una pérdida de confianza en el Gobierno; además, la oradora pone en entredicho la credibilidad y utilidad de las actividades de sensibilización.
- 331.** Ha habido un nuevo retroceso del compromiso de Myanmar con los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, aunque el Foro nacional de diálogo tripartito se ha estado reuniendo periódicamente, apenas se ha avanzado para poner la legislación laboral del país de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Aunque se alcanzó un acuerdo sobre propuestas comunes en relación con el proyecto de ley de organizaciones sindicales, una vez más el Gobierno no ha logrado entablar auténticas consultas con los interlocutores sociales sobre dichas propuestas. Por consiguiente, la ley, si llega a adoptarse, contendrá muchas disposiciones que no estarán de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Además, la oradora expresó su profunda decepción por la oposición del Gobierno a adoptar disposiciones legislativas sobre la negociación colectiva, lo que plantea serias dudas en cuanto a la determinación del Gobierno de reformar la legislación laboral.
- 332.** La oradora acoge favorablemente las diversas iniciativas de la OIT para mejorar las oportunidades de trabajo decente, en particular en zonas afectadas por conflictos. En relación con las nuevas oportunidades para la diversificación económica y las exportaciones, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos de conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Además, el Gobierno deberá completar con celeridad las diversas medidas que se ha comprometido a adoptar a fin de eliminar el trabajo infantil. El plan de

acción nacional sobre el trabajo infantil y el proyecto de ley sobre la infancia deberían adoptarse sin más demora. El Gobierno debería entablar consultas serias con los interlocutores sociales a fin de elaborar una lista de trabajos peligrosos y trabajos ligeros para los niños. Las tres esferas prioritarias en que se basará el PTDP, mencionadas en el documento, han recibido la aprobación general del Foro nacional de diálogo tripartito, y la oradora espera que ello marque un punto de inflexión en la actitud del Gobierno con respecto a diversos retos fundamentales.

- 333.** La oradora insta a todos los gobiernos a que convezan al Gobierno de Myanmar de la necesidad urgente de acabar con la violencia militar y de poner fin a los abusos de los derechos humanos de que son víctima los rohingyas.
- 334.** La oradora toma nota de la enmienda al proyecto de decisión propuesta por la Oficina. Con respecto al apartado *c)*, indica que no basta con alentar al Gobierno a proseguir lo que ha estado haciendo para asegurar que la legislación laboral del país se vaya a poner de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y propone que se modifique la formulación de la manera siguiente: «insta al Gobierno a que emprenda el proceso de reforma de la legislación laboral a fin de fomentar la libertad sindical y la libertad de asociación mediante un diálogo tripartito y genuino y en cumplimiento de las normas internacionales del trabajo».
- 335.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* observa con preocupación que el Gobierno y la OIT no han podido llegar a un acuerdo para renovar el Memorando de Entendimiento y el Plan de Acción. Lamenta que, como se señala en el párrafo 5 del documento, el Gobierno sólo esté dispuesto a colaborar con la OIT en aquellos casos de reclutamiento de menores acaecidos después del 26 de febrero de 2007. Solicita al Director General que informe sobre los casos de reclutamiento de menores que hayan ocurrido antes de esa fecha en cada reunión del Consejo de Administración y exhorta a la OIT a que siga trabajando sobre casos de reclutamiento de menores con el equipo de tareas de supervisión y presentación de informes. Toma nota de que prosiguieron las actividades de sensibilización sobre el trabajo forzoso en todo el país en colaboración con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil, pero apunta que para eliminar el trabajo forzoso de manera perdurable es necesario emprender actividades adicionales como se propone en el Plan de Acción.
- 336.** El Foro nacional de diálogo tripartito se reunió en varias ocasiones y logró avanzar, pero persisten importantes ámbitos de discrepancia. Se deberían proseguir los esfuerzos centrados en establecer instituciones sólidas y reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para mejorar la gobernanza del mercado de trabajo a fin de favorecer el proceso de democratización y el Estado de derecho. El Gobierno debería proseguir el proceso de reforma de la legislación laboral para promover el establecimiento y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo así como la capacidad de los mandantes para mejorar la gobernanza del mercado de trabajo.
- 337.** Refiriéndose a un proyecto de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) destinado a desarrollar la capacidad de las organizaciones de empleadores en Myanmar, hace especial hincapié en la importancia de las alianzas de colaboración con la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la República Unida de Myanmar para proporcionar orientaciones sobre la integración de las funciones de los empleadores en las estructuras de las cámaras existentes, así como con la Asociación de Fabricantes de Prendas de Vestir de Myanmar para desarrollar su oferta de servicios laborales. Toma nota con satisfacción de algunas medidas positivas adoptadas en relación con los pilares tercero y cuarto del Marco para la colaboración de la OIT en Myanmar 2016-2017, que se exponen en el documento.
- 338.** El orador indica que es la primera vez que se elabora un PTDP para Myanmar, y que lo que reviste más importancia para los empleadores es la necesidad de aumentar la capacidad y

mejorar la gobernanza del mercado de trabajo. El control sólo ocasional del cumplimiento de la ley por parte del Gobierno se asemeja a la propia ley. El desarrollo de la capacidad institucional de los interlocutores sociales debería ser una prioridad. Expresando su profundo pesar y preocupación por el desplazamiento forzoso de los rohingyas, solicita al Gobierno que adopte medidas resueltas y demostrables para poner fin a los ataques contra la población, y da las gracias al Gobierno de Bangladesh por acoger a esta población. De no renovarse el Memorando de Entendimiento y el Plan de Acción se harán peligrar no sólo los avances sino también la capacidad de la OIT para seguir llevando a cabo toda la diversidad de actividades de apoyo técnico, formación y sensibilización, y se pondrá en entredicho la determinación manifestada por el Gobierno de poner fin al trabajo forzoso.

- 339.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria señala que suscriben su declaración la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Albania, Bosnia y Herzegovina y Noruega. Celebra los progresos realizados por Myanmar en la transición hacia la democracia y las medidas positivas adoptadas por el Gobierno de este país para mejorar el ejercicio de los derechos laborales. La UE y sus Estados miembros están firmemente comprometidos con este proceso. Sin embargo, la oradora expresa profunda preocupación ante la denuncia de graves atropellos y abusos de los derechos humanos en el país, en particular en el estado de Rakhine, el estado de Kachin y el estado septentrional de Shan. También destaca las dificultades vinculadas al deterioro de las condiciones humanitarias y de seguridad prevalentes en el estado de Rakhine. La UE y sus Estados miembros seguirán tratando los asuntos que son esenciales en virtud del continuo compromiso político que tienen contraído con el país y en las tribunas multilaterales. Finalmente, la oradora espera con interés un diálogo constructivo con el Gobierno durante los actos paralelos que guarden relación con esta temática en la reunión de ministros de asuntos exteriores de la Reunión Asia-Europa, de próxima celebración, los días 20 y 21 de noviembre de 2017.
- 340.** La oradora se congratula de la intervención de la OIT en el país y, en particular, de la reciente definición de un PTDP, cuya firma y rápida aplicación aguarda. El Gobierno debería seguir ajustando su legislación laboral a las normas internacionales del trabajo, fomentando el diálogo tripartito y velando por que se ejerza la libertad sindical. La oradora observa con interés el fortalecimiento del diálogo tripartito mediante el Foro Nacional de Diálogo Tripartito y anima al Gobierno a que, en consulta con sus interlocutores sociales, termine de elaborar la Ley de Organizaciones Sindicales. La UE participa activamente, junto con los Gobiernos de Myanmar, Dinamarca, Estados Unidos y Japón, así como con la OIT, en la iniciativa destinada a promover los derechos y prácticas fundamentales del trabajo en Myanmar.
- 341.** La oradora exhorta firmemente al Gobierno de Myanmar a que adopte medidas adicionales para eliminar el trabajo forzoso y expresa suma preocupación por el hecho de que no se haya renovado el Plan de Acción. Insta pues al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para consensuar un nuevo Memorando de Entendimiento y un plan de acción revisado con la OIT, y para aplicarlos. El Plan de Acción debería destinarse no sólo al ámbito sindical, sino también a los planos regional y local, amén de aplicarse a las zonas afectadas por conflictos para que también incida en las organizaciones étnicas armadas. El no renovar estos instrumentos pondrá en entredicho el compromiso manifestado por el Gobierno de eliminar el trabajo forzoso. El Gobierno también debería prorrogar, con carácter urgente, la vigencia del Protocolo de Entendimiento Complementario más allá del 31 de diciembre de 2017, para que puedan resolverse los muchos casos de trabajo forzoso recibidos y pendientes desde hace tiempo, así como los casos más recientes. No podrá tolerarse la impunidad, ni siquiera en los casos ocurridos hace muchos años. La oradora espera que en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018 puedan apreciarse avances tangibles en la preparación del Plan de Acción revisado y en la renovación del Protocolo de Entendimiento Complementario. Respalda el proyecto de decisión en su versión enmendada.

- 342.** *Hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)*, un representante del Gobierno de Tailandia señala que Australia suscribe su declaración. Toma nota de los avances observados en la promoción y protección de los derechos laborales en Myanmar y apunta que los esfuerzos por promover y proteger los derechos de los trabajadores en Myanmar cobran impulso y arrojan resultados tangibles gracias a la asistencia técnica de la OIT. Celebra la añeja cooperación de Myanmar con la OIT y el compromiso del Gobierno de este Estado Miembro de eliminar el trabajo forzoso. Observando que el Plan de Acción está en curso de renovación, anima a Myanmar a seguir colaborando con la OIT para culminar el acuerdo de renovación del Plan de Acción y del Memorando de Entendimiento. La OIT debería seguir prestando asistencia técnica a Myanmar para la eliminación del trabajo forzoso y la promoción del trabajo decente en el país. Por su parte, la comunidad internacional debería mantener con Myanmar una colaboración constructiva, además de ayudar al Gobierno de ese país a fomentar y a tutelar los derechos laborales, así como a mejorar el desarrollo económico y social.
- 343.** *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* declara que su Gobierno está sumamente preocupado por la situación relativa al trabajo forzoso. Pese a los llamamientos reiterados y cada vez más urgentes del Consejo de Administración, ni el Memorando de Entendimiento ni el Plan de Acción han sido renovados. Por otra parte, aunque la OIT sigue recibiendo muchas quejas por trabajo forzoso, el Protocolo de Entendimiento Complementario, donde se recoge el compromiso del Gobierno de tratar esas quejas, expira en diciembre de 2017. Además, el Ministerio de Defensa cuestiona ciertos aspectos del mandato del Protocolo de Entendimiento Complementario, lo cual podría redundar en detrimento de cientos de reclutas, entonces menores de edad, que hoy confían en las salvaguardias derivadas de ese Protocolo, y en perjuicio de los demandantes que puedan surgir en el futuro. No es posible excluir del ámbito de la aplicación del mandato del Protocolo de Entendimiento Complementario a las personas reclutadas antes de firmarse dicho Protocolo. El orador exhorta al Funcionario de Enlace de la OIT en Myanmar a que informe sistemáticamente de esos casos en las reuniones del Consejo de Administración y recalca que el Gobierno, es decir, tanto el gobierno civil como las autoridades militares, son igualmente responsables de lograr la eliminación del trabajo forzoso. Los militares deben renovar y robustecer el compromiso de cooperar con la OIT para que se elimine el recurso al trabajo forzoso en todo el país.
- 344.** También son de lamentar las últimas novedades ligadas a la libertad sindical. Pese a las intensas reuniones que el Grupo de Trabajo técnico sobre la reforma de la legislación laboral del Foro nacional de diálogo tripartito mantuvo en los últimos meses para debatir las enmiendas a legislación sobre libertad sindical, que son una prioridad de la reforma, y pese a estar los empleadores y los trabajadores de acuerdo en muchos asuntos, el Gobierno no ha estado dispuesto a aceptar propuestas de enmienda bipartitas, aunque éstas permitieran resolver problemas señalados por la Comisión de Expertos. Ha mermado el número de sindicatos registrados y los medios sindicales han denunciado que las oficinas de trabajo locales han impuesto requisitos burocráticos de registro que la ley no preceptúa.
- 345.** El orador urge al Gobierno a que aplique las conclusiones de la comisión consultiva sobre el estado de Rakhine y solicita el respaldo del Funcionario de Enlace de la OIT en este empeño. Dada la estrecha correlación que existe entre la situación de conflicto imperante en el país y el recurso al trabajo forzoso, es preciso ampliar a las zonas de conflicto, entre ellas la del estado de Rakhine, las actividades del Funcionario de Enlace de la OIT para la eliminación del trabajo forzoso. El Gobierno de los Estados Unidos ha aportado cuantiosos recursos para financiar la asistencia técnica en el país, y no está dispuesto a respaldar una transición a un PTDP ni la creación de una oficina de país cuando, al propio tiempo, se esfuma la voluntad del Gobierno, en particular la de los militares, de combatir el trabajo forzoso. El orador ruega a la Oficina aclarar si el proyecto de PTDP incluye hoy el trabajo forzoso y, de ser así, de qué manera. También solicita explicaciones sobre cuál sería la

eficacia de aplicar el PTDP en 2018 si no se renuevan los acuerdos fundamentales sobre trabajo forzoso.

- 346.** En ausencia de esa información y a falta de indicaciones del Gobierno de Myanmar que denoten su intención de renovar esos acuerdos, el orador propone que al proyecto de decisión se añada un nuevo párrafo 35, f), que rece así: «atrasa la aplicación del PTDP hasta que se renueven el Memorando de Entendimiento y el correlativo Plan de Acción para la eliminación del trabajo forzoso, así como el Protocolo de Memorando de Entendimiento». El orador abunda en el sentido de las enmiendas propuestas por la Oficina y por el Grupo de los Trabajadores.
- 347.** *Un representante del Gobierno de la India* toma nota de las medidas positivas adoptadas por el Gobierno de Myanmar para fortalecer el diálogo social, elaborar el PTDP e introducir reformas laborales. Anima a Myanmar a seguir colaborando con la OIT y a ultimar el acuerdo sobre el Memorando de Entendimiento y el correlativo Plan de Acción. La OIT y la comunidad internacional deberían seguir apoyando y ampliando la asistencia técnica que ha de permitir al Gobierno de Myanmar eliminar el trabajo forzoso y promover el trabajo decente para alcanzar sus objetivos estratégicos de corte económico y social a escala nacional, entre ellos las reformas laborales.
- 348.** *Un representante del Gobierno de Bangladesh* declara que las violaciones graves y sistemáticas de derechos registradas en fechas recientes en el estado de Rakhine son sumamente preocupantes, además de contrarias a la letra y al espíritu de la Declaración de Filadelfia. El Gobierno de su país insta a la OIT a que, en las actividades que hoy realiza en las zonas habitadas por minorías étnicas para impulsar la creación de empleo y la reconciliación local en favor del programa del Gobierno para la consolidación de la paz, tome en consideración la situación imperante en ese estado. También solicita a la Oficina que en su próximo informe presente el resultado de su proyecto de ejecutar un plan de desarrollo de competencias profesionales en el estado de Rakhine, conforme a las recomendaciones de la comisión consultiva. El pueblo rohingya, que es el colectivo más vulnerable y desfavorecido de Myanmar, merece una atención especial en el PTDP. Cuando se perfile el acuerdo entre el Gobierno de Myanmar y la OIT sobre la renovación del Memorando de Entendimiento y el correlativo Plan de Acción, se debería prestar mayor atención al futuro plan de acción para la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil en el estado de Rakhine.
- 349.** *Un representante del Gobierno de China* toma nota de los avances importantes conseguidos, con la asistencia técnica de la OIT, en la protección de los derechos laborales en Myanmar. Expresa la esperanza de que la Oficina siga prestando a Myanmar la asistencia técnica necesaria para promover el diálogo tripartito y la protección de los derechos del trabajo. También exhorta a la comunidad internacional a que siga participando de modo constructivo en la empresa conjunta de garantizar mayor protección de los derechos laborales en Myanmar y a que ayude a promover un desarrollo socioeconómico que sea sostenible y saludable.
- 350.** *Un representante del Gobierno del Japón* celebra los esfuerzos del Gobierno de Myanmar por promover una reforma de la legislación laboral y un diálogo social tripartito continuos. Reconociendo que Myanmar es para él un socio importante, el Gobierno del Japón ha prestado apoyo bilateral a este país. Se espera que el respaldo constante de la OIT y de otros países ayude a Myanmar a dotarse de una legislación laboral y a seguir prácticas de trabajo acordes con las normas internacionales del trabajo. Es importante para la OIT y el Gobierno de Myanmar propugnar políticas inspiradas en el respeto mutuo y el acuerdo.
- 351.** *Un representante del Director General* (Funcionario de Enlace de la OIT en Myanmar) declara, en respuesta a la pregunta del Gobierno de los Estados Unidos sobre la vinculación

del PTDP al Memorando de Entendimiento y al correlativo Plan de Acción, que la Oficina procuró integrar ambos marcos. El PTDP contiene un componente expresamente dedicado a la eliminación del trabajo forzoso en el que se reflejarán, como resultados importantes, las diversas actividades contempladas en el Plan de Acción.

- 352.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* pregunta si realmente conviene adoptar la propuesta de incluir el párrafo 35, f) en el proyecto de decisión, y si el demorar el PTDP hasta que se renueve el Memorando de Entendimiento y el correlativo Plan de Acción ayudará de veras al pueblo de Myanmar.
- 353.** *El representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) declara que, en términos de calendario, el PTDP debería estar en principio terminado y listo para acuerdo a finales de enero de 2018. Se espera que el Gobierno prosiga sus conversaciones con la OIT sobre la renovación del Memorando de Entendimiento y el correlativo Plan de Acción. La Oficina espera tener buenas noticias para el Consejo de Administración en marzo de 2018.
- 354.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que, en ese caso, su Grupo no tiene inconveniente en aceptar la propuesta de incluir el párrafo 35, f).
- 355.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo no está conforme con que se demore la aplicación del PTDP y pide más aclaraciones al respecto.
- 356.** *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* declara que por mucho que la eliminación del trabajo forzoso sea un elemento fundamental del PTDP, éste no surtirá realmente efecto si faltan un memorando de entendimiento y un protocolo de entendimiento complementario. Tan sólo se sugiere aplazar la aplicación del PTDP hasta que el Gobierno acceda a firmar los dos documentos.
- 357.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que, en vista de esta explicación, su Grupo puede aceptar la propuesta de incluir el párrafo 35, f).
- 358.** *Un representante del Gobierno de Myanmar* puntualiza que no ha querido decir que su Gobierno no vaya a renovar el Memorando de Entendimiento, el correlativo Plan de Acción y el Protocolo de Entendimiento Complementario. Tan sólo se ha limitado a señalar que el Gobierno ha celebrado consultas sumamente intensas con interlocutores muy importantes del país. Estas consultas fueron sumamente arduas y a punto estuvieron de prosperar. El orador esperaba que los instrumentos se firmasen entretanto, pero no fue así.
- 359.** Respecto al párrafo 35, f), que el Gobierno de los Estados Unidos propone que se añada al proyecto de decisión, el orador observa que demorar el PTDP penalizaría a los trabajadores y a los interlocutores sociales en Myanmar, amén de suponer un trato injusto. Exhorta pues al Gobierno de los Estados Unidos a que reconsidere su propuesta. También ruega al Funcionario de Enlace de la OIT explique las consecuencias negativas que para todas las partes tendría demorar el PTDP, tanto en las actividades realizadas en el país como en la acción futura. En el PTDP se contemplan todas las dificultades que existen en Myanmar, en particular el trabajo forzoso y el reclutamiento y contratación de menores.
- 360.** *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* entiende las preocupaciones recién expresadas, pero las observaciones del representante del Gobierno de Myanmar daban la impresión de que la respuesta sería inminente. Así pues, en cuanto se reciba esa respuesta, la OIT podrá seguir adelante con el PTDP.

Decisión

361. *El Consejo de Administración:*

- a) *instó a que prosiguiera la cooperación entre el Gobierno de Myanmar y la OIT en aras de la eliminación del trabajo forzoso, mediante la prórroga del Protocolo de Entendimiento Complementario más allá del 31 de diciembre de 2017;*
- b) *manifestó profunda preocupación por el hecho de que el Gobierno no hubiera renovado el Memorando de Entendimiento ni el correlativo Plan de Acción para la eliminación del trabajo forzoso, que solicitó al Gobierno ultimara de inmediato;*
- c) *instó al Gobierno a que emprendiera el proceso de reforma de la legislación laboral a fin de fomentar la libertad sindical y la libertad de asociación mediante un diálogo tripartito genuino y eficaz y en cumplimiento de las normas internacionales del trabajo;*
- d) *tomó nota de los avances logrados en virtud del actual Marco para la colaboración de la OIT en Myanmar y en la elaboración de un Programa de Trabajo Decente por País que, entre sus componentes fundamentales, incluyera la eliminación del trabajo forzoso;*
- e) *solicitó al Director General que, en cada reunión futura del Consejo de Administración, presentara un informe sobre los casos de trabajo forzoso recibidos por la OIT y que, en la 332.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2018), presentara información exhaustiva y actualizada sobre los nuevos avances registrados, y*
- f) *atrasó la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País hasta que se renovaran el Memorando de Entendimiento y el correlativo Plan de Acción para la eliminación del trabajo forzoso, así como el Protocolo de Entendimiento Complementario.*

(Documento GB.331/INS/11, párrafo 35 en su versión enmendada.)

Duodécimo punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT – Información sobre los progresos alcanzados
(documento [GB.331/INS/12 \(Rev.\)](#))

362. *El Representante Especial del Director General en Guatemala dice que, pese a que en Guatemala existe aún un gran clima de desconfianza, el diálogo entre los empleadores y los*

trabajadores ha lanzado sus primeras raíces, habiéndose alcanzado un consenso en lo que respecta a una nueva ley que restituye la potestad disciplinaria a los inspectores del trabajo. Desde marzo de 2017 se han celebrado más de 13 reuniones bipartitas, y la Comisión de Trabajo del Congreso y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social han mantenido sus esfuerzos por invitar a reuniones tripartitas para consolidar el diálogo social. La Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, constituida mediante un acuerdo tripartito firmado en la OIT durante la presente reunión del Consejo de Administración, representa el comienzo de una nueva era del diálogo social.

- 363.** No obstante, persisten algunos problemas, y la Oficina continuará apoyando los esfuerzos de los actores sociales en su empeño por cumplir los compromisos que han firmado. Por encima de todo, el Gobierno debe atender los puntos que todavía requieren acciones urgentes por parte del Estado: la condena de los autores de los homicidios y actos de violencia contra sindicalistas; el cumplimiento de sentencias de reintegro de trabajadores que han sido objeto de despidos antisindicales; la consolidación de la actualmente llamada Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, y la ampliación de la campaña de sensibilización en materia de libertad sindical y negociación colectiva.
- 364.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que el acuerdo tripartito es un avance positivo que contribuirá a resolver las diferencias entre los mandantes y que ofrece una solución duradera a la ejecución de la Hoja de ruta. Sin embargo, se siguen observando deficiencias graves en lo que respecta al enjuiciamiento por casos de asesinato de sindicalistas, la protección de sindicalistas amenazados, el reintegro de trabajadores despedidos y la inscripción de sindicatos. Por ello, los interlocutores sociales han pedido al Gobierno que establezca una comisión nacional tripartita que, como cabe señalar, ya en su nombre hace mención específica a la libertad sindical. Basándose en el consenso inicial alcanzado mediante el diálogo bipartito, en el nuevo acuerdo se insta al Gobierno a que adopte un enfoque tripartito para poner en conformidad la legislación nacional con los Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) antes de la celebración de la próxima reunión del Consejo de Administración, con arreglo al punto 5 de la Hoja de ruta. Si para esas fechas el acuerdo ya se está aplicando plenamente, la oradora manifiesta su confianza en que el Consejo de Administración podrá concluir el examen de la queja presentada en virtud del artículo 26. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 365.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que ha tomado nota con satisfacción del nuevo acuerdo tripartito, en el que se establecen compromisos y plazos precisos para solucionar las cuestiones que todavía están pendientes. Felicita al Representante Especial del Director General por la labor llevada a cabo. Dice que la Oficina debe apoyar las iniciativas tripartitas establecidas en el acuerdo, prestando asistencia técnica encaminada a identificar alternativas jurídicas a las cuestiones señaladas por la Comisión de Expertos, antes de que se remitan al Congreso Nacional. El orador confía en que la buena voluntad que se ha mostrado en la negociación del acuerdo tripartito propicie el cumplimiento rápido y eficaz de los compromisos. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 366.** *Una representante del Gobierno de Guatemala (Ministra de Trabajo y Previsión Social)* señala que la acompaña una delegación de representantes del más alto nivel de las tres instituciones responsables del cumplimiento de la Hoja de ruta. Además, explica que hoy ha entregado una carta al Director General de la OIT de parte del Presidente de Guatemala en la que éste reafirma el compromiso y la voluntad política que se concretan en el acuerdo tripartito, y pide al Consejo de Administración que valore y reconozca los avances sustanciales logrados por su país en cada uno de los indicadores clave, de suerte que en marzo de 2018 se dé por finalizado el proceso. El Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso ha entregado al Director General de la OIT, también hoy, una carta en la que

ratifica el compromiso contraído por dicho órgano legislativo y manifiesta su disposición a recibir propuestas legislativas que incluyan la observancia de los derechos de sindicalización y negociación colectiva y a redoblar esfuerzos para defender los derechos humanos.

- 367.** La oradora se congratula de la firma del acuerdo nacional tripartito y exhorta a todos los actores de su país a redoblar esfuerzos para implementarlo. Durante los últimos cinco años se han observado constantes avances con respecto a cada uno de los indicadores de la Hoja de ruta. Reconoce el acompañamiento del Representante Especial del Director General, y hace un llamado a los mandantes tripartitos de la OIT a que continúen apoyando las acciones decididas de su Gobierno para cumplir los derechos y principios fundamentales en el trabajo. Señala que hacen falta recursos para atender otros temas importantes, como la implementación de la política nacional de empleo digno, la puesta en marcha de la Hoja de ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil, la implementación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), y el funcionamiento de la unidad de probidad y transparencia de la Inspección General de Trabajo. La oradora reafirma el compromiso de su país no sólo con el cumplimiento de los indicadores de la Hoja de ruta, sino también con la creación de trabajo decente, el cumplimiento de la ley y de los compromisos nacionales e internacionales en materia laboral, con el objetivo de cerrar el caso de Guatemala en virtud de lo establecido en el artículo 26 de la Constitución de la OIT.
- 368.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Paraguay valora los esfuerzos y la voluntad política promovidos por el Presidente y la Ministra de Trabajo de Guatemala para que el cumplimiento de la Hoja de ruta sea asumido con una visión de Estado, en la que los tres poderes del Estado asuman las responsabilidades que les corresponden. El GRULAC aplaude el diálogo tripartito que ha tenido como resultado un acuerdo tripartito nacional, el cual manifiesta la voluntad política del Gobierno de Guatemala y de los interlocutores sociales de redoblar esfuerzos para cumplir la Hoja de ruta. Los acuerdos tripartitos son una muestra inequívoca de que a través del diálogo social constructivo y participativo es posible alcanzar soluciones duraderas y la plena aplicación de los convenios internacionales del trabajo. Su grupo aplaude la participación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), y les insta a que continúen participando de forma activa en el desarrollo y cumplimiento del acuerdo antes mencionado. Asimismo, respalda la labor y asistencia técnica que presta la Oficina del Representante Especial del Director General de la OIT y solicita a la Oficina que siga prestándola, e invita a la comunidad internacional a que facilite a la Oficina los recursos necesarios para que pueda continuar desarrollando todas sus actividades. Sería conveniente que el caso pueda ser finalizado en la próxima reunión del Consejo de Administración. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 369.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria señala que hacen suya la declaración los siguientes países: ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Albania, Bosnia y Herzegovina y Noruega. Aplauda los progresos logrados en Guatemala con respecto al diálogo social, lo que ha posibilitado la reforma del Código del Trabajo para restituir la potestad disciplinaria a los inspectores de trabajo. Valora muy positivamente la participación de la CSI y la OIE. No obstante, lamenta que el avance en la ejecución de la Hoja de ruta siga siendo muy limitado. El asesinato de un sindicalista en septiembre de 2017 le parece un hecho extremadamente preocupante. El Gobierno debe adoptar medidas de aplicación inmediata para atender las cuestiones prioritarias que aún requieren acciones adicionales y urgentes. Por otra parte, la Comisión de Resolución de Conflictos debe hacer todo lo posible para crear un clima de confianza entre las partes a fin de que pueda trabajar con eficacia. La oradora insta al Gobierno a que resuelva los asuntos de política pendientes desde hace tiempo en el país y vele por que se consiga un avance rápido y sustancial con respecto a la Hoja de ruta. También debería lograrse el consenso tripartito en cuanto a la formulación de nuevas leyes

que guarden conformidad con el Convenio núm. 87. La oradora señala que el acuerdo tripartito suscrito recientemente es un avance prometedor, y espera que la Comisión Nacional Tripartita genere confianza y fomente el diálogo social. La oradora apoya el proyecto de decisión.

370. *Una representante del Gobierno del Canadá* acoge con satisfacción el invariable compromiso de Guatemala en las cuestiones de la OIT, en particular, en lo que respecta al establecimiento y la institucionalización de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical que se ocupa prioritariamente del cumplimiento de la Hoja de ruta. La oradora insta al Gobierno a que afronte los desafíos que quedan por superar, en particular, los asesinatos de sindicalistas y los actos de violencia cometidos contra ellos. La oradora apoya el proyecto de decisión.

371. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* felicita al Gobierno de Guatemala y a los interlocutores sociales por haber alcanzado un acuerdo que consolidará el compromiso de todas las partes para llevar a efecto plena y urgentemente la Hoja de ruta. Encomia los esfuerzos de la Ministra de Trabajo, aunque señala que el avance no ha sido coherente y que todavía quedan muchos desafíos por resolver. Explica que, por ejemplo, no hay pruebas de que el decreto por el cual se restituye la potestad disciplinaria administrativa a los inspectores de trabajo se esté aplicando efectivamente. Tampoco se ha logrado el consenso tripartito para la formulación de leyes que permitan dar aplicación a las recomendaciones formuladas reiteradamente por la Comisión de Expertos con respecto al Convenio núm. 87. Le parece preocupante que no se haya logrado que la inspección del trabajo sea una entidad más transparente, efectiva y autosostenible, y añade que ese problema podría solucionarse mediante la elaboración de los instrumentos necesarios para establecer una unidad de lucha contra la corrupción, aplicar nuevos protocolos de inspección y facilitar a las entidades de inspección del trabajo los recursos que requieren. Dichas medidas facilitarían la aplicación efectiva del nuevo decreto y la nueva Hoja de ruta, en particular, en los sectores agrícola y de la maquila, en los que se siguen registrando casos de violación de la libertad sindical y la negociación colectiva. La oradora valora positivamente las cuatro nuevas sentencias condenatorias por los asesinatos de sindicalistas, pero añade que es necesario avanzar en los casos todavía pendientes de tramitación. Debe acelerarse la tramitación de los procesos incoados para encausar el incumplimiento de las decisiones del tribunal laboral a fin de reducir el atraso acumulado. El número de inscripciones sindicales ha aumentado, pero sólo unas pocas se han tramitado en el plazo legalmente establecido, a saber, entre diez y veinte días. Esos retrasos exponen a los sindicalistas a represalias contra los sindicatos y socaban su credibilidad. Debe, por tanto, investigarse la discriminación antisindical y deben suprimirse los obstáculos a la inscripción sindical. La oradora señala que espera que el acuerdo nacional tripartito produzca avances concretos. Apoya el proyecto de decisión.

Decisión

372. *En vista de la información comunicada por el Gobierno y por las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Guatemala y acogiendo con satisfacción el acuerdo alcanzado por los mandantes tripartitos del país, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:*

a) instó al Gobierno a que, juntamente con los interlocutores sociales de Guatemala y con la asistencia técnica de la Oficina y de su representante en Guatemala, dedicara todos los esfuerzos y recursos necesarios para implementar el acuerdo nacional tripartito enfocado a resolver los puntos de la Hoja de ruta todavía pendientes de solución;

- b) *alentó a la comunidad internacional a que contribuyera con los recursos necesarios a la implementación del acuerdo nacional tripartito y a la asistencia técnica correspondiente de la Oficina, y*
- c) *aplazó la decisión de constituir una comisión de encuesta a su 332.ª reunión (marzo de 2018).*

(Documento GB.331/INS/12 (Rev.), párrafo 50.)

Repercusiones financieras de la extensión en el tiempo de la presencia en Guatemala del representante de la OIT en ese país (documento [GB.331/INS/12 \(Add.\)](#))

Decisión

373. El Consejo de Administración, habiendo decidido extender en el tiempo la presencia del representante de la OIT en Guatemala, decidió además que el costo de la representación, estimado en 872 400 dólares de los Estados Unidos, se financiaría con cargo a los ahorros que pudieran obtenerse de la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos en la Parte II. Si ello no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio 2018-2019.

(Documento GB.331/INS/12 (Add.), párrafo 3.)

Decimotercer punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por Qatar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), presentada por varios delegados a la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT (documento [GB.331/INS/13](#))

374. Un representante del Gobierno de Qatar, tras recalcar que su Gobierno está comprometido con la protección de los derechos humanos en general y los derechos de los trabajadores en particular, declara que Qatar espera servir de ejemplo para otros países en el trato de los trabajadores migrantes con la aplicación de la legislación nacional y de las normas y acuerdos internacionales referentes a los derechos de los trabajadores, sobre la base de cinco pilares principales: prevención; protección; mayor disponibilidad de mecanismos de reparación; sensibilización, y ejecución efectiva. Mediante la Visión Nacional de Qatar 2030 se han fijado normas para garantizar los derechos de los trabajadores migrantes y atraer las competencias necesarias para lograr el desarrollo sostenible. Qatar acoge cada año gran número de trabajadores migrantes, y la sociedad qatarí se ha convertido en un modelo de coexistencia entre personas de diversos credos y culturas.

- 375.** Qatar ha adoptado medidas legislativas y administrativas a fin de lograr el trabajo decente tanto para sus ciudadanos como para los trabajadores migrantes. El orador presenta un panorama general de esas medidas, que se exponen en el documento y entre las que destacan los esfuerzos por hacer cumplir un sistema de contratos, las medidas adoptadas para la ejecución de la ley sobre entrada, salida y residencia de trabajadores migrantes, y la promulgación de leyes relativas a comités de resolución de conflictos laborales y a trabajadoras y trabajadores domésticos. Además, se están adoptando medidas para evitar el impago o el pago tardío de los salarios y para luchar contra la trata de personas. Qatar está estudiando la forma de implementar una política de salario mínimo para todos los trabajadores, sin que exista discriminación. A finales de octubre de 2017, el Consejo de Ministros aprobó la creación de un fondo de seguro y apoyo para los trabajadores. Tras agradecer al Consejo de Administración el apoyo prestado a su país, el orador declara que Qatar seguirá cooperando con la OIT para que se cumpla el programa de cooperación técnica.
- 376.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, tras recordar el contexto de la queja y los progresos realizados hasta la fecha, observa con satisfacción que el Gobierno de Qatar ha atendido la petición del Consejo de Administración de que prosiga la colaboración con la OIT y, en consecuencia, ha diseñado un programa de cooperación técnica trienal, destinado a tratar casi todas las cuestiones planteadas en la queja. La oradora resalta en particular los esfuerzos por mejorar el sistema de protección de los salarios; los planes para instituir un salario mínimo aplicable a todos los trabajadores; las medidas previstas para que los contratos de trabajo reemplacen todas las modalidades del sistema de patrocinio (*kafala*); los planes para articular políticas eficaces contra la trata de personas; los compromisos en el sentido de promover la libertad de asociación y la libertad sindical, en particular para los trabajadores migrantes, y la creación de comités de resolución de conflictos laborales y de comités paritarios, la mitad de cuyos miembros serán elegidos por los trabajadores. Por otra parte, la oradora alberga la esperanza de que una inspección del trabajo perfectamente competente y dotada con recursos suficientes garantice la introducción efectiva de las reformas previstas en la inspección del trabajo. Sin embargo, las buenas intenciones no bastarán: será esencial que también se apliquen las iniciativas propuestas en la legislación y en la práctica. El Grupo de los Trabajadores espera que el Gobierno de Qatar colabore estrechamente con la OIT a ese respecto y aguarda con gran interés conocer los progresos que se hayan registrado para la 334.^a reunión del Consejo de Administración, de noviembre de 2018. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 377.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* aplaude los esfuerzos realizados por el Gobierno de Qatar, en consulta con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, para adaptar su legislación y su práctica a las normas internacionales del trabajo. En particular, elogia las medidas adoptadas para aplicar de manera efectiva la ley núm. 21 de 2015, relativa a la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes. El cambio nunca es fácil, por lo que el orador valora enormemente los esfuerzos de los empleadores de Qatar por proporcionar información, ayudando así al Grupo de los Empleadores a apreciar la dinámica regional, y su empeño por ser parte de la solución que dará forma a un Qatar mejorado. Son especialmente bienvenidos los cambios legislativos para crear comités de resolución de conflictos laborales y proteger a los trabajadores domésticos, incluso mediante la elaboración de un modelo de contrato específico para estos trabajadores.
- 378.** El Grupo de los Empleadores apoya el programa de cooperación técnica y las modalidades de su ejecución acordadas entre el Gobierno de Qatar y la OIT. Encomia los objetivos del programa orientados a apoyar un enfoque integrado para anular el sistema de patrocinio; la mejora de la inspección del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo; los esfuerzos para dar voz a los trabajadores y, en particular, la institución de un sistema de contratos de trabajo. Además, da las gracias al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y a los demás altos funcionarios del Gobierno de Qatar que asisten a la presente reunión del Consejo de

Administración, pues ello confirma el compromiso del Gobierno de encontrar soluciones eficaces y duraderas a los asuntos que están en juego. El orador refrenda el proyecto de decisión.

- 379.** *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria indica que a su declaración se suman la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Bosnia y Herzegovina y Noruega. Toma nota de la profunda evolución legislativa comunicada por el Gobierno de Qatar, incluso en lo relativo a la resolución de conflictos, a los trabajadores domésticos y al cambio de empleador. La nueva legislación sobre visados de salida debería cumplirse cabalmente. La oradora acoge con beneplácito el programa de cooperación técnica, que permitirá dar respuesta a todas las cuestiones fundamentales planteadas en la queja, que deberían solventarse rápidamente. La implementación de este programa debería supervisarse y evaluarse periódicamente. La OIT debería ayudar al Gobierno a fortalecer el mecanismo nacional de tramitación de quejas. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 380.** *Un representante del Gobierno de Nepal* celebra las medidas encaminadas a proteger los derechos de los trabajadores migrantes y a otros trabajadores en Qatar, entre ellas la aprobación de leyes sobre los trabajadores domésticos, la solución de conflictos, los comités paritarios, la entrada y salida de trabajadores migrantes y la eliminación del sistema de *kafala*. Ahora es preciso que el Gobierno y los empleadores qataríes apliquen esa legislación en breve y de manera cabal. El orador acoge con beneplácito el programa de cooperación técnica y el compromiso del Gobierno de Qatar de amoldar su legislación y sus prácticas a las normas internacionales del trabajo y a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Alienta al Gobierno a que persevere en su reforma y a que vele por que se apliquen todos los cambios introducidos con miras al cumplimiento de la ley en el lugar de trabajo y a la promoción y tutela de los derechos de los trabajadores.
- 381.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* observa que el acuerdo alcanzado podría suponer una reforma duradera y de gran calado en las relaciones laborales en Qatar, y celebra los esfuerzos del Gobierno de Qatar por dar curso a las orientaciones de los órganos de control de la OIT. Acoge favorablemente el programa de cooperación técnica que, de aplicarse y apoyarse adecuadamente, tendrá un impacto positivo en los 2 millones de trabajadores migrantes que están empleados en Qatar. Si bien es cierto que el Gobierno de este país ha iniciado reformas jurídicas y ha consignado recursos para cumplir sus compromisos, no lo es menos que aún queda mucho por hacer. Por ejemplo, este Gobierno debería poner más empeño en fortalecer su capacidad institucional y su aptitud para solventar los problemas laborales aún pendientes, fomentando una cultura de cumplimiento de la legalidad a través de medidas de ejecución eficaces. Es preciso erradicar el sistema que ha facilitado el trabajo forzoso para, así, proteger a los trabajadores frente a las prácticas de explotación y garantizar que los autores sean enjuiciados. Los trabajadores migrantes deberían poder confiar en que se respeten sus contratos de trabajo y se ejecute la ley. La oradora aguarda con interés los informes periódicos sobre los avances del programa de cooperación técnica y respalda el proyecto de decisión.
- 382.** *Un representante del Gobierno de Australia* indica que a su declaración se suman Bangladesh, China, República de Corea, Fiji, Filipinas, India, Indonesia, Iraq, Líbano, Malasia, Myanmar, Nueva Zelanda, Singapur y Tailandia. Se congratula de los progresos significativos experimentados y elogia a cuantos cooperan de modo productivo en la resolución de esta queja. En particular, toma nota de las reformas legislativas sobre la entrada, salida y residencia de los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y la resolución de conflictos, así como del desarrollo del programa de cooperación técnica. Además, apoya las principales áreas de trabajo de ese programa, según se señala en el párrafo 4, y alienta en especial al Gobierno de Qatar a que aplique todas las medidas necesarias para suprimir el sistema de *kafala*. El orador respalda el proyecto de decisión, incluida la propuesta de que se cierre este procedimiento de queja.

- 383.** *Un representante del Gobierno de Myanmar* toma nota de los esfuerzos del Gobierno de Qatar por mejorar la legislación y suprimir el sistema *kafala*. Acoge con beneplácito el programa de cooperación técnica y sus modalidades de aplicación, y alienta al Gobierno a que continúe cooperando con la OIT a ese respecto. Apoya la propuesta de que se cierre este procedimiento incoado en virtud del artículo 26.
- 384.** *Una representante del Gobierno del Canadá* aplaude los esfuerzos del Gobierno de Qatar por mejorar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes mediante una reforma legislativa, así como la puesta en marcha de un programa de cooperación técnica con la OIT. En particular, celebra la ratificación de la Ley núm. 15 de 2017 sobre los Trabajadores Domésticos, que debería perfeccionarse y aplicarse plenamente en total conformidad con las normas de la OIT. Alienta al Gobierno a que siga introduciendo reformas, particularmente en las áreas de la protección salarial y del acceso a mecanismos eficaces de resolución de conflictos, y espera con interés el estreno del fondo de apoyo y seguro para los trabajadores, así como la institución de un salario mínimo. Su Gobierno seguirá colaborando con el Gobierno de Qatar para impartir formación y desarrollar la capacitación con miras al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, y aguarda impaciente los informes periódicos sobre los avances del programa de cooperación técnica. La oradora respalda el proyecto de decisión.
- 385.** *Un representante del Gobierno de Turquía* toma nota del compromiso contraído por el Gobierno de Qatar de resolver los problemas vinculados a las relaciones y condiciones laborales en Qatar. Acoge favorablemente el programa de cooperación técnica, que debería contribuir a eliminar el sistema de *kafala*, a mejorar el sistema de inspección del trabajo y a abrir un cauce de expresión para los trabajadores. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 386.** *Una representante del Gobierno de Cuba* toma nota de las medidas que el Gobierno de Qatar ha adoptado, en particular las reformas legislativas y la elaboración del programa de cooperación técnica. El Gobierno debería seguir colaborando con la OIT y revisar la reforma legislativa cuando proceda.

Decisión

- 387.** *En su 331.ª reunión (octubre-noviembre de 2017), recordando las decisiones que adoptó en su 329.ª reunión (marzo de 2017) y encomiando: i) las medidas adoptadas por el Gobierno para dar cumplimiento efectivo a la ley núm. 21 relativa a la entrada, la salida y la residencia de los trabajadores migrantes, de 2015, y las disposiciones adoptadas a raíz de la evaluación efectuada por la delegación de alto nivel; ii) la transmisión oficial de la Ley núm. 15 sobre los Trabajadores Domésticos, de 22 de agosto de 2017, y de la ley por la que se establecían comités de solución de conflictos laborales, de 16 de agosto de 2017, y iii) la información proporcionada con respecto al programa de cooperación técnica entre el Gobierno de Qatar y la OIT (2018-2020), el Consejo de Administración:*
- a) apoyó el programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, así como sus modalidades de ejecución, y*
 - b) decidió dar por terminado el procedimiento de queja incoado en virtud del artículo 26.*

(Documento GB.331/INS/13, párrafo 5.)

Decimocuarto punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados a la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento [GB.331/INS/14 \(Rev.\)](#))

- 388.** *Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela* declara que se vienen realizando múltiples esfuerzos para la consolidación de un diálogo social abierto y constructivo, en condiciones de reconocimiento mutuo, de respeto y de objetividad con todos los actores de la sociedad interesados, en pro del desarrollo económico y social y, por ende, del bienestar de los trabajadores y la ciudadanía en general.
- 389.** El Presidente Nicolás Maduro ha hecho llamados públicos a todos los empresarios del país que quieran comprometerse para superar la situación económica actual, y les ha garantizado que el Gobierno está dispuesto a colaborar en todo lo que sea necesario a este respecto. Desde enero de 2017, se han celebrado con la directiva de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) reuniones sobre temas concretos como la inamovilidad laboral, la situación de las empresas y el salario mínimo que rige en el país. Esas reuniones han sido valoradas positivamente no sólo por el Gobierno, sino también de manera expresa por el entonces presidente de dicha Federación. También se han intercambiado con FEDECAMARAS comunicaciones escritas sobre temas como la tercerización y la consulta sobre el salario mínimo nacional.
- 390.** En junio de 2017 se coordinó, con el apoyo del Director General, una reunión tripartita en el seno de la OIT, durante la Conferencia Internacional del Trabajo. FEDECAMARAS aceptó la invitación pero, lamentablemente y de manera sorpresiva, no acudió a esa reunión. No obstante, con la firme voluntad del Gobierno de continuar avanzando en el diálogo social se celebró en septiembre de 2017 una reunión de trabajo entre la directiva de FEDECAMARAS y el Ministerio de Comercio Exterior e Inversión Internacional, quien reiteró el apoyo del Gobierno nacional a la empresa privada para fortalecer la producción, la economía y el bienestar colectivo, y también para respaldar a las empresas exportadoras.
- 391.** La actual directiva de FEDECAMARAS se reunió con el Ministro de Trabajo en octubre de 2017 y ambas partes coincidieron en la necesidad de atender los temas económicos asociados al trabajo. El Gobierno ha insistido en que el Ministerio de Trabajo tiene sus puertas abiertas para profundizar en el diálogo social. Aunque el país está viviendo una situación económica compleja, sigue comprometido con el diálogo social como mecanismo fundamental en la búsqueda del bienestar de los trabajadores y de la sociedad en general.
- 392.** Con respecto a la queja, el Gobierno considera que no es pertinente que se nombre una comisión de encuesta. Por tanto, la República Bolivariana de Venezuela no respalda la enmienda sobre el proyecto de decisión presentada por el Grupo de los Empleadores, pues resultaría contraproducente en la medida en que se dan las condiciones para profundizar en el diálogo social y el Gobierno está seguro de que éste seguirá arrojando buenos resultados.

El Gobierno reitera su compromiso de continuar con el estricto cumplimiento de los convenios de la OIT ratificados por el país y seguirá sumando todos los esfuerzos que sean necesarios para el desarrollo y el fortalecimiento del diálogo social, de conformidad con la legislación nacional.

- 393.** El Gobierno valora los aspectos constructivos que se desprenden de la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, pero lamenta que los términos en que ésta ha sido redactada no den reconocimiento a los avances del diálogo social que vienen consolidando las autoridades. El Gobierno acepta la propuesta de la visita técnica contenida en esa enmienda. Sin embargo, en vista de las elecciones municipales que se celebrarán en diciembre, resultaría más oportuno que esa visita se efectúe en enero de 2018.
- 394.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que la situación política, económica y social imperante en la República Bolivariana de Venezuela se ha deteriorado hasta tal punto que hoy se requiere una actuación diferente y urgente. En el país no quedan instituciones independientes que sirvan de contrapeso al Poder Ejecutivo; los disidentes son brutalmente reprimidos, los oponentes encarcelados, y los civiles juzgados por tribunales militares. Además, escasean los suministros médicos y de alimentos. Así, muchos venezolanos huyen de su país y varios gobiernos y organizaciones internacionales han condenado los abusos registrados en él.
- 395.** El Consejo de Administración ha sido testigo durante años de numerosos actos de intimidación y manipulación, así como de ataques contra FEDECAMARAS y también contra el movimiento sindical independiente. Ha brindado al Gobierno venezolano no pocas oportunidades de paliar esos atropellos, pero las únicas ocasiones en que el Gobierno ha mostrado voluntad de cooperar ha sido inmediatamente antes de una discusión en el Consejo de Administración o en la Conferencia Internacional del Trabajo. La Misión Tripartita de Alto Nivel efectuada en el país en enero de 2014 consideró necesario que el Gobierno elaborase y ejecutase un plan de acción articulado en fases y dotado de plazos de ejecución claros. Pese a ello, el Gobierno no ha adoptado medidas satisfactorias en términos de diálogo bipartito y tripartito ni un plan de acción como el que solicitó la Misión. Desde noviembre de 2015, se asiste a una escalada de decisiones unilaterales contra organizaciones empresariales y de acoso contra empresas privadas so pretexto de que un estado de urgencia económica ha obligado a suspender las garantías constitucionales de corte económico.
- 396.** En la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2016, el Gobierno se comprometió a elaborar un plan de acción que integrase un calendario de reuniones con FEDECAMARAS y con los sindicatos independientes más representativos, pero no ha llegado a presentar ese plan. En noviembre de 2016, el Consejo de Administración tomó nota con interés de que el Gobierno se comprometía a incluir a FEDECAMARAS en la futura mesa de diálogo socioeconómico, pero la ausencia de progreso en este sentido obligó al Consejo de Administración a adoptar, en marzo de 2017, la firme decisión de instar al Gobierno a que tomase medidas para permitir a FEDECAMARAS y a sus organizaciones afiliadas llevar a cabo sus actividades legítimas con arreglo a las decisiones de los órganos de control de la OIT, a que institucionalizase sin demora una mesa redonda tripartita, y a que recurriese a la mayor brevedad posible a la asistencia técnica de la OIT. Pese a ello, el Gobierno nunca ha llegado a aplicar de manera significativa la menor recomendación del Consejo de Administración. Cabe pues preguntarse cómo puede aquél pretender haber cumplido los convenios que ha ratificado, haber mantenido consultas, haber respetado la libertad de asociación de empleadores y de trabajadores, y haber defendido las libertades públicas fundamentales.
- 397.** El Consejo de Administración no tiene motivos para pensar que los cambios prometidos vayan a hacerse realidad en los tres próximos meses. Cuando el Gobierno declara que se reserva el derecho de solicitar asistencia técnica y de aceptar visitas técnicas de la OIT y, al

propio tiempo, rechaza la veracidad de los alegatos presentados en la queja, evidencia claramente que deniega la realidad y no tiene intención de cooperar con la OIT. En los últimos años, el Gobierno ha elevado unilateralmente el salario mínimo en 26 ocasiones (cinco de ellas en 2017), en menoscabo de lo dispuesto en el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26). Además, no ha evacuado con FEDECAMARAS la menor consulta sobre actividades vinculadas a normas internacionales del trabajo, en desacato del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Finalmente, ha llevado a cabo una campaña de intimidación contra el sector empresarial, en violación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

398. El Vicepresidente empleador del Comité de Libertad Sindical (CLS) ha dejado bien sentado que el Comité ha hecho ya cuanto está en sus manos para que el Gobierno venezolano coopere con el mecanismo de control. En juego están la credibilidad del procedimiento para el examen de quejas y la del propio Consejo de Administración. En consecuencia, el Grupo de los Empleadores exhorta a todos y cada uno de los miembros del Consejo de Administración a que se pronuncien a favor del nombramiento de una comisión de encuesta, y propone que el proyecto de decisión se enmiende en este sentido.

399. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, observando que el Gobierno no ha atendido una sola de las solicitudes que el Consejo de Administración le dirigió en marzo, declara que no cabe duda de la legitimidad de la queja, relativa al principio consagrado en la jurisprudencia del CLS y en otras fuentes del sistema de control, según el cual los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, presiones o amenazas contra dirigentes y miembros de éstas. El Consejo de Administración ha tratado con suma cautela las solicitudes de nombrar una comisión de encuesta para tramitar los casos presentados respectivamente contra el Gobierno de Qatar y el Gobierno de Guatemala en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, pese a las graves violaciones de normas fundamentales que en ellos se invocan, y ha optado por utilizar otros cauces. En el presente caso, el debate se refiere a la manera más adecuada y eficaz de garantizar que el Gobierno cumpla sus compromisos no sólo con palabras, sino también con actos. Es importante no escatimar esfuerzos para permitir al sistema de control vigilar y hacer cumplir de manera eficaz y efectiva las medidas correctivas que procedan, a fin de inducir un cambio genuino para bien. El Grupo de los Trabajadores concederá, pues, al Gobierno una última oportunidad de cumplir las decisiones del Consejo de Administración y de mantener un diálogo social genuino con la OIT y sus mandantes tripartitos para que se introduzcan de hecho los cambios necesarios. La OIT debería realizar una visita técnica a estos efectos. El Grupo de los Trabajadores considera por unanimidad que, de no registrarse los preceptivos avances para la próxima reunión del Consejo de Administración, deberá nombrarse una comisión de encuesta. El Grupo propone, por tanto, que se enmiende el proyecto de decisión de la siguiente manera:

El Consejo de Administración, sumamente preocupado por la falta de progresos con respecto a las decisiones tomadas en sus reuniones anteriores y lamentando profundamente esta situación:

- a) insta al Gobierno a participar de buena fe en un diálogo concreto, transparente y productivo basado en el respeto por las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a promover relaciones laborales sólidas y estables;
- b) insta por última vez al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a que institucionalice antes de finales de 2017 una mesa redonda tripartita para fomentar el diálogo social a fin de resolver todas las cuestiones pendientes, y a que invite a tal efecto a una visita técnica de la OIT, con la participación de ACT/EMP y ACTRAV, para que se reúna con las autoridades gubernamentales, FEDECAMARAS y sus organizaciones miembros, sus líderes y empresas afiliadas, así como los sindicatos;

- c) pide al Director General de la OIT que ponga a disposición todo el apoyo necesario a este respecto y presente un informe sobre la visita técnica de la OIT en su 332.^a reunión (marzo de 2018); el Consejo de Administración decidirá, sobre la base del informe de la visita técnica de la OIT, si se debe constituir una comisión de encuesta, y
- d) aplaza la decisión relativa al nombramiento de una comisión de encuesta a su 332.^a reunión (marzo de 2018).

400. *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria señala que también se expresa en nombre de Noruega. Deplora los continuos actos de intimidación y represalia dirigidos contra empresarios y la exclusión de FEDECAMARAS del diálogo social, así como la negativa del Gobierno venezolano a fomentar el diálogo social y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT en virtud de las reiteradas solicitudes del Consejo de Administración y de la Misión de Alto Nivel de 2014. El diálogo social es esencial para garantizar la estabilidad social y el crecimiento económico, y los problemas políticos y económicos no justifican que el Gobierno excluya a los empleadores del diálogo social. Para determinar qué rumbo procede tomar se necesita una visión consensuada del Consejo de Administración, por lo que la oradora exhorta al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores a que propongan de consuno un proyecto de decisión.

401. *Un representante del Gobierno de la Argentina*, hablando también en nombre del Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Honduras, México, Panamá, Paraguay y Perú, presenta una subenmienda a la propuesta del Grupo de los Trabajadores, en el sentido de que en lugar de una visita técnica la OIT efectúe una misión de alto nivel dirigida por la Mesa para que también se reúna con líderes de todos los sectores sociales a fin de determinar si se han logrado progresos concretos por medio del diálogo social. El Consejo de Administración decidirá entonces, en marzo de 2018, con base en el informe de esa misión de alto nivel, si procede nombrar una comisión de encuesta.

402. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* indica que consta que el Gobierno venezolano ha colaborado con la OIT y los interlocutores sociales sobre el ejercicio efectivo del derecho de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como de otros derechos contemplados en los convenios de la OIT, y de que ha mantenido varias reuniones con FEDECAMARAS. Desde la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2017, ese Gobierno ha presentado informes periódicos y detallados sobre su afán sincero de generar diálogo tripartito. En vista de estos avances, la Federación de Rusia no respalda la propuesta de que se nombre una comisión de encuesta.

403. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* comparte las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, en particular respecto a los gravísimos alegatos de intimidación, acoso y estigmatización presentados por FEDECAMARAS. Son de lamentar la renuencia del Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para lograr cumplir las normas internacionales y el hecho de que éste no colabore con la OIT ni con los interlocutores sociales para resolver las cuestiones pendientes en materia de libertad de asociación y libertad sindical. El no presentar planes de trabajo concretos después de las reuniones mantenidas con los interlocutores sociales y en tribunas como el Consejo Nacional de Economía Productiva y el recurrir, después de esas reuniones, a actos de intimidación y agresiones implica desperdiciar el potencial de esas reuniones. El caso se ha aplazado ya en dos ocasiones a fin de conceder al Gobierno tiempo para participar en un diálogo social y recurrir a la asistencia técnica de la OIT, pero ante la absoluta ausencia de progreso no queda más remedio que nombrar una comisión de encuesta.

404. *Un representante del Gobierno de Cuba* declara que el Consejo de Administración debería tomar debidamente en cuenta los esfuerzos recientes del Ministro del Poder Popular para el Comercio Exterior e Inversión Internacional y el Ministro de Trabajo para fortalecer el

diálogo social con FEDECAMARAS. El establecimiento del Consejo Nacional de Economía Productiva es también una iniciativa alentadora. El Gobierno ha reiterado su voluntad de cumplir con sus obligaciones en materia de empleo y de atender las solicitudes del Consejo de Administración, a pesar de las intensas presiones económicas y mediáticas. Los mecanismos de control de la OIT no deben ser objeto de una aplicación selectiva, ni de manipulación política, tal como se constata en el presente caso. El orador rechaza que se nombre una comisión de encuesta y respalda la propuesta del Grupo de los Trabajadores sobre una visita técnica al país.

- 405.** *Un representante del Gobierno de la India* celebra que el Gobierno venezolano se haya comprometido a mantener un diálogo social genuino y participativo, y que adopte medidas para tratar las legítimas preocupaciones de los interlocutores sociales, los cuales deberían atender los llamamientos del Gobierno y participar activamente en el diálogo. El compromiso del Gobierno con los órganos de control de la OIT y su voluntad de solicitar asistencia técnica son notables. Nombrar una comisión de encuesta no está justificado y resultaría contraproducente. La OIT y sus Estados Miembros deberían respaldar al Gobierno venezolano en el cumplimiento de sus obligaciones y prestarle la asistencia que solicita.
- 406.** *Un representante del Gobierno del Ecuador* declara que la situación interna de la República Bolivariana de Venezuela debe ser resuelta por los estamentos nacionales del país, usando el diálogo social con miras a llegar a un acuerdo nacional. La propuesta del Grupo de los Trabajadores permitirá justamente que se promuevan relaciones laborales sólidas y estables. Se resalta positivamente la aceptación del Gobierno venezolano para que la OIT efectúe una visita técnica que se reúna con los diferentes actores tripartitos. Resulta inconveniente constituir una comisión de encuesta, que podría ser vista y utilizada como un agente polarizador de fuerzas y que, en lugar de promover el diálogo, podría afectar a los delicados equilibrios y a la paz social. El orador exhorta al Gobierno venezolano y a los diferentes actores involucrados a que renueven sus esfuerzos para hallar soluciones de consenso en los temas que requieran una acción conjunta, con el último fin de brindar al pueblo venezolano la paz y la prosperidad que se merece.
- 407.** *Un representante del Gobierno de Myanmar* declara que el Gobierno venezolano ha progresado mucho en el fortalecimiento del diálogo social con todos los actores interesados para mejorar la situación socioeconómica en el país y cumplir las normas internacionales del trabajo. Debería continuar un diálogo constructivo entre los representantes de los empleadores y el Gobierno para resolver la situación. El nombramiento de una comisión de encuesta no es una solución viable. Los únicos medios adecuados son el diálogo social, la creación de capacidad y la asistencia técnica.
- 408.** *Una representante del Gobierno del Canadá* considera una lástima que todavía no se haya encontrado una solución susceptible de concitar consenso y que el Gobierno haya rechazado de hecho todas las recomendaciones y no haya tratado las cuestiones planteadas en la queja. El diálogo social es un principio fundamental de la Organización y es esencial para las sociedades democráticas donde todos los ciudadanos son libres de elegir las organizaciones que estiman conveniente les representen. Pese a ello, el Gobierno venezolano socava sistemáticamente el diálogo social y la libertad sindical y de asociación. La oradora respalda la subenmienda que ha presentado el representante del Gobierno de la Argentina.
- 409.** *Un representante del Gobierno de China* declara que la vulneración, por el Gobierno venezolano, de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como del derecho de organizarse, ha motivado recomendaciones del CLS. Todos los Estados Miembros tienen la obligación de dar cumplimiento a los convenios del trabajo que han ratificado, pero la historia ha mostrado que la imposición de sanciones no es una solución eficaz. El diálogo social y la cooperación técnica sí permiten lograr la aplicación de los convenios

internacionales del trabajo. El orador es partidario de que la OIT preste asistencia técnica al Gobierno venezolano.

- 410.** *Un representante del Gobierno de Uganda* declara que, en definitiva, la solución de los asuntos planteados en la queja radica en el diálogo social, al que debería brindarse otra oportunidad. Por tanto, no apoya la propuesta de que se nombre una comisión de encuesta. El Gobierno venezolano debería plantearse en serio la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT para fortalecer el diálogo social.
- 411.** *Una representante del Gobierno del Brasil* observa que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores emiten una valoración de la situación fundamentalmente parecida. La propuesta presentada por el representante del Gobierno de la Argentina es equilibrada, constructiva y acorde con los principios de la OIT. Toma en consideración la propuesta del Grupo de los Trabajadores y podría ayudar al Consejo de Administración a consensuar una decisión en que se arbitren medidas viables para mejorar la situación en el país.
- 412.** *Un representante del Gobierno del Uruguay* declara que su país ha llamado a las partes para alcanzar un arreglo tripartito a fin de resolver esta queja con un ánimo constructivo. El recurso a una comisión de encuesta debe estar reservado a situaciones excepcionales donde no existan oportunidades para el diálogo social. La posibilidad propuesta por el Grupo de los Trabajadores de que se efectúe una visita técnica al país parece la más apropiada y es interesante explorarla, pues el Gobierno ha dado en principio su aceptación, lo cual denota su apertura al diálogo social.
- 413.** *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* declara que el Gobierno ha demostrado su voluntad de resolver las cuestiones planteadas en la queja y de lograr un acuerdo con los empleadores. Todas las partes deberían seguir colaborando para superar las dificultades existentes. Resulta prematuro plantear el nombramiento de una comisión de encuesta. El orador anima al Gobierno a que persevere para tratar cabalmente las cuestiones debatidas y a que solicite asistencia a la Oficina.
- 414.** *Un representante del Gobierno del Perú* dice que la queja lleva tiempo figurando en el orden del día del Consejo de Administración, sin que haya podido ser resuelta. Se debe tener en cuenta la posibilidad, mencionada por la portavoz del Grupo de los Trabajadores, de que sea inevitable una comisión de encuesta para marzo de 2018, escenario que su Gobierno posiblemente estaría en posición de apoyar. A fin de alcanzar el consenso, el orador apoya la propuesta alternativa presentada por el representante del Gobierno de la Argentina en nombre de un grupo importante de países de las Américas.
- 415.** *Un representante del Gobierno de México* indica que el diálogo social es la mejor fórmula para solucionar conflictos y garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los Estados en materia laboral. Sin embargo, ante la imposibilidad de alcanzar un consenso, es necesario recordar el compromiso que los Estados Miembros deben asumir ante los mecanismos de control de la OIT. El presente caso merece la debida y oportuna atención. Por ello, el orador alienta a las partes a continuar el diálogo e invita al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a cooperar y facilitar la aplicación de medidas que el Consejo de Administración decida, incluyendo, de ser el caso, el establecimiento de una comisión de encuesta. En aras de alcanzar un acuerdo, el orador apoya la subenmienda presentada por el representante del Gobierno de la Argentina.
- 416.** *Un representante del Gobierno del Paraguay* declara que se debe crear el contexto sociopolítico necesario y utilizar todo el instrumental de la OIT para lograr restablecer el diálogo social en el país. Apoya la enmienda presentada por el representante del Gobierno

de la Argentina porque refleja un equilibrio claro y un enfoque pragmático que buscan la superación de conflictos por el bien del pueblo venezolano.

- 417.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* celebra los objetivos de la propuesta del Gobierno de la Argentina, que otros países han respaldado y que apunta a la conformación de una base tripartita sólida para permitir a las propias partes en el terreno participar en la solución de sus problemas, y para ejercer al propio tiempo suficiente presión a fin de que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela dé muestras de su compromiso genuino. No tendría inconveniente en respaldar la propuesta siempre que el Grupo de los Empleadores también la acepte.
- 418.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que las propuestas presentadas por el Grupo de los Trabajadores y por el representante del Gobierno de la Argentina requieren la cooperación del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, que no cree sea fácil de obtener. Le gustaría escuchar la postura del Gobierno antes de pronunciarse.
- 419.** *El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela* declara que su Gobierno puede apoyar, con muchísima fuerza, la propuesta inicial del Grupo de los Trabajadores. Tiene la autorización correspondiente para establecer el cronograma de la visita técnica propuesta, la cual ayudaría en gran medida a su país a seguir fortaleciendo el diálogo social. Sin embargo, el orador no está de acuerdo con la subenmienda presentada por el representante del Gobierno de la Argentina.
- 420.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que la falta de flexibilidad del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ante la propuesta formulada por el representante del Gobierno de la Argentina en nombre de un grupo de países significa que se han agotado las opciones que puede debatir con su Grupo.
- 421.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* comparte la decepción del Grupo de los Empleadores, pues esperaba que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela entendiera que se le brindaba una última oportunidad.
- 422.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que no está justificado celebrar más consultas. Su Grupo ha manifestado su posición con claridad. Si el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela no cambia rápidamente de postura, el Consejo de Administración votará sobre la constitución de una comisión de encuesta.
- 423.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* considera útil darse tiempo para evacuar nuevas consultas.
- 424.** *El representante del Gobierno de la Argentina* declara que, aunque el texto propuesto quizá no sea satisfactorio para algunos miembros, la motivación general es lograr consenso y ayudar al pueblo venezolano. Por lo tanto, hace un último llamado al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela para que muestre flexibilidad a fin de evitar medidas más drásticas que son totalmente legítimas.
- 425.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que la situación prevalente en el país es insostenible. Retrasar la toma de decisiones pondría en peligro no sólo al sector empresarial y al movimiento sindical independiente, sino también a todo el pueblo venezolano. La Oficina ha obrado de buena fe dando tiempo, ofreciendo recursos, facilitando herramientas y prestando asistencia al Gobierno; ha agotado todas las vías posibles sin, por ello, recibir una respuesta positiva ni constructiva. Más no se puede hacer ni decir. Ha llegado el momento de nombrar una comisión de encuesta, que procederá a una investigación completa de la queja y formulará recomendaciones. Ello debería contribuir a garantizar el cumplimiento de los convenios de la OIT y a generar más trabajos decentes, productivos y

de mejor calidad, a abonar el terreno para una paz duradera, y a garantizar el Estado de derecho y la democracia, esenciales para el bienestar económico y social del pueblo. Su Grupo confía en que la comisión de encuesta esté preparada para acometer su labor antes de finales de 2017.

- 426.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores*, reanudando el debate de la víspera, observa que el Gobierno parece haber cambiado de postura durante la noche. Tras una extensa consulta con Caracas, el representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ha recibido luz verde para aceptar la propuesta presentada por el representante del Gobierno de la Argentina en nombre de un grupo de países. El Grupo de los Empleadores, al no estar todavía seguro de si el Gobierno iría de buena fe, aceptó la propuesta del Grupo de los Trabajadores de que se redactase, con ayuda de la Oficina, un documento de consentimiento que evidenciase la buena voluntad del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. Algunos miembros del Grupo de los Empleadores opinaban que en el documento de consentimiento debían fijarse ciertos requisitos mínimos para garantizar la seriedad del Gobierno, es decir, que la misión de alto nivel consultase a actores y autoridades competentes como: 1) las organizaciones independientes y representativas de trabajadores y de empleadores; 2) el Ministerio de Trabajo; 3) la Comisión Laboral de la Asamblea Nacional, y 4) el Tribunal Supremo de Justicia. Hubo discrepancias respecto del tercer punto porque el Gobierno también quería que se incluyese la Asamblea Nacional Constituyente, cosa que no era posible dadas las dificultades políticas existentes. Acto seguido, los representantes del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela propusieron que en el texto se incluyesen «los poderes públicos instituidos en virtud de la Constitución, entre ellos la Comisión Laboral de la Asamblea Nacional», de suerte que se abriese la posibilidad de incluir la Asamblea Nacional Constituyente. Pero el Grupo de los Empleadores rechazó esta propuesta; además, algunos gobiernos no reconocen la Asamblea Nacional Constituyente. Por tanto, al ser pocas las probabilidades de que se alcance un acuerdo en un futuro inmediato, el Grupo de los Empleadores desea volver a su posición inicial de solicitar el nombramiento de una comisión de encuesta y, de ser necesario, votará al respecto.
- 427.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que lo importante ahora es definir cómo avanzar. Su Grupo ha consultado al Grupo de los Empleadores y ambos Grupos han acordado solicitar al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela que se comprometa por escrito, en un documento de consentimiento redactado con la ayuda de la Oficina, a aplicar la decisión. La situación política y jurídica imperante en el país es particularmente compleja. El Gobierno procura integrar en su propio marco jurídico las cuestiones que, entiende, son delicadas para el Grupo de los Empleadores. El resultado conseguido es aceptable, satisfactorio para la OIT y, se espera, útil para los mandantes tripartitos venezolanos. Es una lástima que tan poco les haya faltado para consensuar una decisión y obtener un compromiso que habría generado confianza para el futuro. Aunque la oradora considera que la propuesta de su Grupo es la mejor solución, no tiene inconveniente en aceptar la subenmienda, máxime habiéndose mostrado el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela dispuesto a aceptarla y a colaborar con la OIT para su aplicación.
- 428.** *El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela* declara que su Gobierno rechazó inicialmente la subenmienda propuesta por desconocer entonces su contenido. Tras las consultas pertinentes, el orador informa al Consejo de Administración de que su Gobierno acepta la propuesta; informados quedan asimismo el Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y la Oficina. El Gobierno también ha declarado que está dispuesto a firmar un acuerdo de aceptación de la misión de alto nivel. Según la última propuesta, que el Gobierno no tiene inconveniente en suscribir, éste conviene: i) en aceptar e implementar la decisión del Consejo de Administración, basada en la propuesta del Grupo de los Trabajadores y subenmendada por un grupo de gobiernos; ii) en cooperar plenamente con la OIT para dar plena aplicación a dicha decisión con miras a establecer la confianza entre el Gobierno y los interlocutores sociales y a entablar un diálogo social de

buena fe, basado en el respeto mutuo; iii) en acoger la misión de alto nivel de la OIT encabezada por la Mesa del Consejo de Administración después del 10 de diciembre de 2017, en fechas que todavía están por determinar, y iv) en aceptar una visita de alto nivel subsiguiente de la OIT para evaluar los avances realizados e informar al Consejo de Administración en marzo de 2018. Queda entendido que la misión de alto nivel tiene por objeto recabar e intercambiar información sobre la queja con las autoridades y actores pertinentes, a saber: 1) organizaciones representativas e independientes de empleadores y de trabajadores; 2) el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, y 3) cualquier otra entidad u organismo que la misión de alto nivel considere necesario, incluidos los poderes públicos establecidos en la Constitución nacional, entre otros, la Comisión Laboral de la Asamblea Nacional. Si el Gobierno incluyó este tercer punto fue para salvaguardar la autonomía de la misión de alto nivel, así como los principios consagrados en la Constitución nacional. Sin embargo, el orador lamenta que se haya mencionado la política interna del país en las discusiones sobre este punto.

- 429.** El orador da las gracias a los gobiernos que han apoyado a su país y agradece a los portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores su contribución a la redacción del acuerdo, que ha sido un ejercicio de diálogo social extraordinario. Reitera que el caso está politizado y no responde a verdaderos intereses gremiales o sindicales; tampoco involucra violaciones de convenios. Pide a los miembros del Consejo de Administración que el proyecto de decisión enmendado se adopte por consenso. Establecer una comisión de encuesta no es necesario y sería contraproducente.
- 430.** *El representante del Gobierno de la Argentina* confirma que los países a los que representa desean mantener su subenmienda, la cual se propuso como una solución de compromiso con miras a lograr el consenso. Insta a los miembros del Consejo de Administración a apoyarla.
- 431.** *La representante del Gobierno de Bulgaria*, hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros, respalda la subenmienda propuesta por un grupo de países mediante el representante del Gobierno de la Argentina. Invita a los miembros del Consejo de Administración a mostrar flexibilidad y comprensión.
- 432.** *Un representante del Gobierno de Namibia* también apoya la propuesta presentada por el representante del Gobierno de la Argentina.
- 433.** *El representante del Gobierno de Cuba* dice que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ha indicado que puede aceptar el texto subamendado, en torno al cual parece haber consenso. La adopción de esa decisión demostrará la credibilidad de los mecanismos de control con el objetivo de promover el diálogo y la cooperación.
- 434.** *El representante del Gobierno de la Federación de Rusia* felicita a todas las partes por su empeño en lograr un consenso y al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela por su actitud constructiva. El orador apoya la versión subenmendada del proyecto de decisión.
- 435.** *Un representante del Gobierno de la República de Corea* dice que, en aras del consenso, apoya el proyecto de decisión subenmendado.
- 436.** *El representante del Gobierno de la República Popular China* celebra los esfuerzos de tantos gobiernos por lograr el consenso y apoya la subenmienda que ha propuesto el representante del Gobierno de la Argentina en nombre de un grupo de países.
- 437.** *El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* declara que el Consejo de Administración está cerca de alcanzar un acuerdo; invita al Consejo de Administración a que muestre la flexibilidad necesaria para lograr un compromiso.

438. *El representante del Gobierno del Ecuador dice que el proyecto de decisión subenmendado ha sido fruto de un ejemplo de diálogo tripartito. Reconoce la flexibilidad demostrada por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. El texto en su versión actual es la mejor opción para lograr una decisión consensuada.*
439. *El portavoz del Grupo de los Empleadores señala que, a la luz del claro consenso que hay entre los gobiernos, lo mejor es que ahora su Grupo ceda en su posición. Espera que las cuestiones planteadas durante la discusión ayuden a la misión de alto nivel a evaluar adecuadamente la situación existente en el terreno y a preparar un informe objetivo, sin politización indebida, que el Consejo de Administración presentará en su reunión de marzo de 2018. El orador agradece a la portavoz del Grupo de los Trabajadores y al grupo de gobiernos encabezado por el representante del Gobierno de la Argentina sus esfuerzos por lograr el consenso, y espera que la última oportunidad que se brinda al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela propicie las mejoras necesarias en esta situación.*
440. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores coincide en la alta calidad del diálogo que ha caracterizado el debate. El Grupo de los Trabajadores apoya resueltamente la decisión del Consejo de Administración como la mejor alternativa. Aunque lamentablemente no ha sido posible concluir un acuerdo, el hecho de que el representante del Gobierno haya leído en voz alta al Consejo de Administración las condiciones que ha aceptado muestra sin ambigüedad su compromiso, que ahora ha de traducirse en hechos. El Consejo de Administración está dispuesto a prestar asistencia y valorará en marzo de 2018 si se han realizado progresos.*
441. *Un representante del Director General (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) declara que, en virtud del Reglamento del Consejo de Administración y la Reglamentación Financiera Detallada de la Organización, es necesario que el Consejo de Administración apruebe los costos de la misión de alto nivel, estimados en 45 000 dólares de los Estados Unidos, puesto que no se incluyen en el presupuesto ordinario.*

Decisión

442. *El Consejo de Administración, sumamente preocupado por la falta de progresos con respecto a las decisiones tomadas en sus reuniones anteriores y lamentando profundamente esta situación:*
- a) *instó al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a participar de buena fe en un diálogo concreto, transparente y productivo basado en el respeto por las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a promover relaciones laborales sólidas y estables;*
 - b) *instó por última vez al Gobierno a que institucionalizara antes de finales de 2017 una mesa redonda tripartita para fomentar el diálogo social a fin de resolver todas las cuestiones pendientes, y a que invitara a tal efecto a una misión de alto nivel de la OIT dirigida por los miembros de la Mesa del Consejo de Administración, para que se reuniera con las autoridades gubernamentales, FEDECAMARAS y sus organizaciones miembros y empresas afiliadas, así como los sindicatos y líderes de todos los sectores sociales;*
 - c) *pidió al Director General de la OIT que pusiera a disposición todo el apoyo necesario a este respecto y a los miembros de la Mesa del Consejo de Administración que presentaran un informe sobre la misión de alto nivel de la OIT en su 332.ª reunión (marzo de 2018), a fin de determinar si se habían*

logrado progresos concretos por medio del diálogo social en el marco de la mesa redonda tripartita;

- d) suspendió la aprobación de la decisión relativa al nombramiento de una comisión de encuesta hasta recibir el informe de la misión de alto nivel en su 332.ª reunión (marzo de 2018), y*
- e) decidió que los costos de la misión de alto nivel, estimados en 45 000 dólares de los Estados Unidos, se financiarían, en primer lugar, con cargo a los ahorros que pudieran obtenerse en la Parte I del Presupuesto para 2018-2019 o, en su defecto, con cargo a la partida presupuestaria para gastos imprevistos, en la Parte II. De no ser esto posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.*

(Documento GB.331/INS/14 (Rev.), párrafo 7, conforme se ha formulado tras las discusiones del Consejo de Administración.)

Decimoquinto punto del orden del día

Informes del Comité de Libertad Sindical

383.º informe del Comité de Libertad Sindical

(documento [GB.331/INS/15](#))

- 443.** *El Presidente interino del Comité de Libertad Sindical* presenta el informe y dice que se han sometido 180 casos al Comité de Libertad Sindical (CLS), de los cuales 27 se han examinado en cuanto al fondo. Se han formulado llamamientos urgentes a los gobiernos que aún no han remitido observaciones completas, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de las quejas al Comité para su examen anterior del caso, en concreto, a la República Democrática del Congo, República de Corea y Haití. El plazo para la recepción de observaciones es el 5 de febrero de 2018. El Comité valora favorablemente la incidencia que el establecimiento de un plazo ha tenido en la recepción de respuestas de los gobiernos. El Comité únicamente se ha visto obligado a examinar dos casos sin haber recibido una respuesta de los gobiernos en cuestión. Desde dichos exámenes, el Gobierno del Camerún ha transmitido su respuesta y se espera recibir próximamente la información requerida del Gobierno de la República de Maldivas.
- 444.** El Comité ha examinado el seguimiento dado a las recomendaciones que formuló respecto de 13 casos, y ha concluido el examen de cinco de ellos, a saber, los relativos a la Argentina, Costa Rica, República Dominicana, Perú y Turquía, que han quedado definitivamente cerrados. En el caso de la República Dominicana, el Comité ha tomado nota con satisfacción de la firma de un convenio colectivo en la empresa en cuestión.
- 445.** El Comité ha señalado a la atención del Consejo de Administración, en particular, siete casos, habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en los mismos. En el caso de larga data núm. 2318 (Camboya), el Comité ha urgido a las autoridades competentes a que agilicen el proceso de investigación de los asesinatos de tres dirigentes sindicales, ocurridos hace más de diez años, entre otras cosas, garantizando que la Comisión Interministerial de investigaciones especiales funcione adecuadamente y se establezca y ponga en marcha la subcomisión tripartita. Asimismo, en el caso núm. 3121 (también relativo a Camboya), si bien el Comité acoge con agrado el registro del sindicato de la fábrica, ha urgido al Gobierno a que aclare si los alegatos específicos de homicidio,

lesiones físicas y detención de los trabajadores que participaron en la protesta tras las manifestaciones de enero de 2014 están siendo investigados, y a que proporcione información detallada a ese respecto.

- 446.** En los casos de larga data núms. 2761 y 3074 (Colombia), relativos a actos de violencia contra sindicalistas, el Comité ha instado al Gobierno a que siga tomando todas las medidas necesarias para que todos los actos de violencia antisindical denunciados sean esclarecidos y los autores materiales e intelectuales de los mismos sean condenados.
- 447.** El caso núm. 2982 (Perú) trata de los asesinatos de dirigentes y afiliados sindicales en el marco de un clima de violencia, de amenazas y de extorsión creado por grupos mafiosos de delincuentes en el sector de la construcción. El Comité ha solicitado al Gobierno que se asegure de que se lleven a cabo nuevas investigaciones respecto de un caso archivado, y que lo mantenga informado sobre el resultado de todas las investigaciones pendientes. Destacando que la problemática de la violencia en el sector de la construcción y las acciones para su erradicación han de analizarse en el marco del diálogo social, el Comité ha pedido al Gobierno que lo informe acerca de las acciones llevadas a cabo para generar la confianza entre las partes e impulsar el diálogo tripartito.
- 448.** Por lo que respecta al caso núm. 3185 (Filipinas), en el que se alega que se han producido tres ejecuciones extrajudiciales de dirigentes sindicales, el Comité ha tomado nota con interés de la reciente firma del Manifiesto tripartito de compromiso y esfuerzo colectivo para sostener la observancia y el mejoramiento adicional de la aplicación de los principios de la libertad sindical y negociación colectiva. Asimismo, ha pedido al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de la nueva revisión de los asesinatos de los tres dirigentes sindicales, así como de las medidas previstas para garantizar un clima de justicia y seguridad para los sindicalistas. El Comité confía en que el sistema penal nacional recibirá asistencia para aumentar su capacidad de recabar pruebas forenses, de manera que la falta de testigos o su retractación no siga impidiendo avanzar en la investigación y el procesamiento de los casos.
- 449.** En el caso presentado por organizaciones de empleadores contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela (caso núm. 2254), el Comité se ha visto obligado a tener que expresar nuevamente su profunda preocupación ante las graves y diferentes formas de estigmatización e intimidación por parte de las autoridades o grupos u organizaciones bolivarianos contra la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), sus miembros y organizaciones afiliados, dirigentes y empresas afiliadas. El Comité ha reiterado al Gobierno la urgencia de que se tomen medidas firmes para evitar este tipo de actos y declaraciones y para que garantice que FEDECAMARAS pueda ejercer sus derechos como organización de empleadores en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra sus dirigentes y afiliados. El Comité ha deplorado profundamente una vez más que el Gobierno no haya presentado todavía el plan de acción que se le había pedido, y ha urgido al Gobierno a que dé pleno cumplimiento sin demora a las conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel, ratificadas por el Consejo de Administración.
- 450.** Por último, el orador anuncia que la Oficina ha concluido el examen de las decisiones que el Comité adoptó en el período 2006-2016, con lo que se podrá completar, antes de que concluya el bienio, una versión actualizada de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, que se publicará en línea. En marzo de 2018, el Comité realizará un examen final de los párrafos que no requieren una actualización, con miras a su publicación impresa.

- 451.** *El Vicepresidente empleador del Comité* acoge con satisfacción los avances logrados en la discusión sobre los métodos de trabajo del Comité para mejorar su funcionamiento y gobernanza tripartita. Los empleadores están altamente comprometidos con este proceso y continuarán participando activamente con propuestas de mejora. Tras destacar la actualización de la *Recopilación*, el orador señala que los empleadores hubieran preferido que incluyera únicamente las referencias más relevantes. La Oficina ha circulado internamente un primer borrador con unas 400 referencias adicionales. Los empleadores han pedido que esta publicación se atenga en todo lo posible al contenido literal de las conclusiones y recomendaciones de los casos examinados por el Comité, y han presentado alternativas para cada una de las referencias no literales. La Oficina ha aceptado crear un grupo informal tripartito a tales efectos, cuyo trabajo aún no ha concluido. El Comité ha considerado conveniente terminar la evaluación de todos los párrafos no literales y concluir sus trabajos en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018, en la que el Grupo de los Empleadores espera presentar un informe completo. Su Grupo acoge favorablemente la base de datos en línea de los casos del Comité.
- 452.** El mandato del Comité aún es objeto de discusión, en particular respecto de: sus procedimientos y alcance; la interacción entre el Comité y otros mecanismos de control; la manera de mejorar el seguimiento dado a sus recomendaciones; los criterios de admisibilidad de las quejas; y el manejo de asuntos recurrentes provenientes de quejas de los mismos Estados. Asimismo, los empleadores han presentado al Comité una propuesta para identificar un número reducido de principios que reflejen los principios básicos de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, derivados de la Constitución de la OIT.
- 453.** Los empleadores apoyan la elaboración de un informe anual, pero subrayan que sólo debería presentarse cuando se haya clarificado el mandato del Comité. El orador recuerda que el Comité examina las quejas presentadas contra cualquier Estado Miembro, haya o no ratificado los convenios, mientras que los otros órganos de control tratan el seguimiento de la ratificación o el cumplimiento de los convenios ratificados por los Estados.
- 454.** El aumento significativo del número de casos ante el Comité (que se ha duplicado en los últimos diecisiete años) representa una mayor dificultad para analizar en detalle los asuntos y una carga adicional de trabajo para la Oficina. De los 16 nuevos casos sometidos al Comité desde su última reunión, en noviembre de 2016, 13 provienen de países de América Latina. Para favorecer un equilibrio geográfico de las quejas, los empleadores alientan a los querellantes a utilizar instrumentos nacionales de conciliación y resolución de conflictos.
- 455.** Entre los casos graves y urgentes ante el Comité, el orador destaca el caso núm. 2254, en el que la República Bolivariana de Venezuela se ha alejado de la forma en que los gobiernos responden normalmente a los órganos de control de la OIT. El Gobierno ha creado, sin consulta, estructuras que atentan contra la libertad sindical, tales como el Estado Mayor de la Clase Obrera, los Consejos Productivos de Trabajadores o las brigadas feministas laborales, todo ello mediante el recurso al estado de emergencia económica y a medidas excepcionales. Los integrantes de los Consejos Productivos de Trabajadores provienen, en su mayoría, de las instituciones que dirige el Gobierno, entre las cuales figuran las fuerzas armadas. La propia legislación del Estado utiliza palabras bélicas.
- 456.** El orador hace referencia al párrafo 703 del informe, como muestra de la falta de cooperación y la actitud desafiante del Gobierno, que ha respondido que no está de acuerdo con las conclusiones y recomendaciones del Comité, las cuales se basaron en las conclusiones de una misión tripartita de alto nivel. El Gobierno ha utilizado nuevamente su respuesta para acusar a la organización querellante de estar vinculada a actividades desestabilizadoras del país y no ha indicado haber tomado medida alguna para evitar los actos de estigmatización e intimidación, para establecer un plan de acción en consulta con los interlocutores sociales, o para establecer órganos estructurados de diálogo social bipartito y tripartito. Nunca antes

en la historia del Comité un gobierno había desafiado al órgano de control, y en sus procedimientos no existe ninguna disposición aplicable a este tipo de casos. El Comité ha elevado al nivel máximo de su lenguaje las instancias al Gobierno para que respete la libertad de asociación sindical de los empleadores y de los trabajadores en la República Bolivariana de Venezuela, pero todo ha sido en vano. Por ello, el orador pide al Consejo de Administración que tome medidas adicionales en esta materia.

- 457.** *Un miembro trabajador del Comité* dice que su grupo ha tomado nota del proceso emprendido por la Oficina para actualizar la *Recopilación* mediante la publicación de una versión electrónica que estará disponible antes de que concluya el año en curso y de una versión impresa en marzo de 2018. El orador recuerda que el Comité forma parte integrante del sistema de control de la OIT, con el mandato claro de examinar las quejas, en particular las quejas presentadas en virtud del artículo 24, conforme a lo aprobado por el Consejo de Administración en 1951. El vínculo con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es explícito y no hay un consenso respecto de su modificación. En lo referente a los siete casos graves y urgentes sobre los que el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración, el orador destaca el caso núm. 2318 (Camboya) y señala que alberga la firme esperanza de que el Gobierno adopte rápidamente medidas para combatir la impunidad en el país y garantizar el respeto de los derechos sindicales en el sector de la confección. Con respecto a los casos núms. 2761 y 3074 (Colombia), en los que se presentaron nuevos alegatos de actos de violencia, el orador subraya que el Gobierno debería garantizar el respeto del principio según el cual los derechos sindicales únicamente pueden ejercerse en un contexto exento de violencia, presión y amenazas contra los sindicalistas. En el caso núm. 2982 (Perú), la ausencia de fallos contra los culpables agrava el clima de violencia e impunidad y perjudica el ejercicio de las actividades sindicales. En lo referente al caso núm. 3238 (República de Corea), la declaración de ilegalidad de una huelga no debería corresponder al Gobierno, sino a un órgano independiente e imparcial. No obstante, los gobiernos son responsables de velar por el respeto del derecho de huelga de los trabajadores en protesta contra políticas sociales y económicas que afecten sus intereses. El orador solicita al Gobierno que adopte todas las medidas a su alcance para la inmediata liberación del presidente de la Confederación de Sindicatos de Corea y de todos los demás sindicalistas, si los hubiere, que aún permanezcan detenidos. Por último, en el caso núm. 3184 (China), el Gobierno debería facilitar las observaciones solicitadas sobre los alegatos relativos a la existencia de obstáculos al ejercicio de la libertad sindical.
- 458.** *Hablando en nombre de los miembros gubernamentales del Comité* designados por los Gobiernos de la Argentina, Iraq, Lesoto, Nigeria y Suiza, una representante del Gobierno de Suiza destaca la importancia de la actualización de la *Recopilación*, y acoge con satisfacción la próxima publicación de su versión en línea. La Oficina debería seguir respaldando los esfuerzos de los mandantes por resolver los problemas a nivel nacional, mediante el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos y de los interlocutores sociales. Asimismo, debería facilitar a los miembros del Comité el acceso en línea a la documentación relativa a los casos a la mayor brevedad posible, teniendo debidamente en cuenta el carácter confidencial de la información, tal como se ha hecho en otras comisiones de la OIT.
- 459.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Paraguay reitera el compromiso de su grupo con los órganos de control de la OIT y con la libertad sindical en un marco de diálogo social tripartito, y destaca que más del 70 por ciento de los casos que ocupan la labor del Comité conciernen a Estados miembros del GRULAC. A la luz de la revisión y el fortalecimiento en curso del sistema de control de normas, el subcomité debería proseguir el examen preliminar de los casos y la elaboración de una propuesta de listado, teniendo en cuenta el tratamiento inmediato de los casos más urgentes y graves y reflejando una equitativa

distribución geográfica, previa aprobación por el Comité en sesión plenaria. Su grupo reitera la necesidad de establecer criterios de admisibilidad claros y objetivos. El Comité debería tomar en consideración las buenas prácticas a nivel nacional, en particular aquellas relativas a la resolución de conflictos en instancias tripartitas, y considerar la posibilidad de posponer el análisis de una queja que esté siendo tratada en instancias nacionales por un tiempo prudencial.

- 460.** El orador reitera el llamado de su grupo al Comité para que solviente la inconsistencia en la clasificación de los casos y su estatus; y la necesidad de certeza jurídica en cuanto al tiempo durante el que los gobiernos deben seguir informando al Comité antes de que se considere cerrado definitivamente un caso. Asimismo, de recibirse información adicional sobre un caso archivado o cerrado, tampoco queda claro si éste debe reabrirse, si se debe proceder a la apertura de un nuevo caso, o simplemente comunicar al remitente que el caso está archivado o cerrado y ya no es objeto de análisis. Su grupo espera que estas consideraciones se vean reflejadas en los próximos informes del Comité.
- 461.** *Un representante del Gobierno de China* dice que su país tiene la mayor población en edad de trabajar del mundo, una tasa creciente de empleo urbano y una tasa baja de desempleo. Su Gobierno ha mejorado la legislación laboral y el sistema de seguridad social, ha fortalecido los mecanismos de aplicación de la ley y ha introducido un nuevo mecanismo tripartito de relaciones laborales. Los intereses legítimos de los trabajadores gozan de protección; se han establecido relaciones laborales armoniosas y estables; la negociación y los acuerdos colectivos se han promovido continuamente; y se está poniendo en marcha un sistema de inspecciones del trabajo y de seguridad social en el que se prevén sanciones cuando corresponda. En años recientes, el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones de empleadores han colaborado en la coordinación de las relaciones laborales, el mejoramiento del mecanismo de consulta tripartita y la promoción de los convenios colectivos. En 2015 se publicaron directrices para forjar relaciones laborales armoniosas y en muchas de las provincias, regiones autónomas y municipalidades del país se han promulgado reglamentos y disposiciones legislativas sobre la negociación colectiva y la consulta respecto de cuestiones como los salarios, el tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. Al 31 de diciembre de 2016, el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social había refrendado convenios colectivos que amparaban a 178 millones de trabajadores, y el sistema de incremento salarial permite prevenir y resolver conflictos y promover el desarrollo empresarial. Los sindicatos en China representan a cerca de 320 millones de trabajadores; en 2015 se establecieron 28 000 sindicatos a nivel municipal o comunitario, y existen 122 000 sindicatos regionales y sectoriales. Un total de 50 millones de trabajadores migrantes están sindicalizados, lo que representa un aumento del 15 por ciento en relación con el año anterior.
- 462.** Cada Estado tiene su propia situación, historia y cultura, por lo que las disposiciones institucionales que funcionan en determinado país no necesariamente funcionarán en otro. Se debe conceder prioridad a la protección de los trabajadores y la promoción del desarrollo económico y social. En vísperas del centenario de la OIT, la comunidad internacional debería adoptar un enfoque más incluyente y examinar nuevos métodos para proteger los derechos de los trabajadores y alcanzar la justicia social.
- 463.** *Un representante del Gobierno de la República de Corea* afirma que el Gobierno recientemente elegido trabaja con ahínco para garantizar y promover el respeto de los derechos laborales fundamentales. Por consiguiente, examinará con sumo cuidado las recomendaciones relativas al caso núm. 3238 y hará lo posible por ponerlas en práctica cuando proceda.

- 464.** El Gobierno ha investigado el fallecimiento del Sr. Baek Nam-gi y ha decidido incoar una acción penal contra los responsables de su muerte por violación de la legislación nacional y del principio de proporcionalidad. También están en curso otros procesos penales. La cuestión consiste en determinar si la policía hizo un uso excesivo de la fuerza contra civiles que participaban en una manifestación. El Gobierno sostiene que ello no guarda ninguna relación con la libertad sindical de los trabajadores. Por consiguiente, lamenta la conclusión y las recomendaciones del Comité, ya que considera que éstas trascienden su ámbito de competencia.
- 465.** El Gobierno de la República de Corea apoya el derecho de los sindicatos de manifestarse de forma pacífica. El Sr. Han Sang-gyun, dirigente sindical, fue procesado por haber recurrido a la violencia durante las manifestaciones, y el Tribunal Supremo lo declaró culpable. Solicitar la adopción de medidas adicionales, incluida su liberación, podría socavar la integridad del sistema judicial, en particular el principio de un juicio imparcial en la República de Corea. El Gobierno no considera que sea esa la intención del Comité.
- 466.** *Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela* destaca la necesidad de mantener un espíritu conciliador y respetuoso y evitar un debate de confrontación. El informe del Comité normalmente no se discute ante el Consejo de Administración y, por tal motivo, el Presidente sólo ha hecho referencia a los párrafos para su adopción, sin que ello signifique que hayan sido aceptados. El Gobierno respeta y valora positivamente al CLS y siempre le ha brindado respuestas oportunas sobre el caso núm. 2254. Lo que compete en la presente sesión es adoptar el informe que presenta el Comité. Como es habitual, más adelante se enviarán las respuestas del Gobierno. Como se indica en el párrafo 703 del informe, el Gobierno se reserva la oportunidad de seguir informando con relación a las conclusiones y recomendaciones del Comité. El Gobierno nunca se ha negado a continuar informando sobre los alegatos que presentan sin fundamento los empleadores. Si bien rechaza tales alegatos, el Gobierno seguirá informando al Comité a los fines de resolver el caso, el cual está plagado de intereses particulares politizados.

Decisión

- 467.** *El Consejo de Administración tomó nota de la introducción del informe del Comité, contenida en los párrafos 1 a 81, y adoptó las siguientes recomendaciones: 104 (caso núm. 2318: Camboya); 118 (caso núm. 3121: Camboya); 134 (caso núm. 3212: Camerún); 170 (caso núm. 3184: China); 193 (casos núms. 2761 y 3074: Colombia); 237 (caso núm. 3103: Colombia); 301 (caso núm. 3238: República de Corea); 333 (caso núm. 3167: El Salvador); 353 (caso núm. 2989: Guatemala); 371 (caso núm. 3062: Guatemala); 393 (caso núm. 3125: India); 416 (caso núm. 3124: Indonesia); 438 (caso núm. 3081: Liberia); 454 (caso núm. 3126: Malasia); 463 (caso núm. 3076: República de Maldivas); 488 (caso núm. 3163: México); 504 (caso núm. 2982: Perú); 518 (caso núm. 3173: Perú); 537 (caso núm. 3119: Filipinas); 560 (caso núm. 3185: Filipinas); 591 (caso núm. 3236: Filipinas); 608 (caso núm. 3113: Somalia); 625 (caso núm. 2949: Swazilandia); 667 (caso núm. 3196: Tailandia); 686 (caso núm. 3095: Túnez), y 710 (caso núm. 2254: República Bolivariana de Venezuela), y aprobó el 383.º informe del Comité de Libertad Sindical en su totalidad.*

(Documento GB.331/INS/15.)

Decimosexto punto del orden del día

Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

Informe de la 80.^a reunión del Consejo del Centro

(Turín, 26-27 de octubre de 2017)

(documento [GB.331/INS/16](#))

- 468.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo acoge con satisfacción las discusiones mantenidas en la 80.^a reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) y agradece al Consejo que haya aceptado una declaración de visión más audaz para la función del Centro, tal como se refleja en el Plan estratégico del Centro de Turín para 2018-2021, en el que se reconozca claramente el importante papel que desempeñan la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores ACT/EMP a la hora de impartir formación de calidad a los trabajadores y los empleadores, y que haya hecho un desglose más detallado de los indicadores correspondientes al resultado 1 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019. El enunciado de la declaración de visión vincula la función del Centro de Turín a una serie de acontecimientos significativos a nivel mundial, como la iniciativa relativa al futuro del trabajo y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Asimismo, expresa su agradecimiento al Director del Centro de Turín por haber organizado consultas tripartitas informales la semana anterior basadas en una declaración conjunta de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores sobre el Plan estratégico para 2018-2021 y el Programa y Presupuesto para 2018-2019. Por último, indica que las vacantes disponibles en el Centro de Turín deberían cubrirse tan pronto como sea posible.
- 469.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que la Oficina y el Centro de Turín han tomado claramente en cuenta las preocupaciones manifestadas en la declaración conjunta de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores, y se agradece en grado sumo el acuerdo alcanzado con respecto al proceso de selección urgente de un nuevo profesional para el Programa de Actividades para los Empleadores.
- 470.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, una representante del Gobierno de la Argentina afirma que su Grupo está totalmente de acuerdo con el Plan estratégico para 2018-2021 y el Programa y Presupuesto para 2018-2019, y acoge con satisfacción el hecho de que estos dos documentos, más que en el pasado, estén mejor alineados con el marco estratégico y el Programa y Presupuesto de la OIT. Dice que los gobiernos apoyan los esfuerzos que hará el Centro para abordar las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores durante la 80.^a reunión del Consejo. Celebra los esfuerzos realizados por el Centro a fin de mejorar la colaboración de la OIT con otros actores para facilitar la integración de las prioridades de la Organización en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Aprecia también el énfasis puesto en la iniciativa relativa al futuro del trabajo y en el centenario de la OIT, y respalda plenamente los esfuerzos del Centro para diversificar los ingresos y mejorar la coordinación de los esfuerzos de movilización de recursos.
- 471.** *Un representante del Gobierno de Italia* señala que su Gobierno acoge con beneplácito el Plan estratégico para 2018-2021 y el presupuesto de crecimiento real cero establecido en el Programa y Presupuesto para 2018-2019, y considera que se debería seguir reforzando la coordinación entre la OIT y el Centro de Turín. Insta a la dirección del Centro a que prosiga su avance hacia la sostenibilidad a largo plazo, diversificando su base de ingresos y recabando la contribución de otros Estados Miembros y de donantes no tradicionales. Dice

que su Gobierno atribuye gran importancia a la sostenibilidad financiera del Centro de Turín y sigue comprometido con asegurar su éxito.

- 472.** *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de China aplaude el Plan estratégico para 2018-2021, sobre todo el énfasis en armonizar las prioridades de la OIT con las de la Agenda 2030. Habida cuenta de que dicho Plan estratégico estará vigente cuando se celebre el centenario de la OIT, convendría tener en cuenta el seguimiento de las iniciativas para esta conmemoración, en particular la relativa al futuro del trabajo. Por este motivo, el ASPAG alienta al Centro de Turín a establecer un programa prospectivo que vaya mucho más allá de 2019. Asimismo, respalda los esfuerzos realizados por el Centro de Turín para que los mandantes tripartitos participen en la formulación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019, pero expresa preocupación ante el hecho de que, si bien los representantes de los trabajadores y los empleadores de los países del ASPAG participan regularmente en los programas del Centro de Turín, los representantes de los gobiernos no han constituido ni una quinta parte de los participantes en los últimos años. El Centro debería remediar esta situación e informar al ASPAG de las medidas adoptadas en este sentido. El Centro debería también desarrollar programas de capacitación específicos para atender las necesidades de las regiones y los países, y colaborar con instituciones de capacitación homólogas en las regiones para elaborar material de formación y planes de estudios. Su Gobierno insta al Centro de Turín a movilizar más recursos, en particular mediante la creación de alianzas público-privadas.
- 473.** *Un representante del Director General* (Director del Centro de Turín) considera alentadoras las solicitudes de formación, aprendizaje e intercambio de conocimientos que han formulado los mandantes en numerosos ámbitos vinculados a la creación de capacidad. El Centro de Turín seguirá la orientación del Consejo de Administración con el fin de enriquecer y completar su Plan estratégico para 2018-2021 y sus propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019. Además, se procurará facilitar la participación del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores en la concepción y la ejecución de los programas de capacitación, con el propósito de seguir mejorando su utilidad. Aunque el Centro se ve confrontado con numerosos desafíos, como la creciente demanda de actividades de difusión y la incertidumbre en torno a su ámbito operativo, se esforzará por responder a las inquietudes relativas a la dotación de personal y a las necesidades financieras de los mandantes. Asimismo, reforzará más su cooperación con la OIT con miras a conseguir mayor impacto social. Los miembros del Consejo del Centro de Turín quedarán totalmente informados sobre la ejecución del Plan estratégico.

Decisión

- 474.** *El Consejo de Administración tomó nota del informe contenido en el documento GB.331/INS/16.*

(Documento GB.331/INS/16.)

Decimoséptimo punto del orden del día

Informe del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento [GB.331/INS/17](#))

- 475.** *El Presidente* señala que presidió las sesiones del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo celebradas los días 6 y 7 de noviembre de 2017. Su informe oficioso (que figura en el documento que se examina) se divide en cuatro secciones: *a*) composición del Consejo de Administración; *b*) mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo (que incluye información acerca de las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas que tuvieron lugar el 4 de noviembre de 2017); *c*) examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia, y *d*) examen del papel y del funcionamiento de las reuniones regionales.
- 476.** *Un representante del Gobierno del Brasil* recuerda que la Comisión de Aplicación de Normas es un órgano tripartito, y considera que el Presidente de dicha Comisión reuniría las condiciones necesarias para incluir las opiniones de los gobiernos en las conclusiones de la Comisión durante la preparación de las mismas. Asimismo, señala que el Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) también había formulado dos propuestas que no se han reflejado adecuadamente en el informe sobre las consultas tripartitas informales, a saber, la propuesta de que se informe con antelación a los gobiernos interesados de las conclusiones que adoptará la Comisión, y que se permita a sus representantes formular observaciones antes de la adopción de las conclusiones. Por otro lado, durante las discusiones, no se llegó a ningún consenso a fin de permitir que un representante de un gobierno intervenga inmediatamente después de que se haya adoptado una conclusión que le concierne. En ese sentido, es importante destacar que el Grupo de Trabajo procede por consenso, no por mayoría. Además, de acuerdo con el Reglamento de la Conferencia, la responsabilidad de decidir quién tomará la palabra incumbe a la Presidencia de la Comisión de Aplicación de Normas; por lo tanto, dicha materia no puede ser objeto de una decisión resultante de consultas tripartitas informales.
- 477.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Swazilandia dice que dos de los temas tratados en el informe son de particular interés para su grupo: Composición del Consejo de Administración: Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT; y Examen del papel y del funcionamiento de las reuniones regionales. Su grupo acoge muy favorablemente los resultados alcanzados por el Grupo de Trabajo en relación con estos dos puntos.

Decisiones

Composición del Consejo de Administración: Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT

- 478.** *El Consejo de Administración solicitó al Director General que prosiguiera los esfuerzos por promover la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la*

Constitución de la OIT, entre otras cosas a través de contactos directos con los Estados Miembros, y que en su 332.ª reunión (marzo de 2018) le presentara un informe sobre los resultados obtenidos y las observaciones de los Miembros interesados acerca de las razones que impedían o retrasaban dicha ratificación.

(Documento GB.331/INS/17, párrafo 5.)

Mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Análisis de la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia

479. *Basándose en la discusión y las enseñanzas extraídas de la 106.ª reunión (junio de 2017) de la Conferencia, el Consejo de Administración:*

- a) tomó nota del éxito de la puesta a prueba a título experimental del primer conjunto de enmiendas al Reglamento de la Conferencia, que figuraban en el anexo II del documento GB.329/INS/18;*
- b) decidió continuar estudiando nuevas mejoras teniendo en cuenta los debates del Grupo de Trabajo, y*
- c) solicitó al Director General que preparara un plan de trabajo detallado para la 107.ª reunión (mayo-junio de 2018) de la Conferencia según un formato de dos semanas, a efectos de su examen en la 332.ª reunión (marzo de 2018) del Consejo de Administración.*

(Documento GB.331/INS/17, párrafo 22.)

Mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia

480. *El Consejo de Administración:*

- a) tomó nota de las enmiendas adicionales propuestas para simplificar y actualizar el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo;*
- b) solicitó al Director General que organizara entre reuniones consultas con los tres Grupos por correo electrónico y en Ginebra, con el fin de llevar a cabo un examen exhaustivo de las enmiendas propuestas y, de ser necesario, redactar enmiendas adicionales, y*
- c) decidió que se informaría al Grupo de Trabajo sobre los avances de dichas consultas en la 332.ª (marzo de 2018), la 334.ª (octubre-noviembre de 2018) y la 335.ª (marzo de 2019) reuniones del Consejo de Administración con miras a finalizar un conjunto completo de enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo para su validación por el Grupo de Trabajo y su posible aprobación por el Consejo de Administración en marzo de 2019 como parte de la iniciativa relativa a la gobernanza.*

(Documento GB.331/INS/17, párrafo 26.)

Examen del papel y del funcionamiento de las reuniones regionales

481. *El Consejo de Administración:*

- a) *adoptó el principio según el cual se invitaría a cada Estado Miembro en calidad de miembro de pleno derecho a una única reunión regional, y el Consejo de Administración tendría la facultad de invitar, decidiéndolo caso por caso, a cualquier Estado Miembro a participar en otras reuniones regionales en calidad de observador, y*
- b) *solicitó a la Oficina que, sobre la base de las orientaciones proporcionadas durante la discusión, preparara una versión refundida del Reglamento para las reuniones regionales y de su Nota de introducción y sometiera dicho texto a la consideración del Consejo de Administración en su 332.ª reunión (marzo de 2018) con miras a su adopción, a efectos de presentarlo en una futura reunión de la Conferencia para su confirmación.*

(Documento GB.331/INS/17, párrafo 41.)

Decimoctavo punto del orden del día

Informe del Director General

(documento [GB.331/INS/18 \(Rev.\)](#))

Necrología: Sr. Jean-Jacques Oechslin

482. *El portavoz del Grupo de los Empleadores rinde homenaje a la memoria del Sr. Oechslin y transmite su pésame a su familia y amigos. Su fallecimiento constituye una inmensa pérdida y será recordado con gran afecto.*
483. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores señala que el Sr. Oechslin colaboró estrechamente con la OIT a lo largo de toda su carrera profesional. Recuerda la función clave que el Sr. Oechslin desempeñó en la adopción de la Declaración de 1998 y en la compilación de los exámenes anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración. El Sr. Oechslin creía firmemente en los valores fundamentales de la OIT. La oradora transmite su más sentido pésame a su familia, a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y al Grupo de los Empleadores.*
484. *Una representante del Gobierno de Francia rinde también homenaje a la memoria del Sr. Oechslin, que dedicó la mayor parte de su vida al servicio de la OIT. Apasionado por las cuestiones de la OIT, defendió los valores de la Organización con diplomacia, inteligencia y humanidad.*
485. *El Director General, en nombre de la Oficina y en el suyo propio, rinde igualmente homenaje al Sr. Oechslin, que fue uno de los gigantes de la Organización y alguien que marcó su historia, y el responsable, en gran medida, de los vínculos que existen entre la OIE y la OIT. Ilustra perfectamente la importancia de su papel el hecho de que, en diferentes momentos, fuera elegido Presidente del Consejo de Administración y también Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, esto último en un año particularmente importante. Su dedicación, así como su firme compromiso personal con la OIT, siguieron siendo patentes*

después de su jubilación, cuando fundó la Asociación francesa para la Organización Internacional del Trabajo, con la que se consolidó el vínculo histórico entre Francia y la OIT. El Director General traslada las condolencias y el más sentido pésame de la Oficina a la familia del Sr. Oechslin y en particular a su hijo Eric, a quien se conoce en la Organización no sólo como colega, sino también como amigo.

Decisión

486. *El Consejo de Administración invitó al Director General a que transmitiera su pésame a la familia del Sr. Oechslin, a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y al Movimiento de las Empresas de Francia (MEDEF).*

(Documento GB.331/INS/18 (Rev.), párrafo 6.)

Composición de la Organización, progreso de la legislación internacional del trabajo y administración interna

487. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores acoge favorablemente la información sobre las 25 nuevas ratificaciones de convenios y las ocho nuevas ratificaciones del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. También acoge con satisfacción la entrada en vigor de las enmiendas al Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), tras haber sido adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 105.ª reunión (junio de 2016).*

Resultado

488. *El Consejo de Administración tomó nota de la información contenida en el documento GB.331/INS/18 (Rev.) relativa a la composición de la Organización, el progreso de la legislación internacional del trabajo y la administración interna.*

(Documento GB.331/INS/18 (Rev.), párrafos 7-16.)

Primer informe complementario: Seguimiento de las iniciativas para el centenario de la OIT (documento [GB.331/INS/18/1](#))

489. *El portavoz del Grupo de los Empleadores señala, a propósito de la iniciativa relativa a las empresas, que la aplicación de la estrategia para una mayor colaboración con el sector privado, adoptada por el Consejo de Administración en su 321.ª reunión (junio de 2014), constituye una prioridad. Lo más importante para la OIT es comprender los retos que afrontan las empresas y facilitar el intercambio de información especializada que pueda aprovecharse para alcanzar los objetivos de la Oficina. Según se establece en la estrategia, ACT/EMP debería servir como punto de contacto para la colaboración con el sector privado y encargarse del intercambio de información con las empresas, así como del enlace con la OIE y las organizaciones de empleadores nacionales. Desafortunadamente todavía no se respeta del todo este procedimiento básico. El nuevo registro de empresas de la OIT podría ser una herramienta importante para garantizar la transparencia y la coordinación en toda la Oficina. La colaboración con empresas individuales no debería utilizarse como un medio*

para establecer políticas o cambiar un enfoque de políticas que haya sido acordado por los mandantes tripartitos, y la Oficina tendría que evitar convertirse en una empresa de consultoría para empresas individuales. El objetivo de la colaboración es ayudar a que la OIT alcance sus objetivos.

- 490.** Respecto al programa de acción sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y la hoja de ruta para su aplicación, el orador señala que es sumamente importante mantener y reforzar el consenso tripartito alcanzado en la discusión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro que tuvo lugar en la 105.^a reunión (junio de 2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como adoptar un enfoque en conformidad con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. Señala que, a pesar de las importantes divergencias de opiniones en torno a esta cuestión, un extraordinario esfuerzo conjunto de los empleadores y los trabajadores había permitido formular orientaciones a la Oficina sobre la manera de elaborar la hoja de ruta. Observa, sin embargo, que el proceso todavía deja mucho que desear. Aunque se ha llegado a acuerdos en torno a algunas cuestiones que revisten importancia para los empleadores, su Grupo todavía considera que el programa de acción y la hoja de ruta adoptan un enfoque sesgado en relación con algunos resultados, en los que las cadenas mundiales de suministro se describen como factores que propician los déficits de trabajo decente. Lo mismo puede decirse de otros informes y documentos de la Oficina, como uno de los presentados por la OIT a la reunión del G-20 en febrero de 2017, que incluía un anexo sobre los salarios mínimos vitales en el contexto de las cadenas mundiales de suministro. Habría que dejar de usar este tipo de enfoques. Además, pese a lo acordado, la Oficina sigue sin incluir dentro de sus prioridades de investigación la cuestión relativa a los retos específicos que plantean las cadenas mundiales de suministro en relación con el trabajo decente. El orador expresa su preocupación por la falta de información sobre el costo del programa de acción y las repercusiones presupuestarias de la iniciativa en otros proyectos de la OIT.
- 491.** Respecto a la iniciativa para poner fin a la pobreza, el orador reitera el apoyo de su Grupo a la cooperación entre la OIT y las Naciones Unidas, en particular en lo que concierne a la armonización con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Habría que reorientar los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de forma que se garanticen los procesos de participación de los mandantes. La plataforma de recursos sobre trabajo decente para el desarrollo sostenible debería ayudar a conseguirlo. La necesidad de fortalecer las capacidades nacionales de lucha contra la pobreza teniendo en cuenta las prioridades de los países es un tema que deberá abordarse en la próxima discusión de la Conferencia sobre la eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo. También es fundamental la participación efectiva del sector privado. Las alianzas de colaboración relacionadas con el objetivo 8 y otras metas relativas al trabajo decente deberían estar adecuadamente concebidas y llevar a cabo su labor con arreglo a objetivos claramente definidos, pero habría que mantener una estructura de gobernanza sencilla a fin de reducir la burocracia, limitar los costos innecesarios y evitar la duplicación. El Consejo de Administración todavía no ha dado su aprobación al Acuerdo Mundial que se menciona en el documento. El orador toma nota con satisfacción de la labor realizada por la Oficina para asegurar la designación de la OIT como entidad responsable de algunos indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y dice que ahora habría que cerciorarse de que la metodología utilizada para el seguimiento cuenta con el apoyo tripartito.
- 492.** En cuanto a la iniciativa verde, dice que, en principio, su Grupo podría apoyar las actividades para el próximo bienio que se mencionan en el documento. Subraya, sin embargo, que es en los ámbitos del empleo y el trabajo decente donde la OIT puede hacer aportaciones más útiles. Esta es la perspectiva que debería adoptarse en relación con esas actividades a fin de evitar duplicaciones con otras organizaciones internacionales. Por otra parte, una prioridad inmediata de la OIT debería consistir en facilitar, en tiempo real, información fiable, dinámica, precisa e integral sobre las competencias profesionales que se requerirán en una

economía verde; en este sentido, la colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín) es de suma importancia.

- 493.** Recordando que su Grupo había pedido a la OIT que adoptara un enfoque más global, más ambicioso y más práctico respecto a la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, el orador acoge con satisfacción las medidas recomendadas por la Oficina en el marco de dicha iniciativa. Se refiere en particular a la labor de ACT/EMP con respecto a las mujeres empresarias y directivas; su Grupo considera que un informe de seguimiento sobre esta cuestión podría ser un instrumento eficaz para lograr una comprensión más clara de los estereotipos de género. Apoya los tres ejes sinérgicos que se proponen, a saber, las actividades de investigación, las consultas con los mandantes y las actividades de sensibilización, y pide que se preste mayor apoyo a los programas del Centro de Turín que tienen por objetivo reforzar las competencias de gestión y de capacitación de las mujeres. La iniciativa debería tener visión de futuro y centrarse en las competencias profesionales que van a necesitarse, los desafíos demográficos, el papel de las mujeres en el mercado de trabajo, la progresiva demanda de modalidades de trabajo flexibles y la importancia del empoderamiento económico.
- 494.** Respecto a la iniciativa sobre el futuro del trabajo, el orador señala que, a fin de demostrar la pertinencia de la OIT en los próximos 100 años, las discusiones tendrían que centrarse menos en los planteamientos tradicionales y más en la evidencia empírica y los casos prácticos. La cuestión de las competencias profesionales que se requerirán en el futuro precisa esfuerzos adicionales y el Centro de Turín debería participar en el proceso. Habrá de prestarse especial atención a la evolución de la relación de trabajo y a las lecciones prácticas extraídas de las iniciativas para reducir la informalidad. La iniciativa sobre el futuro del trabajo ya se ha discutido en varios foros nacionales e internacionales. En cuanto a la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, sus miembros deberán fijarse metas ambiciosas y propiciar los intercambios de opiniones sobre las nuevas realidades, políticas y desafíos, sin recaer en las mismas formas de pensar que han predominado hasta ahora. Debe preservarse la autonomía de los miembros de la Comisión para decidir la forma en que desean definir sus contribuciones, pero la contribución final deberá reflejar las inquietudes y expectativas de los mandantes tripartitos. Así pues, es indispensable una interacción continua entre los mandantes tripartitos y la Comisión. El orador declara que su Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 495.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa, a propósito de la iniciativa relativa a las empresas, que los cambios que se introdujeron en la quinta edición de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) son mucho más de fondo que los que se introdujeron en otras oportunidades. Así pues, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales debería promoverse como un enfoque y marco de colaboración verdaderamente innovador a través de los diversos mecanismos de seguimiento. Reiterando las observaciones formuladas por su Grupo en marzo de 2017, la oradora subraya que la colaboración con las empresas no debería considerarse únicamente una actividad de los empleadores, y que el valor añadido de la OIT consiste en reforzar el diálogo social en esferas de interés para las empresas y los sindicatos, así como en establecer relaciones laborales maduras en empresas, sectores o cadenas de suministro en concreto. Las empresas que colaboran con la OIT deberían comprometerse a promover el trabajo decente y a interactuar con los sindicatos. Su Grupo espera que los puntos mencionados sean incorporados en la labor que se realiza en el marco de la iniciativa relativa a las empresas y que se aborden en el informe de situación que se someterá al Consejo de Administración en marzo de 2019.
- 496.** En respuesta a las observaciones formuladas por el Grupo de los Empleadores, la oradora dice que es perfectamente normal que en el informe de la OIT presentado a la reunión del G-20 se haya aludido a los salarios mínimos vitales, habida cuenta de que en la Declaración

sobre las Empresas Multinacionales se hace referencia a los salarios. Por otra parte, aunque al principio algunos aspectos del programa de acción sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro no eran del todo satisfactorios, no es cierto que el documento en su forma actual siga adoptando un enfoque sesgado. El Grupo de los Trabajadores, junto con el Grupo de los Empleadores y la Oficina, ha dedicado mucho tiempo a introducir mejoras en el documento. La oradora considera preocupante la desconfianza persistente del Grupo de los Empleadores y recalca que su Grupo no está dispuesto a reabrir esta discusión. Confía en que, al final, la labor en torno a las cadenas mundiales de suministro arroje resultados positivos.

- 497.** Respecto a la iniciativa para poner fin a la pobreza, la oradora agradece el apoyo técnico suministrado a los países para la realización de encuestas de población activa y la presentación de datos para el seguimiento de los indicadores de los ODS. El valor añadido de la OIT, esto es, el tripartismo y las normas internacionales del trabajo, debería reflejarse en todas las actividades relacionadas con la implementación de la Agenda 2030. La Oficina podría prever actividades de formación que permitieran participar a los interlocutores sociales en los exámenes nacionales de los ODS; también debería reforzar su contribución directa en relación con el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, y poner en marcha una Alianza 8.8 sobre los derechos laborales. Toma nota con satisfacción de la participación de la OIT en las reuniones del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; el hecho de que la OIT haya sido designada entidad responsable de varios de esos indicadores demuestra que la Organización ha logrado incorporar efectivamente el trabajo decente en los ODS.
- 498.** En lo que atañe a la iniciativa verde, el Grupo de los Trabajadores estima acertadas las actividades que la OIT emprenderá el próximo bienio sobre la base de las prioridades establecidas, en particular el incremento de la ayuda que la OIT presta a los Estados Miembros en cuestiones relacionadas con la transición justa. Habría que dar prioridad a la promoción del diálogo social a nivel de los países, así como a la participación de los interlocutores sociales en los debates técnicos y sobre las políticas. Las actividades a nivel de los países deberán emprenderse en consulta con los interlocutores sociales, utilizando en la mayor medida de lo posible las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT (2015). Habría que examinar de qué manera pueden utilizarse las normas internacionales del trabajo existentes en el contexto de la transición justa. Estima que una nueva norma sobre la transición justa potenciaría la labor y la visibilidad de la OIT en este ámbito.
- 499.** Por otra parte, indica que su Grupo también acoge con satisfacción la elección de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo como tema de la Memoria que el Director General presentará en la reunión de la Conferencia de 2018; la publicación en marzo de 2018 de un informe principal sobre la economía del cuidado; y la elección de las desigualdades de salario e ingresos por motivos de género como tema central del *Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019* de la OIT. La oradora dice que es importante abordar la cuestión de la protección de las mujeres que deben hacer frente a múltiples formas de discriminación. Tras expresar su satisfacción por los preparativos para la primera discusión relativa a un nuevo instrumento internacional sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo que tendrá lugar en 2018, la oradora indica que el Grupo de los Trabajadores prefiere un convenio sobre este tema, complementado con una recomendación.
- 500.** Su Grupo apoya el establecimiento de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. En las reuniones previas a 2019, convendría asegurarse de la participación de los mandantes a nivel nacional y ofrecer asimismo nuevas posibilidades, por ejemplo discusiones subregionales y regionales, y discusiones donde se aborden las cuestiones desde una perspectiva sectorial. La oradora declara que el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.

- 501.** *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de Australia valora positivamente el establecimiento de la Comisión Mundial; dice que aguarda con interés la discusión de los resultados de su primera reunión y que espera recibir actualizaciones periódicas sobre su labor a través del Consejo de Administración. Los mandantes de la OIT deberían participar en la discusión y tener la oportunidad de definir el programa de trabajo. La iniciativa relativa al futuro del trabajo aborda una cuestión importante pero habría que conceder la misma importancia a las demás iniciativas para el centenario. No está del todo claro que se haya avanzado en torno a la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. El empoderamiento de las mujeres es un elemento decisivo del programa futuro de la OIT, en particular a nivel regional, y la Oficina podría aprovechar la celebración del centenario para proponer nuevas actividades orientadas a la acción capaces de impulsar cambios en la situación de las trabajadoras. Convendría que la Oficina proporcionara información adicional sobre el plan de trabajo que definirá el desarrollo y la visión de las iniciativas de aquí hasta la celebración del centenario; asimismo, el ASPAG pide a la Oficina que emprenda investigaciones adicionales sobre las iniciativas, teniendo en cuenta las diferentes circunstancias de los países, y que difunda eficazmente sus resultados.
- 502.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Rwanda señala que su grupo valora positivamente los esfuerzos realizados en relación con la evaluación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y toma nota de los progresos en la aplicación de las reformas estructurales del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo. Su grupo espera que en la presente reunión del Consejo de Administración se discuta exhaustivamente la cuestión relativa al funcionamiento de las reuniones regionales. Acoge con satisfacción las medidas adoptadas para aplicar la iniciativa relativa a las empresas. Respecto a la iniciativa para poner fin a la pobreza, su grupo desearía que se intensificara la asistencia técnica que se presta a los países a fin de mejorar las encuestas de población activa y hacer un seguimiento más eficaz de los indicadores de los ODS. El orador declara que el grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 503.** *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, un representante del Gobierno de Suiza señala que las iniciativas para el centenario han sido integradas en el Plan estratégico y en el Programa y Presupuesto, pero precisa que la aplicación de nuevos elementos requerirá tiempo y esfuerzos sostenidos si se pretende que éstos influyan en las futuras actividades de la OIT. Observa con satisfacción que la iniciativa relativa a las empresas ha permitido incrementar la colaboración de la OIT con el sector privado, y se congratula de las medidas adoptadas para el seguimiento de la discusión de la Conferencia relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Recalca que la participación de la OIT en varias alianzas de colaboración reviste mucha importancia, ya que con ello se garantiza la universalidad y el impacto de la Agenda 2030, así como de los objetivos de la justicia social y el trabajo decente de la OIT, y pide que se proporcione información más detallada sobre las acciones concretas que se proponen con respecto a la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. Su grupo considera que esta última debería dar prioridad a las políticas de empleo favorables a las familias, así como a la legislación laboral y a los servicios comunitarios. En lo que atañe a la iniciativa verde, el orador señala que, para abordar los desafíos que plantea la transición justa, es indispensable reforzar la capacidad de emprender procesos de diálogo social. Su grupo invita a la Oficina a que prepare un informe de evaluación de las iniciativas para el centenario, que deberá presentarse en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2019.

- 504.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria manifiesta que se suman a su declaración Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina y República de Moldova. Tras señalar que la iniciativa relativa al futuro del trabajo es la que reviste mayor importancia, subraya que habría que asegurarse de que la Comisión Mundial sea lo más transparente posible y mantener informados a todos los mandantes sobre el proceso y los resultados de su labor. Por ello acoge con satisfacción el establecimiento de una plataforma en línea para informar sobre la labor de la Comisión, aunque considera que se necesitaría mayor claridad sobre el proceso y el calendario. Afirma que apoya las actividades que se emprenderán en el marco de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y que aguarda con interés la Memoria que el Director General va a presentar en la reunión de la Conferencia de 2018. Respecto a la iniciativa relativa a las empresas, considera acertado el desarrollo de diferentes redes para promover la colaboración con el sector privado, y apoya la labor conjunta de la OIT y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre cadenas de suministro responsables en Asia. Le complace que la iniciativa para poner fin a la pobreza sea el medio por el que la OIT contribuye a la puesta en práctica de la Agenda 2030; destaca la importancia de la labor en torno a los indicadores de los ODS, así como los preparativos para la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo que se celebrará en 2018. En cuanto a la iniciativa verde, acoge con satisfacción los preparativos para la entrada en vigor del Acuerdo de París e insta a la OIT a que establezca nuevas alianzas de colaboración en este ámbito.
- 505.** *Una representante del Gobierno de Alemania* destaca el papel de la OIT en el establecimiento de la agenda con respecto al futuro del trabajo y subraya la función integral de la iniciativa relativa al futuro del trabajo en relación con las demás iniciativas para el centenario de la OIT. Con ocasión del centenario de la OIT, también es importante renovar el papel de establecimiento de la agenda de la Organización, adaptar su programa y sus temas a los requisitos nuevos y en constante evolución, «traducirlos» en la práctica al mundo del trabajo futuro, y enmarcarlos en el contexto actual. La Declaración de Filadelfia puede ser una buena base a ese respecto.
- 506.** *Un representante del Gobierno de Italia* señala que es importante adoptar un enfoque proactivo en relación con los desafíos que plantea un mercado de trabajo que evoluciona con rapidez. En referencia a la iniciativa relativa al futuro del trabajo, afirma que el futuro del trabajo que queremos y la consecución de los ODS están indisolublemente vinculados. Valora positivamente las actividades de divulgación que, como la plataforma en línea, contribuirán a la labor de la Comisión Mundial. Dado que el perfeccionamiento de las competencias profesionales, las políticas activas del mercado de trabajo y las actividades de formación desempeñan un papel central en el proceso encaminado al futuro del trabajo, habría que establecer una red más amplia de financiación pública y privada para el Centro.
- 507.** *Una representante del Gobierno de la Argentina* dice que la celebración de diálogos nacionales es un aspecto fundamental del proceso para definir el papel de la OIT con respecto al futuro del trabajo. Potenciar la participación de los mandantes tripartitos en la Comisión Mundial es de suma importancia. La oradora declara que apoya el proyecto de decisión.
- 508.** *Una representante del Gobierno de Francia* dice que la OIT debería remitirse a la Declaración de Filadelfia para aprovechar las oportunidades que se le ofrecen y responder a los desafíos actuales. Su Gobierno es partidario de que la OIT adopte un instrumento que, por una parte, brinde orientaciones a los mandantes con respecto a la aplicación de los principios fundamentales de la Declaración de Filadelfia y, por otra, aborde los importantes cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo. Estima que el verdadero reto para la OIT en vísperas de su centenario consiste en demostrar que no sólo está decidida a llevar a la práctica de forma más concreta el mensaje de la Declaración de Filadelfia sino que tiene además la capacidad para hacerlo.

- 509.** *Un representante del Gobierno de la India*, tras tomar nota de los progresos realizados en el marco de la iniciativa para poner fin a la pobreza, señala que la reducción de la pobreza sigue siendo un objetivo primordial de su país. Acoge con satisfacción las nuevas alianzas establecidas por la OIT y las actividades propuestas en el marco de la iniciativa; recomienda, sin embargo, que la Organización sea prudente en sus alianzas, se cerciore de que las cuestiones relacionadas con la metodología y las bases de datos se han definido con toda claridad, y que se celebren consultas amplias con los gobiernos y los interlocutores sociales. El cumplimiento de los ODS debe promoverse a escala nacional, y los indicadores también tienen que determinarse y evaluarse a escala nacional. En cuanto a la iniciativa verde, la OIT deberá intensificar sus actividades de investigación para determinar los sectores que se verán más afectados por la transición hacia una economía verde, y prestar asistencia técnica a los países que emprendan este tipo de investigaciones. La iniciativa relativa a las empresas deberá tener en cuenta los nuevos retos que se plantean, por ejemplo el hecho de que las nuevas modalidades de empleo puedan distanciar a las empresas de las iniciativas de desarrollo de competencias profesionales. También deberá tenerse en cuenta el papel que desempeña el sector privado en la creación de empleo. Respecto a la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, es imperativo identificar los sectores más favorables al empleo de mujeres, aunque también es importante promover un mercado de trabajo neutro desde el punto de vista del género, y abordar la cuestión de la mayor concentración de mujeres en la economía informal.
- 510.** *Una representante del Gobierno de Australia* valora positivamente la importancia que se concede en las iniciativas para el centenario a la reforma de las estructuras de gobernanza y de supervisión. La OIT y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas tendrían que considerar prioritarias en todo momento las cuestiones relacionadas con el género, y la sensibilización sobre las cuestiones de género debería incorporarse en todos los aspectos de la labor de la Organización. El centenario ofrece a la OIT una oportunidad única para demostrar su liderazgo a nivel mundial en diversas cuestiones de gran importancia; Australia espera que se aproveche esta oportunidad para impulsar cambios concretos y tangibles que mejoren la situación de las mujeres en el trabajo en todo el mundo.
- 511.** *Una representante del Gobierno de Suecia* señala, en respuesta a la declaración formulada por el Grupo de los Empleadores, que los sindicatos y las organizaciones de empleadores nacionales e internacionales, así como las organizaciones de empleadores más representativas de Suecia y los interlocutores sociales pertinentes del Acuerdo Mundial, habían sido consultados a propósito de la iniciativa, precisando que el Grupo de los Empleadores ya había reconocido este hecho en una reunión anterior del Consejo de Administración. A este respecto, remite a los representantes de los empleadores a la primera frase del párrafo 128 del documento GB.328/PV. Dice que su país espera seguir colaborando con los interlocutores sociales a nivel nacional e internacional.
- 512.** *El Director General* señala que el marcado interés demostrado por las siete iniciativas para el centenario y el firme apoyo que han recibido en el Consejo de Administración demuestran que se han identificado esferas de trabajo en las que es importante que la OIT realice progresos antes y después del centenario. Afirma que las iniciativas se han integrado satisfactoriamente en los mecanismos de programación de la Oficina, que deberá prestar especial atención a las complejas interrelaciones que las vinculan. Señala que la Oficina está haciendo todo lo necesario para cumplir las modalidades de procedimiento acordadas a efectos de la aplicación de la iniciativa relativa a las empresas y que abordará específica y concretamente cualquier problema que se le plantee a este respecto. Recuerda que la iniciativa relativa a las empresas fue diseñada en respuesta a una crítica que solía hacerse a la OIT, la de no escuchar a las empresas ni interactuar con ellas lo suficiente; hace hincapié en que de ninguna manera las empresas van a convertirse en un cuarto mandante ni van interferir en modo alguno en el mandato del Grupo de los Empleadores. El impulso y la visibilidad que la firma del Acuerdo de París ha dado a la iniciativa verde prueban que el

Consejo de Administración tenía razón cuando decidió que en el Programa y Presupuesto para el próximo bienio había que incluir la transición justa hacia la sostenibilidad ambiental como un eje de política transversal. Del mismo modo, la armonización del Programa y Presupuesto con el proceso de la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ha hecho que la iniciativa de la OIT para poner fin a la pobreza ocupe un lugar central en los esfuerzos desplegados a tal efecto. El Grupo de los Trabajadores puede estar seguro de que la Oficina está haciendo todo lo necesario para garantizar una verdadera participación tripartita en el proceso de implementación de la Agenda 2030 a escala nacional.

- 513.** Asegura que la Oficina procurará dar a las iniciativas una identidad integral, extrayendo al mismo tiempo un máximo de valor de los vínculos de interacción entre ellas, y que su Memoria para la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018 intentará dar este paso en relación con la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. Las alianzas y asociaciones de la OIT promueven cuestiones que han sido reconocidas como prioridades de la Organización, de conformidad con las instrucciones y opiniones del Consejo de Administración; no hay peligro, pues, de que la Organización se dedique a tratar cuestiones que el Consejo de Administración desaprobó. Indica que la Comisión Mundial, que en su primera reunión dedicó mucho tiempo a la cuestión de las actividades de divulgación, había decidido poner en marcha una plataforma interactiva en línea para facilitar la comunicación entre los Estados Miembros y la Comisión, y emprender actividades de divulgación con otros agentes, en particular con otras organizaciones internacionales y regionales. En cuanto al formato y los resultados de la reunión de la Conferencia de 2019, convendría que se formularan orientaciones al respecto, en particular en relación con la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Indica que la Oficina ha establecido grupos de trabajo internos, uno al servicio de la Comisión Mundial y otro encargado de la planificación de las actividades que tendrán lugar el año del centenario. Si bien la Conferencia constituirá el momento culminante de esa celebración, la Oficina desea colaborar con los Estados Miembros, tanto en el plano nacional como en la sede, para organizar actividades en el transcurso de 2019. Reitera que el personal de la OIT es plenamente consciente de las funciones que le corresponde desempeñar, y asegura que cada uno de sus miembros cumple sus tareas con objetividad y un profundo sentido de la responsabilidad.
- 514.** *El Presidente* señala que en la primera reunión de la Comisión Mundial sus miembros de oficio habían hecho hincapié en la importancia de los vínculos de interdependencia con el Consejo de Administración y los mandantes.
- 515.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* agradece al Director General su claridad y las garantías que da con respecto a la interacción de la Oficina con las empresas. Insiste en que el Grupo de los Empleadores en ningún momento fue consultado por el Gobierno de Suecia a propósito del Acuerdo Mundial. El «costo de vida», uno de los elementos mencionados en el artículo 3, *a*), del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), de ninguna manera puede equiparse con el salario vital, sobre el que todavía no se ha llegado a un acuerdo. Tanto la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) como el Convenio núm. 131 hacen referencia al «costo de vida» y no a un salario vital. Es importante asegurar la coherencia entre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, las actividades de la OIT y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas.

- 516.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que el salario vital es una cuestión que actualmente es objeto de amplias discusiones en el mundo del trabajo, y no ve por qué razón la OIT no podría abordarla en el contexto del G-20. La oradora pide a la Oficina que confirme si en la Declaración de Filadelfia se hace referencia a este concepto. Un salario que incluya, entre otros elementos, el costo de vida es evidentemente uno con el que el trabajador puede vivir. Por último, el seguimiento de la discusión relativa a las cadenas mundiales de suministro reviste gran importancia y todas las partes interesadas deberían adoptar una actitud más positiva a este respecto.
- 517.** *El Director General* señala que en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se hace referencia a la «garantía de un salario vital adecuado», de ahí que la Oficina haya considerado que tenía motivos fundados para utilizar la expresión «salario vital» en el informe presentado al G-20 a petición expresa del Gobierno de Alemania.

Decisión

518. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que:*

- a) tomara en consideración sus orientaciones respecto de las iniciativas para el centenario y facilitara una participación muy activa de los mandantes en la aplicación de esas iniciativas, y*
- b) presentara un informe sobre los progresos realizados en su 334.ª reunión (octubre-noviembre de 2018).*

(Documento GB.331/INS/18/1, párrafo 26.)

Segundo informe complementario: Seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración (documento [GB.331/INS/18/2](#))

- 519.** *El Vicepresidente empleador* dice que su Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 520.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Irlanda señala que su grupo atribuye gran importancia al informe que se está examinando y valora positivamente los ajustes efectuados en respuesta a la decisión adoptada en la 323.ª reunión (marzo de 2015). Limitar los períodos abarcados para cada punto ha facilitado enormemente la lectura del documento y ha incrementado la transparencia con respecto a las medidas de seguimiento adoptadas o previstas para llevar a efecto las decisiones del Consejo de Administración. El informe debería seguir siendo conciso y estar orientado a suministrar información actualizada y precisa sobre el estado de aplicación de las decisiones. Señala que ha sido acertado mantener los puntos del orden del día inscritos de oficio de los que se elaboran informes anuales o periódicos. El formato actual facilita la rendición de cuentas en lo que respecta a las medidas de seguimiento y ofrece al Consejo de Administración las garantías necesarias de que las decisiones se estén llevando a efecto eficientemente. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

Decisión

521. *El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que, para su 334.ª reunión (octubre-noviembre de 2018), elaborara un informe complementario del seguimiento de las decisiones adoptadas desde noviembre de 2016.*

(Documento GB.331/INS/18/2, párrafo 5.)

Tercer informe complementario: Documentos presentados sólo para información (documento [GB.331/INS/18/3](#))

Decisión

522. *El Consejo de Administración tomó nota de la información facilitada en los documentos que figuraban en el anexo del documento GB.331/INS/18/3.*

(Documento GB.331/INS/18/3, párrafo 4.)

Cuarto informe complementario: Nombramiento de un Director General Adjunto y de una Subdirectora General (documento [GB.331/INS/18/4](#))

Decisión

523. *El Consejo de Administración tomó nota de que el Director General, tras haber consultado debidamente a la Mesa del Consejo de Administración, nombró al Sr. Moussa Oumarou Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas, con efecto a partir del 1.º de enero de 2018, y a la Sra. Cynthia Samuel-Olonjuwon Directora Regional para África en el grado de Subdirectora General, con efecto a partir del 10 de noviembre de 2017. El Sr. Oumarou y la Sra. Samuel-Olonjuwon hicieron y firmaron la preceptiva declaración de lealtad, de conformidad con el artículo 1.4, b), del Estatuto del Personal de la OIT.*

(Documento GB.331/INS/18/4, párrafo 4.)

Decimonoveno punto del orden del día

Informes de la Mesa del Consejo de Administración

Primer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud (CUT-EsSalud)
(documento GB.331/INS/19/1)

(El Consejo de Administración examinó este informe en sesión privada.)

Decisión

524. Habida cuenta de la información presentada en el informe contenido en el documento GB.331/INS/19/1, y teniendo en cuenta la recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decidió que la reclamación no era admisible.

(Documento GB.331/INS/19/1, párrafo 5.)

Segundo informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Rumania del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Federación de Sindicatos de Médicos Anatomopatólogos de Rumania (FSMAPR)
(documento GB.331/INS/19/2)

(El Consejo de Administración examinó este informe en sesión privada.)

Decisión

525. Habida cuenta de la información presentada en el informe contenido en el documento GB.331/INS/19/2, y teniendo en cuenta la recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decidió que la reclamación no era admisible.

(Documento GB.331/INS/19/2, párrafo 5.)

Vigésimo punto del orden del día

Programa, composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones

(documento [GB.331/INS/20](#))

Decisiones

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Renovación de mandatos

526. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, renovó por un período de tres años el mandato de los siguientes miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones:

- *Sr. Shinichi Ago (Japón);*
- *Sra. Lia Athanassiou (Grecia);*
- *Sr. Lelio Bentes Corrêa (Brasil);*
- *Sr. Rachid Filali Meknassi (Marruecos);*
- *Sr. Abdul Koroma (Sierra Leona);*
- *Sr. Vitit Muntarbhorn (Tailandia);*
- *Sr. Paul-Gérard Pougoué (Camerún);*
- *Sra. Deborah Thomas-Felix (Trinidad y Tabago), y*
- *Sr. Bernd Waas (Alemania).*

(Documento GB.331/INS/20, párrafo 1.)

Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 5-9 de febrero de 2018)

527. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, autorizó al Director General a que invitara a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en la Reunión en calidad de observadoras:

- *Comité Internacional de Cooperativas Industriales, Artesanales y de Servicio (CICOPA), y*
- *Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO).*

(Documento GB.331/INS/20, párrafo 5.)

Reunión de expertos para adoptar directrices sobre el diálogo social en los servicios públicos de urgencia
(Ginebra, 16-20 de abril de 2018)

528. *El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, autorizó al Director General a que invitara a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en la Reunión en calidad de observadoras:*

- *Centro Africano de Formación e Investigación Administrativas para el Desarrollo (CAFRAD);*
- *Asociación Asiática de Administración Pública (AAPA);*
- *Asociación de Organismos de Relaciones Laborales (ALRA);*
- *Cooperativa de auxilio a cualquier parte del mundo (CARE);*
- *Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE);*
- *Empleadores Europeos de Administraciones Públicas (EUPAE);*
- *Red Europea de Administraciones Públicas (EUPAN);*
- *Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP);*
- *Red Global de Organismos de Sociedad Civil para la Reducción de Desastres (GNDR);*
- *Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (FICR);*
- *Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE);*
- *Médicos Sin Fronteras (MSF);*
- *Internacional de Servicios Públicos (ISP);*
- *Save the Children International;*
- *Delegación sindical de administración nacional y europea (TUNED);*
- *Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU);*
- *World Vision International, y*
- *Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF).*

(Documento GB.331/INS/20, párrafo 9.)

Programa de reuniones para el resto del año 2017, así como para 2018 y 2019, e información preliminar para 2020

529. El Consejo de Administración tomó nota del programa de reuniones establecido en la parte II del documento GB.331/INS/20, aprobado por su Mesa, a reserva de las decisiones que aún se habían de adoptar, según se indicaba en las notas a pie de página.

(Documento GB.331/INS/20, párrafo 10.)

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social

Primer punto del orden del día

Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo

(documento [GB.331/POL/1](#))

530. *El Vicepresidente empleador* dice que su Grupo esperaba encontrar informaciones más detalladas sobre el resultado 2 en el documento GB.331/POL/1. Toda estrategia de la Oficina relativa a la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo debería estar diseñada para fortalecer el apoyo tripartito al sistema de control de las normas y garantizar normas actualizadas que protejan a los trabajadores y tengan en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles. Toda estrategia de la Oficina relacionada con el resultado 2 debería tener presente este objetivo equilibrado. Las actividades del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de Trabajo tripartito del MEN), descritas en los párrafos 8 a 10, son de una importancia fundamental para la labor de la OIT relacionada con las normas internacionales del trabajo. Los resultados alcanzados en las reuniones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN deberían reconocerse y utilizarse para mejorar el mecanismo de examen de las normas (MEN). El orador acoge con satisfacción la información contenida en el párrafo 11 acerca de la campaña destinada a la ratificación universal del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Sin embargo, para poder celebrar consultas tripartitas significativas tiene que haber un ejercicio efectivo de la libertad sindical y de asociación y organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, competentes y plenamente independientes. Para dar cumplimiento al Convenio núm. 144, deberían crearse las condiciones necesarias para que esas organizaciones puedan operar. Los planes de acción nacionales integrales relativos a la ratificación, la aplicación y la presentación de memorias sobre las normas internacionales del trabajo y la integración de estos planes en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) deben reflejar plenamente las necesidades de los mandantes tripartitos nacionales y no deben ser impuestos a los Estados Miembros. Agradeceríamos que la Oficina proporcionara información detallada adicional acerca del enfoque que está utilizando. La Oficina debería dar participación de manera sistemática a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) al elaborar políticas y planes de acción equilibrados en este ámbito. Convendría que todos los mandantes de la OIT participen en la discusión sobre la aplicación del plan de trabajo para reforzar el sistema de control de las normas, que se celebrará posteriormente durante la presente reunión del Consejo de Administración.

531. El Grupo de los Empleadores está a favor de crear sinergias más fuertes entre la labor de los órganos de control y las actividades de asistencia para el seguimiento que realiza la Oficina. La Oficina tiene un importante papel que desempeñar para garantizar el pleno respeto del consenso tripartito reflejado en las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas. Incluir entre las medidas de seguimiento otras cuestiones que son potencialmente polémicas, y que no se abordan en el texto de las conclusiones, podría comprometer el éxito de toda la labor de asistencia para el seguimiento. Es indispensable involucrar sistemáticamente a ACT/EMP y ACTRAV en las actividades de apoyo a las reformas de la legislación laboral que se llevan a cabo en el plano nacional. El Director General tal vez estime oportuno considerar la posibilidad de impartir orientaciones o instrucciones detalladas sobre la participación de ACT/EMP y ACTRAV en todas las actividades de la Oficina relacionadas

con las normas correspondientes al resultado 2. El Grupo de los Empleadores desea obtener más información acerca de los nuevos equipos de coordinación por resultado y sobre los equipos técnicos globales. Su Grupo acoge con agrado la información contenida en el párrafo 20 sobre los efectos que han tenido los proyectos de cooperación para el desarrollo y solicita información adicional acerca de sus resultados. Se deberían asignar más recursos financieros y humanos al Centro Internacional de Formación de la OIT para permitirle llevar a cabo sus actividades de creación de capacidad y de sensibilización en relación con las normas. ACT/EMP y ACTRAV deben participar en la selección de los temas y enfoques utilizados y en la identificación de los destinatarios de esas actividades. Los especialistas de esas dos oficinas deberían participar en las actividades de formación sobre la aplicación del resultado 2. El público destinatario ha de tomar conciencia de que las normas internacionales del trabajo tienen que encontrar un equilibrio entre la protección de los trabajadores y la necesidad de crear empleos a través de empresas sostenibles. El orador recalca que el resultado 2 debería aplicarse de una manera que refleje las opiniones y las exigencias de los empleadores y de los trabajadores, y dijo que su Grupo apoya el proyecto de decisión.

532. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que hay que redoblar esfuerzos para garantizar la coherencia entre las actividades a nivel mundial y a nivel nacional a fin de promover un círculo virtuoso entre la función normativa de la OIT, los PTDP, la asistencia técnica y la cooperación para el desarrollo. Hay que esforzarse más por promover la ratificación y la aplicación no sólo de los convenios fundamentales, sino también de los convenios sobre gobernanza, e igualmente de las normas técnicas actualizadas, siguiendo el planteamiento de los ejes de política transversal sobre las normas internacionales del trabajo. Se prevé que este enfoque permitirá alcanzar altas tasas de ratificación en los próximos años.*

533. Refiriéndose a los diferentes elementos de la estrategia, el orador acoge con satisfacción la decisión de elaborar políticas tripartitas nacionales integrales sobre las normas internacionales del trabajo, la integración de estas políticas en los PTDP y el hecho de que esta labor se siga realizando en el próximo bienio a fin de garantizar la sostenibilidad de las medidas de seguimiento de la recomendación del Grupo de Trabajo tripartito del MEN. Hay que encontrar una mejor manera de utilizar los PTDP para aumentar los niveles de ratificación de las normas internacionales del trabajo. Los Estados Miembros que no han ratificado el Convenio núm. 144 deberían ratificarlo como una cuestión de prioridad. Es importante que los gobiernos cumplan las disposiciones del artículo 5, 1), c), de ese instrumento. La Oficina debería intensificar sus esfuerzos para garantizar que las normas internacionales del trabajo queden integradas en todos los programas de cooperación para el desarrollo. Esta cuestión debe abordarse en la 107.^a reunión (2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo a fin de garantizar que el enfoque basado en los derechos quede inscrito en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La Oficina debe reforzar las sinergias entre las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y el apoyo técnico que se proporciona a nivel de los países y seguir colaborando estrechamente con ACTRAV, ACT/EMP y con las secretarías correspondientes de los trabajadores y de los empleadores cuando organiza misiones de seguimiento de la Comisión de Aplicación de Normas. Los Estados Miembros, en consulta con los interlocutores sociales, deberían seguir solicitando asistencia técnica a la OIT al emprender reformas de su legislación laboral para garantizar su conformidad con las normas internacionales del trabajo. El orador pregunta si las directrices revisadas sobre la preparación de los PTDP abarcan la ratificación de las normas internacionales del trabajo. El Centro Internacional de Formación de la OIT debería garantizar que los jueces y los juristas de nivel provincial y de otros niveles puedan beneficiarse de una formación para reforzar su capacidad de manejar las normas internacionales del trabajo. De hecho, todas las actividades de formación que se imparten en Turín y otros lugares, al igual que la capacitación que se imparte al personal de todos los niveles, inclusive al personal recién contratado, deberían abordar el tema de las normas internacionales del trabajo. El personal de los organismos de las Naciones Unidas y los Coordinadores Residentes, e igualmente el personal de otras instituciones internacionales y

regionales también deberían recibir una formación sobre las normas. Su Grupo apela a los donantes para que proporcionen recursos suficientes para garantizar la consecución de las metas establecidas en el marco del resultado 2 y las recomendaciones derivadas de la evaluación de las normas internacionales del trabajo formuladas por el Consejo del Centro de Turín. El orador apoya el proyecto de decisión.

534. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, una representante del Gobierno de Australia dice que es fundamental proporcionar a los Estados Miembros los conocimientos y las herramientas necesarios para que ratifiquen, apliquen y cumplan de manera efectiva las normas internacionales del trabajo, habida cuenta de los retos que se plantean a los Estados Miembros cuando adoptan un enfoque basado en los derechos para promover un desarrollo incluyente y sostenible. Debido a las limitaciones políticas y financieras y a la ruptura del diálogo social, muchas personas ya no están cubiertas o sólo están parcialmente cubiertas por estas normas. La oradora elogia a la OIT por la manera en que aplica los objetivos del resultado 2. Los esfuerzos por aumentar la coherencia entre la función normativa de la OIT, los PTDP, la asistencia técnica y la cooperación para el desarrollo, inclusive a través de la participación activa de los mandantes tripartitos, podría contribuir a modelar la estrategia para el resultado 2 en 2018-2019. La oradora acoge con agrado la labor continua que se realiza a través de la cooperación para el desarrollo en cuatro países asiáticos con el apoyo de la Comisión Europea para implementar los comentarios del órgano de control de la OIT relacionados con los convenios fundamentales. Con la ampliación de esos proyectos, los Estados Miembros podrán acceder a un mayor número de medidas prácticas que les permitirán vincular las orientaciones impartidas por el sistema de control con las medidas de apoyo a nivel de los países. La Oficina debería seguir priorizando la labor relacionada con el resultado 2 a la luz del reciente aumento de la demanda. Para el grupo de la oradora, las actividades de creación de capacidad realizadas en 2016-2017 en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, por su alcance y por su cobertura geográfica, son dignas de elogio y expresó su satisfacción por la importancia que se dio a las actividades destinadas a facilitar la promoción, la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo a través de la formación a nivel regional. En vista de que las estrategias que se aplican en el marco del resultado 2 son esenciales para varias iniciativas del centenario, es indispensable que la OIT mantenga su liderazgo a este respecto. El grupo de la oradora apoya el proyecto de decisión.

535. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Senegal dice que la Oficina debería: redoblar esfuerzos para desarrollar una estrecha cooperación a nivel mundial, regional y nacional; incrementar la responsabilización y la aplicación de las normas internacionales del trabajo a efectos de vincular las medidas adoptadas a nivel internacional y en los países, y aprovechar plenamente las oportunidades que ofrecen la aplicación de los PTDP y las actividades de asistencia técnica y cooperación. Hay que elogiar las numerosas medidas que se han adoptado en el marco del MEN y las medidas de seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN. Su grupo apoya las iniciativas de la Oficina diseñadas para reforzar la autoridad y la eficacia del sistema de control de la OIT. A estos efectos, y como parte de su asistencia técnica, la Oficina debería articular programas de formación específicos para países que regularmente son objeto de observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Esos programas deberían estar dirigidos a los inspectores del trabajo y a los funcionarios judiciales en particular y deberían tratar de establecer fuertes nexos entre las observaciones de los órganos de control y la asistencia proporcionada por la Oficina. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

536. *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria indica que Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega y República de Moldova se suman a su declaración. La oradora está de acuerdo con la elección de las tres prioridades

establecidas para las actividades normativas de la OIT en 2016-2017. En el documento se deberían haber incluido referencias a las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular a los principios y derechos internacionales en el trabajo. Es esencial garantizar la coherencia entre las actividades a nivel mundial y a nivel nacional. El hecho de que muchos PTDP no establecieran por lo menos una prioridad que influyera directamente en la consecución de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es, por lo tanto, una oportunidad perdida de mancomunar esfuerzos en torno a un objetivo esencial de la OIT. Por esa razón, la oradora apoya las dos vías de acción utilizadas para apoyar a los Estados Miembros y garantizar la conformidad con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Los primeros resultados del Grupo de Trabajo tripartito del MEN son prometedores por lo que se refiere a la promoción de la participación y la apropiación del sistema de las normas. En vista de que no está claro si el Convenio núm. 144 es el único convenio que se va a promover de manera específica, sería útil disponer de una visión global de: las campañas de promoción de la ratificación de instrumentos específicos que se han emprendido; las referencias a la promoción de instrumentos específicos que se han incluido en conclusiones adoptadas recientemente por la Conferencia; y las actividades de promoción derivadas de los resultados del mecanismo de examen de las normas. La oradora expresa su satisfacción por el seguimiento que se ha dado a los resultados de los órganos de control, sobre todo por la asistencia proporcionada a los países en relación con la ratificación de convenios fundamentales. Las medidas adoptadas para aumentar la capacidad de los mandantes de aplicar las normas internacionales del trabajo también son dignas de elogio. A este respecto, el papel desempeñado por el Centro Internacional de Formación de la OIT ha sido determinante. Sin embargo, es necesario progresar aún más para integrar las normas del trabajo como ejes de política transversales en todos los cursos de formación que ofrece el Centro. La oradora pregunta si hay planes para impartir cursos que abarquen las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por último, señala que en el informe no se abordan claramente los aspectos relacionados con el control del cumplimiento de las normas. La oradora está de acuerdo con el proyecto de decisión.

- 537.** *Un representante del Gobierno de Tailandia* expresa su satisfacción por la asistencia técnica proporcionada por la Oficina respecto de la ratificación y la aplicación de un convenio fundamental y dos convenios técnicos, gracias a la cual su país reforzó su marco jurídico y reglamentario. Tailandia apoya el proyecto de decisión.
- 538.** *Una representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que su país ha ratificado más de 80 convenios de la OIT y que todos esos instrumentos se han incorporado en la legislación rusa. Su país aprecia en todo su valor las actividades de la Oficina para promover la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 539.** *Una representante del Gobierno de la India* dice que es importante garantizar que el proceso de racionalización y actualización de las normas del trabajo a través del mecanismo de examen de las normas no genere lagunas en la protección. Un reconocimiento adecuado del marco legislativo laboral nacional no sólo alentaría a los países a actualizar y reforzar sus propios sistemas, sino que también aliviaría la presión sobre el mecanismo de control. Los PTDP constituyen un medio útil para aplicar la iniciativa relativa a las normas. La India apoya el proyecto de decisión.
- 540.** *Un representante del Gobierno del Japón* recalca la importancia de una aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros. A ese respecto, el enfoque integrado entre los órganos de control, la cooperación para el desarrollo y la formación impartida en el Centro Internacional de Formación de la OIT constituyen medidas notables que deben continuar en el próximo bienio.

541. *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) dice que la estrategia de la Oficina sobre el resultado 2 reposa en la plena participación de los empleadores y los trabajadores a través de la consulta tripartita y por ende en una colaboración muy estrecha entre ACT/EMP y ACTRAV. Refiriéndose a un comentario acerca de la falta de detalles en el documento presentado al Consejo de Administración, explica que esos detalles se facilitarán en el informe sobre la aplicación correspondiente al Programa y Presupuesto para 2016-2017, y que por esta razón el documento se centraba en la estrategia. Respondiendo a las preguntas planteadas, la oradora confirma que actualmente se está elaborando un curso de formación relativo a las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Con respecto a los datos sobre la ratificación, los resultados alcanzados se publicarán desglosados al final del bienio. Los resultados se presentarán como resultados combinados y no como parte de un resultado específico. También confirma que las directrices revisadas sobre los PTDP incluirán la ratificación de las normas como parte de los planes de acción sobre las normas internacionales del trabajo.
542. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya la propuesta de ampliar la campaña de ratificación del Convenio núm. 144 para incluir todos los convenios sobre gobernanza, a saber el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

Decisión

543. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración sus orientaciones con respecto a la aplicación de la estrategia relativa al resultado 2 del Programa y Presupuesto para 2016-2017, a fin de incorporarlas en la aplicación del resultado 2 del próximo Programa y Presupuesto.*

(Documento GB.331/POL/1, párrafo 31.)

Segundo punto del orden del día

Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo (documento [GB.331/POL/2](#))

544. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que el concepto de formas inaceptables de trabajo se introdujo en el Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015 como parte de la esfera de importancia decisiva 8 y también se incluye en el Programa y Presupuesto para los bienios 2016-2017 y 2018-2019. Su Grupo está de acuerdo en que las situaciones de trabajo en las que no se respetan los principios y derechos fundamentales en el trabajo o que ponen en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana o la seguridad de los trabajadores o que mantienen a sus hogares sumidos en la pobreza, son inaceptables y habría que dar prioridad a los esfuerzos para erradicarlas. Ello contribuiría en gran medida a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Debido a que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos habilitantes, se les debería prestar especial atención en la estrategia correspondiente al resultado 8. Se celebra la importancia atribuida a los trabajadores domésticos y a los trabajadores migrantes; también se deberían establecer vínculos con otras actividades de la Oficina, en particular las medidas de seguimiento de la resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, la aplicación de los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa* y la promoción de

la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT sobre migraciones. Todos los países que han recibido ayuda de la OIT a efectos de preparar la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) deberían ratificarlos en breve y garantizar su aplicación efectiva. Toda labor que se emprenda para organizar a los trabajadores ocupados en formas inaceptables de trabajo requiere estrategias innovadoras y debería contar con la participación de ACTRAV. En el próximo bienio, la Oficina debería crear sinergias con los resultados 6 y 3. El orador saluda el apoyo que brinda la Oficina a los Estados Miembros para abordar las cuestiones planteadas por los órganos de control, pero invita a la Oficina a hacer un mejor uso de los PTDP a fin de promover la ratificación y la aplicación de los convenios pertinentes, en particular la ratificación universal de los convenios fundamentales, teniendo presente que los Convenios núms. 87 y 98 son los menos ratificados.

- 545.** Acoge con agrado la reciente publicación de estimaciones mundiales y regionales sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso; la Oficina también debería publicar datos sobre la no discriminación, la libertad sindical y la negociación colectiva. Deberían difundirse y reproducirse los modelos de intervención exitosos utilizados en los países mencionados en los párrafos 11 a 18 del documento, y la Oficina debería continuar su labor relativa a la negociación colectiva y los salarios en el próximo bienio. A fin de trabajar de manera integrada para romper los vínculos que se refuerzan mutuamente entre discriminación, trabajo forzoso, falta de derechos de representación y condiciones de trabajo abusivas, el actual programa de referencia IPEC+ debería reflejar mejor los vínculos entre la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la promoción del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y la no discriminación. Refiriéndose a la cuestión del apoyo a la movilidad libremente elegida de las mujeres, dice que la organización de trabajadoras migrantes en sindicatos en los países de destino facilitaría en gran medida su acceso a condiciones de trabajo decentes. Es importante que la OIT aporte su valor añadido del tripartismo y las normas internacionales del trabajo a las alianzas forjadas con la Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración (EPIC) y la Alianza 8.7.
- 546.** La labor relativa al resultado 8 ha demostrado las ventajas de realizar esfuerzos simultáneos para avanzar en la consecución de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y mejorar las condiciones materiales de los trabajadores ocupados en formas inaceptables de trabajo, muchos de los cuales son mujeres. Dado que esas formas son el resultado de deficiencias en ámbitos de política interrelacionados, deben abordarse en diferentes niveles. Al adoptar un enfoque multidisciplinario, los mandantes de la OIT maximizarán las posibilidades de erradicar las formas inaceptables de trabajo, promover el trabajo decente para todos y lograr la igualdad de género. El Grupo de los Trabajadores apoya a la Oficina para que continúe su importante labor en el marco del resultado 8 en el próximo bienio.
- 547.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* observa la confusión que aún continúa en relación con el término «inaceptable» y que no toda la labor llevada a cabo por la Oficina con respecto al resultado 8 se encuentra comprendida en la categoría de «Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo». La expresión «trabajo inaceptable» fue utilizada por primera vez en el Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015 y comprende al menos uno de los siguientes tres factores: 1) vulnera los principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) pone en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana o la seguridad de los trabajadores, o 3) mantiene a sus hogares sumidos en la pobreza extrema. Señala que el primero de ellos claramente se encuentra comprendido en los parámetros del trabajo inaceptable y resalta las referencias que se realizan en la estrategia del resultado 8, así como también la necesidad fundamental de proteger a los trabajadores vulnerables de situaciones que violan estos derechos. En particular, destaca las intervenciones a nivel nacional con el objetivo de abordar el trabajo infantil en la producción de algodón, tal como se menciona en el párrafo 17, así como también en países con gran número de refugiados, como se expresa en el párrafo 18. La OIT debería dirigir sus recursos

a la realización de acciones definidas en las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Sin embargo, señala que no se debe confundir a grupos de individuos que puedan ser más propensos a la discriminación, tales como las mujeres o las poblaciones indígenas, con aquellos que están comprendidos en trabajos inaceptables.

- 548.** Respecto del segundo factor mencionado, hay consenso en que aquellas condiciones de trabajo que amenazan la vida, salud, seguridad, libertad y la dignidad humana de los trabajadores son inaceptables. A la oradora le complace observar las acciones realizadas por la OIT a nivel de país en diversos sectores, diseñadas con el objetivo de solucionar estos temas, conforme surge de los párrafos 12 y 13. La Oficina debería prestar mayor atención a los problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en el concepto de las formas inaceptables de trabajo y en el abordaje que se lleva a cabo para eliminarlas. Considera que la expresión «trabajo inaceptable» debería abordar solamente los dos factores mencionados. «Inaceptable» es de por sí un término fuerte que se refiere a condiciones de trabajo que son tan atroces que deberían desaparecer, no se refiere a aquéllas que son menos que ideales.
- 549.** Focalizarse en la organización de los trabajadores como un elemento esencial de la estrategia de la OIT destinada a eliminar las formas inaceptables de trabajo tiene una efectividad muy limitada debido a que, por la naturaleza misma de estas formas de trabajo, a la mayoría de los trabajadores les resultará muy difícil organizarse. La Oficina reconoce esta limitación en el párrafo 25 del documento. Si bien la falta de representación puede ser un problema, difícilmente pueda ser considerada la causa del déficit de trabajo decente, si no se mejoran la legislación, las prácticas e instituciones nacionales. El Grupo de los Empleadores quisiera que la Oficina clarifique a qué se refiere cuando expresa que se requieren «estrategias de organización innovadoras» y que proporcione ejemplos al respecto. La implementación de las leyes laborales y la fiscalización de su cumplimiento, en particular a través de la inspección laboral, debería ser una parte importante de la estrategia. La Oficina debe asimismo fortalecer la capacidad de los actores nacionales para prevenir y erradicar las formas inaceptables de trabajo, especialmente para mejorar el diseño e implementación de la legislación nacional.
- 550.** Al Grupo de los Empleadores le preocupan las intervenciones a nivel nacional realizadas por la OIT en las siguientes áreas: lucha contra la discriminación de las mujeres mediante la organización y la representación; celebración de negociaciones colectivas para lograr mejores condiciones de trabajo y salarios más justos en el sector de la educación; y creación de la EPIC para abordar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En relación con la negociación colectiva en el sector de la educación, les preocupa especialmente la referencia a los salarios mínimos. Los salarios mínimos varían considerablemente a nivel nacional y sectorial. Nunca han sido debatidos en el Consejo de Administración en el contexto del resultado 8, y su relación con el concepto de «inaceptabilidad» es fundamentalmente importante.
- 551.** En cuanto a las futuras estrategias, la OIT debería analizar sistemáticamente y tomar en cuenta las acciones que han realizado aquellos países que han logrado reducir las formas inaceptables de trabajo. La promoción de un ambiente propicio para el desarrollo empresarial, la creación de empresas y la promoción de la educación y la formación profesional deberían también ser elementos de la estrategia de la OIT.
- 552.** En conclusión, el Grupo de los Empleadores reconoce el valor agregado en el resultado 8, a condición de que haya una clara definición de lo que constituye trabajo «inaceptable» y un consenso de los mandantes sobre esta definición. Los empleadores consideran que el término debería abordar solamente dos factores: la vulneración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y aquellos trabajos que ponen en peligro la vida, la salud, la

libertad, la dignidad humana o la seguridad de los trabajadores. Consideran que el documento va más allá de este consenso, agregando otras condiciones, tales como salarios, y focalizándose en organizar a los trabajadores. Sobre la base de que la Oficina tendrá en cuenta estas preocupaciones, el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.

553. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Senegal señala que acoge con agrado la estrategia de la Oficina, incluidos los esfuerzos para organizar a los trabajadores ocupados en formas inaceptables de trabajo. La Oficina debería centrarse más en capacitar a las poblaciones locales para que trabajen por cuenta propia, en particular, cultivando sus tierras; debe prestarse especial atención a facilitar el acceso de las mujeres a la tierra, porque esto les daría autonomía y las ayudaría a combatir la discriminación. Preocupa especialmente el acoso en el mundo del trabajo, en particular en las zonas francas industriales y las zonas económicas especiales; se deberían celebrar acuerdos de manera prioritaria a fin de evitar toda forma de acoso en esas zonas. Las intervenciones de la Oficina deberían procurar evitar la espiral de discriminación y trabajo forzoso; preocupa especialmente la situación de las niñas africanas empleadas en el trabajo doméstico. El orador alienta a la Oficina para que apoye a los gobiernos de África en la aplicación de los *Principios y directrices para la contratación equitativa* de 2016 y sensibilice a las autoridades de los países de destino acerca del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores domésticos. Celebra las iniciativas conjuntas con otros organismos de las Naciones Unidas con respecto a la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la igualdad de remuneración. La OIT debería acelerar la labor en un marco de acción para la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular a fin de intercambiar buenas prácticas, teniendo debidamente en cuenta la dimensión de género. Insta a la Oficina a que brinde mayor apoyo a las administraciones del trabajo para ayudar a combatir las formas inaceptables de trabajo. A este respecto, debería darse prioridad a los programas de prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en los sectores de la minería, la agricultura y la construcción. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

554. *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria señala que los siguientes países suscriben la declaración: Turquía, Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, República de Moldova y Georgia. Dice que la OIT y sus mandantes, así como las organizaciones multilaterales deben seguir adoptando medidas para garantizar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso y promover la igualdad y la no discriminación, al tiempo que procuran mejorar la seguridad y salud en el trabajo y el acceso a un salario mínimo vital. El enfoque de la OIT coincide con el Plan de Acción sobre derechos humanos y democracia, que promueve la ratificación y aplicación universal de los convenios fundamentales. La creciente inclusión de cláusulas laborales en los acuerdos comerciales, de asociación y desarrollo celebrados entre la UE y otros países refleja la necesidad de velar por la promoción del trabajo decente. Se necesita un enfoque integrado que tenga en cuenta las conclusiones de los órganos de control de la OIT. Acoge con agrado la importancia concedida a los grupos más vulnerables, como los migrantes y los pueblos indígenas, así como a los sectores de alto riesgo, al igual que el enfoque de romper el vínculo con las causas profundas de las formas inaceptables de trabajo que se describen en los párrafos 6 y 11. Las políticas futuras también deberían basarse en un análisis más exhaustivo de los posibles obstáculos al ejercicio de la libertad sindical. También es sumamente importante fortalecer las capacidades de los servicios de inspección del trabajo. Se valora el enfoque de género de la estrategia, en particular en lo que respecta a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como el vínculo de la estrategia con el próximo instrumento o instrumentos de la OIT sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. La oradora apoya plenamente el compromiso de la Oficina de crear un círculo virtuoso entre las inquietudes de los órganos de control, la asistencia técnica de la OIT y el seguimiento nacional. Apoya el proyecto de decisión.

- 555.** *Hablando en nombre de Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, una representante del Gobierno del Paraguay señala que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 8, promueve un abordaje holístico para combatir las formas inaceptables de trabajo, que son generalmente producto de la pobreza sistémica y otras causas. Toma nota con satisfacción del enfoque estratégico adoptado por la Oficina para abordar el problema de las formas inaceptables de trabajo, en particular en sectores catalogados como de alto riesgo, y la cooperación con otras agencias del sistema de las Naciones Unidas en el marco de la EPIC o la Alianza 8.7. La mayoría de los países de la región de América Latina y el Caribe han ratificado los convenios internacionales del trabajo relativos a la lucha contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y aquellos que defienden la igualdad de condiciones como el de igualdad en la remuneración. Es fundamental contar con un marco normativo garante de los derechos laborales y también se debe empoderar a los trabajadores para evitar situaciones de trabajo inaceptables y se debe facilitar las condiciones para la organización en grupos sindicales de estos trabajadores. Las mujeres se enfrentan a una fuerte discriminación y a salarios inferiores, es por tanto fundamental asegurar la contratación equitativa, que garantice igualdad de remuneración así como evitar todo tipo de acoso y violencia en el lugar de trabajo. También debe darse atención especial a la situación de los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas, que pueden ser más susceptibles a que se violen sus derechos laborales. Los esfuerzos para combatir las formas inaceptables de trabajo se deben realizar de forma conjunta con todas las partes interesadas, por lo que las alianzas de colaboración entre las empresas, los sindicatos, la sociedad civil y los gobiernos ayudarán a proponer soluciones innovadoras a problemas persistentes. Siguiendo los buenos resultados de la estrategia actual de la OIT, que prioriza los efectos prácticos de las normas internacionales del trabajo, se podrán tener resultados acordes a las necesidades actuales. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 556.** *Un representante del Gobierno de Tailandia* señala que, además de las iniciativas mencionadas en los párrafos 6 y 11 del documento, el Ministerio de Trabajo de Tailandia ha elaborado una política para 2018 denominada *Vision Ends*, que consta de planes de acción y mecanismos de seguimiento para erradicar la desigualdad, la ineficiencia y las formas inaceptables de trabajo.
- 557.** *Una representante del Gobierno de la Argentina* dice que la correcta aplicación de las normas y las legislaciones laborales debe ser siempre sostenida por la participación activa de los actores sociales para la consecución de objetivos comunes como el crecimiento y el bienestar de las sociedades. Para ello la OIT ofrece un apoyo sustancial, que debe reflejarse en el apoyo presupuestario a estas acciones, y en la inclusión del accionar de la OIT hacia los países con mayor riesgo social. La Argentina está firme en su compromiso por avanzar en la erradicación de estas formas inaceptables de trabajo y será la sede de la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil.
- 558.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* señala que su país cuenta con una legislación para proteger a los trabajadores jóvenes, migrantes y a las trabajadoras, y está adoptando medidas para velar por el respeto de sus derechos. También está adoptando medidas para combatir el empleo informal. Se están facilitando recursos en línea para informar a los trabajadores de sus derechos y supervisar mejor el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 559.** *Un representante del Gobierno de Indonesia* señala que su Gobierno ha mejorado las políticas y la legislación para prevenir y eliminar las formas inaceptables de trabajo en los sectores de alto riesgo. Indonesia ha realizado grandes progresos en la erradicación del trabajo infantil a través de su colaboración con la OIT y espera que la cooperación se fortalezca en el futuro. La aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo depende de la colaboración entre las oficinas de país de la OIT y los mandantes nacionales. La Oficina debería fortalecer la capacidad de las instituciones estatales y los

interlocutores sociales, y ayudar a los gobiernos a responder a los comentarios de los órganos de control. La creación de capacidad y la asistencia técnica son fundamentales para combatir las formas inaceptables de trabajo. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 560.** *Un representante del Gobierno de Nepal* señala que los trabajadores en sectores de alto riesgo, los que trabajan en la economía informal, las trabajadoras, y también los trabajadores migrantes ocupados en empleos poco calificados necesitan protección especial. Contar con información fidedigna sobre los riesgos de algunas ocupaciones podría ayudar a los trabajadores a decidir si aceptan un empleo que los expone a mayores riesgos. La OIT debería seguir brindando apoyo y asistencia técnica a los países para combatir la explotación en el lugar de trabajo y en la elaboración de políticas y reglamentos para proteger a los trabajadores de las formas inaceptables de trabajo. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 561.** *Un representante del Gobierno de la India* dice que su país cuenta con leyes para proteger los derechos de los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y los trabajadores no sindicados, y para reglamentar el trabajo infantil. El país recientemente ratificó el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); lanzó una plataforma en línea contra el trabajo infantil; y aumentó la financiación para el Programa de Rehabilitación de los Trabajadores en Servidumbre, que también abarca las redes de mendicidad, la prostitución forzosa y el trabajo infantil. La OIT debería seguir brindando asistencia técnica a los Estados Miembros a fin de facilitar el diálogo social como la base para combatir las formas inaceptables de trabajo.
- 562.** *Una representante del Gobierno del Reino Unido* señala que su Gobierno inició un llamamiento a la acción para poner fin al trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas, que ha contado con el apoyo de 37 países y entraña el compromiso de aplicar el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Los mecanismos de cooperación internacional y el fuerte liderazgo de las Naciones Unidas son fundamentales para convertir esos compromisos en acciones concretas sobre el terreno y la OIT desempeña un papel fundamental al respecto. La oradora apoya los esfuerzos de la Oficina para promover la ratificación y aplicación del Protocolo de 2014. Para combatir las formas inaceptables de trabajo es necesario adoptar medidas en diversos niveles y hacerlo debería ser una prioridad a nivel internacional. Celebra la labor de la Oficina con respecto al resultado 8 y aguarda con interés las discusiones futuras sobre las cadenas mundiales de suministro. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 563.** *Un representante del Gobierno de China* señala que la OIT debería fortalecer la cooperación internacional a través de la Alianza 8.7. Su Gobierno básicamente eliminó las formas inaceptables de trabajo mediante la promoción de los derechos de los trabajadores, un control más estricto de la aplicación de las leyes laborales y el fortalecimiento de su servicio de inspección del trabajo. Tiene previsto enviar una delegación de alto nivel a la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 564.** *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) dice que la Oficina ha tomado debida nota de los comentarios del Consejo de Administración y que en el futuro intentará fortalecer las esferas mencionadas en el marco del resultado 8. La definición de «formas inaceptables de trabajo» fue discutida por primera vez y aprobada por el Consejo de Administración en 2013 y fue incluida en el Programa y Presupuesto, primero como la esfera de importancia decisiva 8 y más tarde como el resultado 8. La definición siempre ha reconocido el papel que desempeña la pobreza en las formas inaceptables de trabajo. El Consejo de Administración concluyó en 2015 que el reconocimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es indispensable para combatir las formas inaceptables de trabajo; que los entornos de trabajo peligrosos e insalubres, la falta de educación, el impago de salarios o un nivel de ingresos bajo o inestable, junto con la falta

de protección social generan formas inaceptables de trabajo y hacen que las personas sigan trabajando en esas condiciones; y que se necesita un marco de política integrado. Durante la discusión de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019, el Consejo de Administración aprobó el resultado 8 sobre la base del entendimiento común de las formas inaceptables de trabajo y de los medios de combatirlas.

- 565.** La pobreza es tanto una causa como una consecuencia de las formas inaceptables de trabajo. No se pueden abordar las formas inaceptables de trabajo ni avanzar en el logro del trabajo decente para todos, de conformidad con la Agenda 2030, si no se abordan las condiciones que mantienen a las personas en la pobreza.
- 566.** El trabajo doméstico no es sinónimo de forma inaceptable de trabajo, pero a menudo las condiciones en que se realiza son inaceptables: es el sector con la mayor incidencia de trabajo forzoso. Además del trabajo doméstico, el resultado 8 también se centra en muchos otros sectores de alto riesgo, como la construcción, la agricultura y la pesca. Las mujeres y las poblaciones vulnerables tampoco tienen por qué hacer pensar por asociación a las formas inaceptables de trabajo, pero se ha demostrado que ambos grupos están más expuestos a esas condiciones. La Oficina tendrá en cuenta la solicitud de prestar más atención a las graves deficiencias en la seguridad y salud en el trabajo en los sectores de alto riesgo a la hora de elaborar el plan de trabajo para el próximo bienio.
- 567.** En respuesta al comentario del Grupo de los Empleadores según el cual el resultado 8 presta demasiada atención a la organización de los trabajadores ocupados en formas inaceptables de trabajo y a la solicitud de que la Oficina clarifique qué se entiende por «estrategias de organización innovadoras» y dé ejemplos, la oradora dice que la libertad sindical es un derecho habilitante y uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que ocupan un lugar central en la estrategia para el resultado 8. La Oficina está ayudando a desarrollar nuevas formas de organizar a los trabajadores a los que no se puede acceder fácilmente. En el Estado Plurinacional de Bolivia, la Cámara Boliviana de la Construcción ha colaborado con la asociación de trabajadoras de la construcción en establecer un portal de búsqueda de empleo en Internet que mejore sus oportunidades económicas. En Bangladesh, la Oficina ha ayudado a desarrollar una red informal de trabajadores indígenas y tribales en zonas urbanas y está trabajando en formalizar a los trabajadores y afiliarse a la red al movimiento sindical. En Guatemala, el movimiento sindical ha colaborado con asociaciones comunitarias de trabajadores domésticos, que ha dado lugar a la creación de alianzas y nuevos sindicatos.
- 568.** El principio del salario mínimo está consagrado en la Constitución de la OIT y es una de las herramientas para reducir la pobreza. El concepto de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor también es un principio establecido en la Constitución, así como en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), una de las normas fundamentales que ha sido ampliamente ratificada. Además, se trata de una cuestión con respecto a la cual la Oficina está recibiendo cada vez más pedidos de asistencia técnica. El hecho de que una mujer con igual calificación perciba una remuneración inferior a la de un hombre por trabajo de igual valor es inaceptable desde el punto de vista normativo y económicamente ineficiente. Durante el lanzamiento de la EPIC hubo acuerdo con respecto a que la negociación colectiva y los salarios mínimos son medidas de política que pueden contribuir a combatir la discriminación en la remuneración.
- 569.** En respuesta a los pedidos de que la Oficina documente los casos en que se ha logrado combatir con éxito las formas inaceptables de trabajo a nivel nacional y de que identifique los factores determinantes del éxito y las condiciones propicias, la oradora señala que esta cuestión se ha incluido en el plan de trabajo para el próximo bienio.

- 570.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que la cantidad de solicitudes de asistencia recibidas por la Oficina en esa esfera reflejan la necesidad de los Estados Miembros de tomar medidas, adaptadas a sus realidades, a fin de abordar de manera eficaz las formas inaceptables de trabajo en sectores o en grupos específicos de trabajadores, independientemente de la distinción entre formas «aceptables» o «inaceptables» de trabajo. Está de acuerdo en que se debería establecer un vínculo entre la acción para combatir las formas inaceptables de trabajo y la próxima discusión normativa sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Es imposible abordar las formas inaceptables de trabajo sin combatir la pobreza y es en este contexto donde el salario mínimo desempeña un papel importante.
- 571.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* expresa su agradecimiento a la Oficina por tomar en cuenta sus sugerencias de acrecentar las inspecciones laborales a fin de erradicar las formas no aceptables de trabajo como parte de la estrategia para el resultado 8. Dice además, que en la reunión del Consejo de Administración del año 2015, los empleadores dijeron, otra vez, que no podían tomar al pie de la letra los términos utilizados para referirse a aquellos trabajos que mantienen los hogares sumidos en la pobreza y acuñarlos como parte de la terminología que hay que tener en cuenta al hablar de formas no aceptables de trabajo. El término se refiere, en cambio, a aquellas actividades que vulneran los principios y derechos fundamentales en el trabajo y ponen en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana o la seguridad de los trabajadores.

Decisión

- 572.** *El Consejo de Administración pidió al Director General que tomara en consideración sus orientaciones al poner en práctica la estrategia relativa al resultado 8 del Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019 sobre la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo.*

(Documento GB.331/POL/2, párrafo 27.)

Segmento de Diálogo Social

Tercer punto del orden del día

Reuniones sectoriales celebradas en 2017

y propuestas para 2018

(documento [GB.331/POL/3](#))

- 573.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya el proyecto de decisión, a excepción del apartado f) del párrafo 21. A ese respecto, señala que ha habido un considerable debate sobre esta cuestión en reuniones oficiales y también oficiosas, pero solicita más tiempo para proseguir los debates a la mañana siguiente en el seno de su Grupo.
- 574.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* considera que la Reunión de expertos para adoptar pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable y la Reunión tripartita sobre la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud han sido cruciales, pues los trabajadores atraviesan dificultades importantes en ambos sectores. En el sector del turismo proliferan las modalidades de empleo atípicas, lo cual redundaría en detrimento de la protección de los trabajadores. Los servicios de salud deben afrontar una disminución de la financiación pública y la privatización, que también tienen

consecuencias en las condiciones de trabajo. En consecuencia, debería procederse a una aplicación y un seguimiento minuciosos de las recomendaciones y conclusiones de dichas reuniones. La Oficina debería asignar los recursos suficientes para promover y difundir activamente las pautas sobre turismo y las conclusiones de la reunión sobre los servicios de salud y para trabajar conjuntamente con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) según el plan de acción conjunto sobre el empleo en el ámbito de la salud y el crecimiento económico. También debería estudiar la posibilidad de organizar reuniones regionales para el seguimiento del curso dado a las conclusiones de la reunión sobre los servicios de salud.

- 575.** Como medida de seguimiento de la Reunión de expertos para adoptar directrices de política para la promoción de medios de vida sostenibles en las zonas rurales dirigidas a los sectores agroalimentarios, debería organizarse, tal como se ha propuesto, una reunión de expertos para adoptar directrices de política sobre la promoción del trabajo decente en las plantaciones. La aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a todos los trabajadores sin excepción es un elemento central de la labor de la OIT. Ello es especialmente pertinente en el sector de la agricultura, que adolece de una elevada concentración de trabajadores vulnerables, sobre todo mujeres. El tema prioritario del período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que se celebrará en Nueva York en marzo de 2018, será la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas rurales. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión en su totalidad.
- 576.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República de Corea señala que su Grupo apoya la celebración de reuniones de expertos, pero también considera importante que todas las partes se pongan de acuerdo sobre la lista de temas que deben tratarse en ellas. Lamentablemente, en la Reunión de expertos sobre los sectores agroalimentarios de 2016 no se llegó a ninguna conclusión. Para evitar que esa desafortunada situación se vuelva a producir, sólo debería convocarse una segunda reunión si los grupos tripartitos consideran que es factible culminar la elaboración de las directrices. El Director General debería convocar, por tanto, consultas tripartitas adicionales a fin de estudiar las posibilidades y condiciones para la celebración de una reunión de expertos sobre esos sectores.
- 577.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda señala que su grupo apoya los apartados *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)* y *g)* del proyecto de decisión. Tras indicar que una gran proporción de los medios de vida de la población rural en África depende de los sectores agroalimentarios y que éstos contribuyen notablemente a las economías de los Estados Miembros en la región, destaca la necesidad crucial de contar con directrices de política a ese respecto. Por ello, el grupo de África está dispuesto a entablar discusiones constructivas con otros mandantes a fin de lograr resultados tangibles sobre el apartado *f)* del proyecto de decisión. No obstante, sólo debería convocarse una segunda reunión si los mandantes tripartitos consideran factible que dicha reunión concluya con éxito sus labores. Por último, constata que en el documento no se indican las razones para la reorientación del tema principal de la reunión hacia «el trabajo decente en las plantaciones», por lo que solicita aclaraciones a la Oficina.
- 578.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Paraguay declara que su grupo apoya vivamente la publicación de las pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, y celebra la amplia divulgación de las conclusiones de la reunión tripartita sobre los servicios de salud. Una reunión de expertos para adoptar directrices de política para la promoción de medios de vida sostenibles en las zonas rurales resulta apropiada. A ese respecto, su grupo apoya la adopción de directrices actualizadas para el sector agroalimentario en su conjunto. El GRULAC también apoya los apartados *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)* y *g)* del proyecto de decisión. Con respecto al apartado *f)*, su grupo está de acuerdo con los interlocutores sociales en que deberían celebrarse consultas para alcanzar un

consenso sobre la celebración de una reunión que contribuya a la promoción del trabajo decente en la economía rural.

- 579.** *Hablando en nombre de los países nórdicos*, una representante del Gobierno de Finlandia elogia la labor de la Reunión tripartita sobre los servicios de salud, teniendo en cuenta el déficit mundial de 18 millones de trabajadores de la salud previsto en 2030 y las previsiones de creación de unos 40 millones de empleos nuevos en los sectores de la salud y los servicios sociales. En ese sentido, la excelente cooperación entre la OIT, la OMS y la OCDE es el tipo de alianza internacional necesaria en la era de los ODS y ha sido alabada en el Foro Político de Alto Nivel, celebrado en Nueva York en julio de 2017, como un modelo a seguir en el sistema de las Naciones Unidas.
- 580.** *Un representante del Gobierno de México*, en referencia a la Reunión de expertos sobre turismo socialmente responsable que su Gobierno tuvo el honor de presidir, destaca la importancia del turismo para su país como fuente de divisas y de empleo, principalmente para jóvenes y mujeres, y estima que las pautas adoptadas constituyen una herramienta de suma utilidad para garantizar el empleo digno, productivo y socialmente responsable para un gran número de mexicanos y para asegurar un desarrollo sustentable y entornos propicios para las empresas. Tras lamentar la falta de consenso en la Reunión de expertos sobre los sectores agroalimentarios, el orador expresa su convencimiento de que, a través del diálogo tripartito y la identificación de barreras y retos, se podrían conseguir resultados positivos, aprovechando la experiencia obtenida durante la primera reunión. En ese sentido, México aprecia la disposición manifestada por el Grupo de los Empleadores y se muestra flexible con respecto a la fecha de una reunión futura. En conclusión, apoya el proyecto de decisión, con excepción del apartado f).
- 581.** *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) agradece el alentador apoyo expresado por los Miembros y toma buena nota de sus comentarios con respecto al empleo en el sector de la salud.
- 582.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Políticas Sectoriales) señala que la Oficina mantuvo consultas tripartitas oficiosas a fin de establecer las condiciones para la celebración, en el bienio 2018-2019, de una reunión de expertos para adoptar directrices de política para la promoción de medios de vida sostenibles en las zonas rurales. En dichas consultas se sugirió que, en la siguiente reunión de expertos, sólo se examinaran los temas que no habían sido tratados en la primera reunión de 2016, esto es, el capítulo sobre las plantaciones. Sin embargo, no se llegó a ningún consenso y se decidió someter la cuestión al Consejo de Administración para que tomara una decisión al respecto.
- 583.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* considera que la OIT debería llevar a cabo una labor más eficaz con respecto a la economía rural y los sectores agroalimentarios, en consonancia con las observaciones iniciales del Director General en la presente reunión del Consejo de Administración de que la OIT debería tener una repercusión en la realidad laboral. En este contexto, el Grupo de los Trabajadores se pregunta si las actividades de la OIT en la economía rural y los sectores agroalimentarios no están condenadas a la ineficacia, tal es la dificultad en alcanzar un acuerdo sobre un programa para mejorar la situación de cientos de millones de trabajadores, algunos de los cuales se enfrentan a las peores formas de trabajo. Los convenios fundamentales aún están lejos de una aplicación generalizada en la economía rural y en los sectores agroalimentarios. Ésta debería ser una de las principales prioridades de la OIT. Sólo con una actitud constructiva se podrá resolver la apremiante situación en las zonas rurales.
- 584.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* lamenta que las posiciones de los interlocutores sociales sigan estando tan alejadas para vislumbrar una satisfactoria conclusión de las discusiones. Tras observar que en las discusiones oficiosas se propuso que la cuestión se

examinara en reuniones regionales o subregionales, en lugar de hacerlo en una reunión de expertos, agradece los constantes esfuerzos por hallar una forma de avanzar, pero indica que el Grupo de los Empleadores no apoyará la propuesta. El orador asevera que no deberían albergarse dudas sobre el compromiso de los empleadores con el diálogo social, pero que es importante reconocer que el Consejo de Administración en ocasiones aborda cuestiones difíciles y controvertidas y que hay temas que, en esos casos, no pueden ser objeto de diálogo.

- 585.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* manifiesta su decepción por el hecho de que el Grupo de los Empleadores no apoye el apartado f) del párrafo 21 del proyecto de decisión, incluso a pesar de que la propuesta de la Oficina para ese apartado es menos ambiciosa de lo inicialmente acordado. A la vista de los obstáculos existentes, se había reorientado el tema central hacia el ámbito de las plantaciones a fin de poder avanzar al menos parcialmente en un sector que suscita preocupación. No obstante, esos esfuerzos han caído en saco roto debido a la posición adoptada por los empleadores. El objetivo de los comentarios realizados por el Grupo de los Trabajadores era recordar a los Miembros los hechos y realidades sobre el terreno y subrayar la necesidad de desplegar importantes esfuerzos en el sector rural, con el compromiso de todas las partes, para lograr el cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo. Una situación en la que la OIT parece sucumbir al inmovilismo en un sector que debería ser prioritario resulta inaceptable. Por consiguiente, en aras de seguir avanzando, el Grupo de los Trabajadores podría estar de acuerdo en no respaldar la propuesta contenida en el apartado f) del párrafo 21 del proyecto de decisión, siempre que se entablen discusiones oficiosas en las que participen todas las partes, incluidos los interlocutores sociales y la Oficina.
- 586.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República de Corea recuerda la petición de su Grupo al Director General de convocar nuevas consultas tripartitas sobre la posibilidad de celebrar una reunión de expertos y sobre las condiciones para tal celebración. En ese sentido, su Grupo acogería con beneplácito que se entablaran nuevas discusiones durante el Consejo de Administración, si los grupos tripartitos están de acuerdo.
- 587.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* sugiere que, habida cuenta de la divergencia de opiniones, el Consejo de Administración adopte el proyecto de decisión sin el apartado f) del párrafo 21. También propone que, dada la perpetua disposición de los empleadores a entablar nuevas discusiones sobre esta cuestión, los miembros radicados en Ginebra prosigan el diálogo de manera oficiosa con miras a hallar una forma de avanzar y retomar el examen de esta cuestión durante el próximo bienio.
- 588.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* constata que no se ha llegado a ningún consenso en la discusión sobre el apartado f) del párrafo 21 y, por consiguiente, está de acuerdo en que no se adopte. Las reuniones de expertos sólo pueden tener éxito si cuentan con la plena participación tripartita. Sin embargo, no está todo perdido en el ámbito de las plantaciones ya que, a raíz de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008, se encomendó a la Oficina y al Director General la ejecución de una serie de actividades, por lo que no cesarán los esfuerzos por poner en práctica las conclusiones de la Conferencia. La reunión de expertos propuesta hubiera podido acelerar el progreso hacia la consecución de estos objetivos, pero las consultas oficiosas más amplias que se celebren tras la presente reunión del Consejo de Administración pueden propiciar el reconocimiento de la urgencia de la situación y facilitar un acuerdo sobre los ámbitos en los que se puede trabajar conjuntamente.

Decisión

589. *El Consejo de Administración:*

- a) *tomó nota de los informes de las reuniones mencionadas en la sección I del documento GB.331/POL/3;*
- b) *autorizó al Director General a que publicara las Pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable;*
- c) *autorizó al Director General a que enviara el informe final de la Reunión tripartita sobre la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud a los gobiernos, con el ruego de que a su vez transmitieran dicho informe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores y a las demás organizaciones internacionales interesadas;*
- d) *pidió al Director General que, al elaborar las propuestas de actividades futuras de la OIT, tuviera presentes las recomendaciones formuladas en las reuniones mencionadas en la sección I del documento GB.331/POL/3;*
- e) *solicitó al Director General que colaborara con la OMS y la OCDE para la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Alto Nivel sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico y que tomara en consideración sus orientaciones en la aplicación del Plan de Acción Quinquenal sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico, y*
- f) *aprobó las propuestas contenidas en el cuadro anexo al documento GB.331/POL/3 relativas a las fechas, la duración, el título oficial, la finalidad y la composición de las reuniones en él enumeradas.*

(Documento GB.331/POL/3, párrafo 21, en su versión enmendada.)

Cuarto punto del orden del día

Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo (documento [GB.331/POL/4](#))

590. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que en 2016 el número de muertes provocadas por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales fue superior al de las muertes causadas por las guerras y los conflictos armados, y que la mitad de los trabajadores carece de contrato. Esta es la coyuntura a la que se enfrentan todos aquellos que tratan de alcanzar los objetivos del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y procuran que las inspecciones del trabajo se lleven a cabo de manera independiente, sin presiones de los empleadores o de los Estados, protejan a los trabajadores de riesgos indebidos y sancionen a las empresas que les exponen a esos riesgos. Los servicios de inspección del trabajo deben disponer de recursos y personal calificado para poder resistir a la presión de las empresas, y los inspectores deben ser capaces de intervenir en toda la cadena de valor. Según se establece en el artículo 4 del Convenio núm. 81, «la inspección del trabajo deberá estar bajo*

la vigilancia y control de una autoridad central». Demasiados gobiernos realizan reformas que contradicen esos objetivos y debilitan los servicios de inspección del trabajo.

- 591.** Por todos estos motivos, el resultado 7 es uno de los pilares del mandato de la OIT, como ya reconoció el Grupo de los Trabajadores en 2015, cuando también destacó que, para lograr un mejor cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, los servicios de inspección deben ser de carácter público. La inspección del trabajo está relacionada con la protección del conjunto de los derechos de los trabajadores, y no se limita a las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo (SST), si bien éstas reclaman mayor atención de la comunidad internacional. A pesar de la gran importancia que se concede a la asistencia técnica y el asesoramiento de políticas que presta la OIT sobre la reforma del derecho del trabajo en ámbitos como la seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo y la solución de conflictos laborales, algunos gobiernos han hecho caso omiso de las recomendaciones formuladas y han impuesto reformas que han debilitado tanto la legislación como la inspección del trabajo. Por consiguiente, hace falta instaurar un mecanismo de seguimiento eficaz.
- 592.** El Grupo de los Trabajadores valora positivamente el desarrollo de herramientas para evaluar la inspección y la administración del trabajo. La inspección electrónica resulta útil siempre que se mantenga el componente humano y cuando muchos países disponen ya de esa tecnología. Desgraciadamente, este dista mucho de ser el caso, a pesar de los esfuerzos de la OIT. El orador expresa su satisfacción por las herramientas prácticas que se están poniendo a prueba en diversos países y confía en que su desarrollo sea tripartito. No se deberían subestimar las responsabilidades de los empleadores a la hora de identificar riesgos y prevenir accidentes. En lo que respecta al proyecto *safeyouth@work* (jóvenes seguros y saludables), el Grupo advierte del riesgo de centrarse exclusivamente en el comportamiento de los trabajadores a costa de hacer caso omiso del papel que los empleadores cumplen en el fomento de lugares de trabajo seguros y saludables. El Grupo apoya la metodología de investigación concebida para detectar los puntos vulnerables de la SST y los factores que favorecen o que limitan las mejoras en el ámbito de la SST en las cadenas mundiales de suministro, y alienta su integración en la planificación de todos los proyectos de la OIT relacionados con el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Respecto del programa *Better Work* y el Portal de Transparencia, al Grupo le gustaría que la OIT fuera más allá de la formulación de orientaciones sobre datos e información en materia de SST. El Grupo aguarda con interés los resultados de las distintas comisiones tripartitas establecidas en Azerbaiyán, Benin, Burkina Faso y Túnez, que confía en que serán productivos. El nuevo resultado 7 correspondiente al Programa y Presupuesto para 2018-2019 debe mantener la continuidad de las acciones de la OIT y dejar patente la importancia de que exista un buen servicio público de inspección del trabajo. Tomando nota de las novedades relativas a los programas de referencia, el establecimiento de alianzas de colaboración y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el orador manifiesta su pleno apoyo a la idea de una coalición mundial sobre seguridad y salud en el trabajo. La seguridad y salud en el trabajo y la inspección del trabajo merecen más atención. En la 106.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Grupo de los Trabajadores propuso que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo se considerara un derecho humano fundamental. Para los trabajadores de todo el mundo, este asunto es cada vez más urgente.
- 593.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que la instauración de un diálogo social sólido y de relaciones laborales armoniosas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores es esencial para el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Para hacer efectivo el resultado 7 convendría fortalecer las funciones de control del cumplimiento de las normas y de prevención que desempeñan los servicios de inspección y administración del trabajo, y mejorar la colaboración entre empleadores y trabajadores mediante la prestación de asistencia técnica a los interlocutores sociales.

- 594.** No debería centrarse la atención únicamente en las cadenas mundiales de suministro. En este sentido, la OIT debe centrarse en el uso efectivo de los recursos, además de en la prevención, a través del asesoramiento y el intercambio de conocimientos y buenas prácticas. El establecimiento de una cultura del cumplimiento de las normas debería contemplar un código de ética para los inspectores del trabajo, y las inspecciones no deberían suplantar otras funciones, como la conciliación.
- 595.** La colaboración estratégica y el diálogo social favorecerán la inspección del trabajo, el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y las condiciones de trabajo. Se podría potenciar la participación de los interlocutores sociales a través de la promoción de órganos consultivos de inspección del trabajo, compuestos por representantes de los trabajadores y de los empleadores, a fin de facilitar la aplicación de las políticas de cumplimiento de la legislación. Los interlocutores sociales también deberían participar en la reglamentación y supervisión de las iniciativas de cumplimiento de las normas. El orador destaca el papel de ACTRAV y ACT/EMP en las actividades de la Oficina sobre cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, así como la contribución del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) en el ámbito del desarrollo de la capacidad.
- 596.** La inspección del trabajo también beneficia a los empleadores, que gracias a ella pueden obtener información y recibir formación para mejorar las condiciones de trabajo en sus empresas. A ese respecto, la Oficina debería tomar en consideración la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación desarrolladas en coordinación con los gobiernos y los interlocutores sociales. Las administraciones del trabajo podrían adoptar enfoques modernos, como la utilización de soluciones tecnológicas y la planificación estratégica. Los servicios de inspección del trabajo deberían tomar en consideración las tendencias del mercado de trabajo y ajustar los programas a los cambios en el mundo del trabajo.
- 597.** Se debería dar más importancia a la adopción de un enfoque diferenciado y pragmático para el logro del resultado 7, cuyo pragmatismo se debería sustentar en las lecciones extraídas y los desafíos que se plantean. La estrategia general debería tomar en consideración las circunstancias específicas de cada país, y los proyectos de la OIT deberían estar adaptados al contexto nacional. La asistencia relativa al cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo sigue sin estar bien integrada en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Su Grupo considera necesario establecer una cooperación continua entre las unidades técnicas de la OIT.
- 598.** La inspección del trabajo puede beneficiar en gran medida a la economía informal. Además de reconocer la importancia de la SST, la Oficina debería centrarse en cuestiones fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La OIT debería priorizar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo en determinados países. Los trabajadores de las cadenas mundiales de suministro tienen los mismos derechos a condiciones de trabajo decente que los trabajadores de la economía doméstica, y por lo tanto la Organización debería procurar mejorar las condiciones para todos los trabajadores en todo lugar. Su Grupo ya había advertido acerca de la referencia explícita a las cadenas mundiales de suministro en la formulación revisada del resultado 7. Es fundamental garantizar la rendición de cuentas en relación con los indicadores y metas revisados para el próximo bienio, con el fin de que primero se refuercen los servicios de inspección del trabajo y se compruebe que ha habido mejoras en cuanto al cumplimiento de la legislación, antes de tratar de alcanzar las metas fijadas. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 599.** *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno del Paraguay dice que los gobiernos de la región han realizado importantes esfuerzos con el propósito de mejorar el cumplimiento de las obligaciones laborales en las empresas y, como consecuencia, disminuir los riesgos de conflicto e inseguridad laboral. El apoyo y la asistencia técnica de la OIT son fundamentales para la elaboración de marcos jurídicos y normativos adecuados

en la administración del trabajo. Sin embargo, no sólo debe contarse con un robusto cuerpo normativo, también la capacitación de los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales es esencial para lograr un mayor cumplimiento de las normas laborales.

- 600.** La inspección se debe seguir fortaleciendo como parte de una política pública integral del trabajo, y el alcance del sistema de inspección se debería extender a las regiones más apartadas y desprotegidas, por lo menos desde la perspectiva de las relaciones de trabajo. También se debería ampliar el alcance de las funciones preventivas y de policía administrativa, mediante el acercamiento a las regiones con instrumentos como la inspección móvil y el establecimiento de espacios de diálogo, mediación y concertación. A ese respecto, se deberían armonizar los procesos administrativos y la acción a nivel central con las regiones para responder a las necesidades de la población laboral de una manera incluyente, bajo un enfoque diferencial que tenga en cuenta el tipo de actividad, el tipo de región y la condición del trabajador. En términos de prevención, el sistema de inspección del trabajo debería procurar el pleno cumplimiento de todas las normas de carácter sociolaboral, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores. En ese sentido, se debe apoyar la profesionalización de los sistemas de inspección del trabajo e incorporar tanto medidas preventivas como sanciones, a fin de garantizar condiciones de trabajo decentes y un entorno de trabajo seguro. Teniendo en cuenta que la seguridad y salud en el lugar de trabajo es una responsabilidad compartida, se debería seguir consolidando la colaboración entre todos los interlocutores. La evaluación de la inspección del trabajo debería tener carácter prioritario.
- 601.** La oradora destaca los vínculos entre la inspección del trabajo y la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16, que promueve sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible. La OIT debería seguir abriendo este tipo de iniciativas y brindando asesoramiento técnico en este ámbito. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 602.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda reconoce la importancia de las inspecciones del trabajo a la hora de garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en el lugar de trabajo y de promover el trabajo decente. En ese sentido, toma nota de los esfuerzos desplegados por la Oficina para promover el cumplimiento de la legislación laboral a través del fortalecimiento de las funciones de inspección en los países mencionados en el documento. La Oficina debería ampliar sus actividades a otros países y aprovechar las enseñanzas extraídas al diseñar y aplicar los PTDP. Considera que la Oficina debería tomar medidas prácticas para poder aplicar las herramientas de política que se han desarrollado con el fin de mejorar las inspecciones del trabajo y hacer un seguimiento del trabajo infantil. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 603.** *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, una representante del Gobierno de Bangladesh dice que las actividades de desarrollo de la capacidad y de reforma jurídica y política llevadas a cabo por la OIT contribuyen a mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y a promover la ratificación de instrumentos y la prestación de servicios de inspección del trabajo en muchos países, y toma nota del enfoque de la Oficina para superar las dificultades enumeradas en el documento. Considera fundamental que se preparen módulos de conocimientos para divulgar las buenas prácticas en materia de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, en particular en lo relativo a la inspección del trabajo en países con un sector informal amplio. El Centro de Turín debería intensificar sus programas de formación sobre seguridad en el lugar de trabajo basados en las buenas prácticas de inspección del trabajo y en los programas de referencia. La Oficina debería mejorar la recopilación, el análisis y la difusión de datos e información, sobre todo en el ámbito de las cadenas mundiales de suministro. Además, en la elaboración y aplicación de los programas de referencia se debería adoptar un enfoque específico para cada región, en el que se tengan en cuenta los niveles de desarrollo industrial e inspección del trabajo, así como

el contexto socioeconómico. La inspección del trabajo contribuye a promover el trabajo decente para todos, en consonancia con lo dispuesto en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asimismo, la asistencia integral y a largo plazo de la Oficina en materia de inspección del trabajo contribuirá a promover el diálogo social en países con una capacidad administrativa limitada. Los resultados de las deliberaciones del Consejo de Administración deberían incorporarse plenamente en la futura labor de la Oficina en relación con el resultado 7. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.

- 604.** *Una representante del Gobierno de la Argentina* observa que es tarea de los Estados garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo en todos los lugares de trabajo, y señala que el incumplimiento de ese deber de control y la no observancia de las normas genera malas condiciones de trabajo que afectan al desarrollo económico, atentan contra las políticas de distribución de ingresos y perjudican a las empresas que cumplen la normativa. Es necesario actualizar y modernizar los marcos jurídicos y normativos a fin de que se adecúen a la realidad de las economías y las estrategias de crecimiento, y a la vez dotar a la inspección del trabajo de las capacidades adecuadas para aplicar la normativa. Todo esto requiere, además, ámbitos de diálogo social consolidados y una mejora constante de las relaciones laborales. La oradora destaca los esfuerzos de su país por fortalecer el sistema de inspección del trabajo a través de la capacitación, el mejor uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el refuerzo de la capacidad institucional, en particular para el acceso a los lugares más distantes, en consonancia con las normas de la OIT. Estas acciones se han complementado con el fortalecimiento de programas de cooperación con países limítrofes y la puesta en marcha de programas de estímulo al registro laboral. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 605.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria dice que la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega, República de Moldova y Georgia suscriben la declaración. Acoge con satisfacción la estrategia relativa al resultado 7 y los tres cambios fundamentales que se pretenden lograr. Los servicios de inspección del trabajo deberían ser fuertes y eficaces, y ser de carácter exclusivamente público, aunque hace falta cooperación a nivel del conjunto del sistema de la administración del trabajo. Tras señalar que la importancia que la OIT atribuye al cumplimiento de las normas coincide con las políticas actuales de la UE, la oradora destaca la contribución de la UE y sus Estados miembros a diversas intervenciones de la OIT. Aplauda la elaboración de los programas de referencia de la OIT, *Better Work* y Acción Global para la Prevención en el ámbito de la SST — y la atención que se presta en este último a los trabajadores vulnerables y a los sectores de alto riesgo — y alienta a las partes interesadas a participar en iniciativas similares. Convendría que en el informe se presentara un resumen de resultados de las acciones a las que se hace referencia en la parte sobre reforma de la legislación laboral y formulación de políticas. Acoge con satisfacción la elaboración de herramientas para el desarrollo de conocimientos a efectos, entre otras cosas, de la inspección del trabajo en la economía informal y el sector de la construcción. Las alianzas contribuyen a mejorar los conocimientos y a fortalecer la cooperación, y en ese sentido apoya la coalición mundial propuesta en materia de SST. El cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo sólo puede lograrse mediante enfoques generales, dotados de recursos suficientes y bien coordinados. También se requieren inversiones para fortalecer la capacidad institucional y promover el intercambio de buenas prácticas. La oradora reconoce la dificultad de garantizar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, en particular a raíz de la economía informal, el trabajo no declarado, la falta de prevención en relación con la SST, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, las formas atípicas de empleo y la subcontratación. Hace falta establecer vínculos con otros resultados del Programa y Presupuesto de la OIT para que los enfoques de políticas estén mejor integrados. También podría ser necesario revisar los PTDP para incorporar en ellos intervenciones relativas al cumplimiento de las normas. Si bien agradece la explicación acerca de la contribución del resultado 7 al logro de los ODS, la

oradora también cree que ese resultado contribuye a la aplicación de las conclusiones de las discusiones recurrentes de 2015 y 2017 sobre la protección de los trabajadores y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La oradora apoya el proyecto de decisión.

- 606.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que su país se ha esforzado por fortalecer la inspección del trabajo en consonancia con las normas de la OIT. La inspección del trabajo debe seguir siendo responsabilidad del Estado. El recurso a las tecnologías de la información y la comunicación, incluido el desarrollo de sistemas en línea, ha aumentado la eficacia de las inspecciones. El orador expresa su inquietud por la inobservancia de las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y las relaciones laborales y la vulneración de los derechos de los trabajadores, en particular los del sector informal. Las alianzas regionales posibilitan el intercambio de buenas prácticas sobre inspección del trabajo y aumentan la eficacia de las inspecciones. Agradece a la OIT su apoyo para la traducción al ruso de módulos de formación para inspectores y por la participación de expertos de la Oficina en un foro de capacitación nacional. Su Gobierno seguirá colaborando con la OIT para mejorar la eficacia de las inspecciones del trabajo a nivel estatal y federal. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 607.** *Un representante del Gobierno de Indonesia* dice que la inspección del trabajo es esencial para la consecución del trabajo decente. Su Gobierno ha aplicado muy diversas medidas para fortalecer la eficacia de la inspección del trabajo, entre otras cosas a través de la capacitación sobre normas del trabajo para representantes de los empleadores y de un sistema de presentación de informes en línea. Además, Indonesia ha empezado a aplicar una nueva estrategia en virtud de la cual las administraciones locales llevan a cabo sus propias inspecciones del trabajo. El orador concuerda con la importancia del intercambio de conocimientos e información para promover el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo a través de la inspección del trabajo. En ese contexto, el Centro de Turín debería seguir organizando programas de desarrollo de capacidades sobre inspección del trabajo adaptados a las necesidades específicas de los países y de los mandantes. Encomia las nuevas herramientas prácticas de la OIT para fortalecer la capacidad de los servicios de inspección del trabajo y aguarda con interés el informe del proyecto *safeyouth@work*. La OIT debería seguir aplicando su enfoque general, pragmático y sistemático sobre promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo de acuerdo con las necesidades y circunstancias del país concernido, y adoptar el mismo planteamiento en lo que respecta a los PTDP. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 608.** *Un representante del Gobierno de China* manifiesta su satisfacción por la considerable asistencia técnica que la OIT ha prestado a los Estados Miembros a lo largo de los dos últimos años en el ámbito de la inspección del trabajo. En referencia a la estrategia relativa al resultado 7 de la Oficina, sugiere que se analicen y compartan las experiencias positivas y las buenas prácticas de los Estados Miembros en relación con la promoción del cumplimiento de las normas del trabajo mediante la inspección del trabajo. Se debería reforzar el apoyo a los Estados Miembros en el ámbito del desarrollo de la capacidad de la inspección del trabajo y el Centro de Turín debería ayudar a los Estados Miembros a elaborar cursos de formación sobre inspección y a potenciar el aprendizaje en línea. Los organismos de la seguridad social deberían incentivar a las empresas para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y capacitar al personal sobre SST. Además, se debería alentar a estos organismos a dedicar más recursos a las indemnizaciones por accidentes del trabajo. Según esa perspectiva global, es preciso acelerar la investigación y garantizar la prestación de asistencia técnica y asesoramiento.
- 609.** *Un representante del Gobierno de Bangladesh* dice que es fundamental que la inspección sea eficaz, transparente y creíble para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, la seguridad en el lugar de trabajo y el bienestar de los trabajadores, y que la eficacia de la administración e inspección del trabajo depende del grado de desarrollo económico e industrial

de los países. Desde 2013, el sistema de inspección del trabajo de Bangladesh ha experimentado cambios notorios y significativos tanto en la ley como en la práctica. Agradece a la Oficina y a los asociados para el desarrollo por el apoyo prestado, que ha facilitado en gran medida los esfuerzos de su país por endurecer las penas, incrementar el número de inspectores y los recursos para la inspección, racionalizar los procedimientos de presentación de informes, aumentar la seguridad en los edificios que albergan fábricas textiles y crear organismos de seguridad y salud. Debería implantarse una cultura del cumplimiento de las normas mediante la mejora de la inspección del trabajo en todas las regiones, países y economías. Los empleadores y los trabajadores deberían recibir formación, y en ese aspecto el Centro de Turín puede desempeñar un papel crucial. También resulta importante seguir fortaleciendo la capacidad de la Oficina para intercambiar buenas prácticas y divulgar información. Por último, la Oficina debería proporcionar apoyo continuado a largo plazo a los países con recursos limitados a través de una alianza más amplia, en particular en lo relativo a la consecución de los correspondientes ODS. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.

- 610.** *Una representante del Gobierno de Grecia* señala que la inspección del trabajo es un elemento fundamental de la estrategia y concuerda en que para aplicar un enfoque integral y sistemático tiene que haber una colaboración dentro del sistema de administración del trabajo en el sentido más amplio. Además, coincide en la necesidad de realizar consultas y colaborar con los interlocutores sociales en la formulación, la aplicación y el seguimiento de las iniciativas para el cumplimiento de las normas. La oradora explica la labor efectuada por Grecia para atajar la informalidad y mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, que ha dado lugar a la aprobación de una Hoja de ruta trianual para luchar contra el trabajo no declarado, en la que también se prevén los preparativos para la ratificación del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). En relación con la estrategia, está de acuerdo en que sólo se podrán obtener resultados si se aplica un enfoque pragmático respecto de las necesidades actuales y las circunstancias específicas de cada uno de los países interesados. Alienta a la OIT a mantener los principales elementos de la estrategia para 2016-2017 en la estrategia relativa al resultado 7 del Programa y Presupuesto para 2018-2019, y apoya el proyecto de decisión.
- 611.** *Una representante del Gobierno de la India* dice que la fortaleza de los mecanismos de aplicación de la legislación laboral es inherente a la viabilidad del sistema de administración del trabajo y constituye un requisito indispensable para promover el Programa de Trabajo Decente. El cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo es esencial para que el sistema de gobernanza sea eficiente y transparente. Además, éste debería estar en consonancia con el contexto nacional y las normas del trabajo. Se podrían emprender iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación en la medida en que contribuyen a que los mandantes desarrollen un enfoque cohesionado y respeten las obligaciones legales, pero dichas iniciativas no deberían suplantar la labor que llevan a cabo los inspectores del trabajo. Deberían crear sinergias con los objetivos de inspección de las autoridades públicas, en lugar de abrir una vía paralela a los servicios de inspección. La India está introduciendo innovaciones tecnológicas en el ámbito de la inspección del trabajo, con resultados positivos. Si bien el objetivo de la estrategia sigue siendo la promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante el diálogo social, marcos jurídicos y de política apropiados, e instituciones públicas dotadas de capacidad suficiente para desempeñar sus cometidos y funciones, los mecanismos de cumplimiento de las normas deberían ser suficientemente flexibles para no frenar el crecimiento, que es fundamental para crear empleo. La OIT debería seguir fortaleciendo la capacidad de los mandantes. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 612.** *Un representante del Gobierno de Nepal* dice que puede mejorarse el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo a través del esfuerzo conjunto de todas las partes interesadas por elaborar y aplicar una serie de planes y acciones prioritarias, y a ese respecto acoge con satisfacción las actividades realizadas por la OIT, según se expone en el documento. Para alcanzar los objetivos previstos, hace falta que se apliquen los diversos marcos jurídicos

elaborados con miras a mejorar las condiciones de trabajo y velar por la seguridad en el lugar de trabajo. Es fundamental disponer de un sistema de inspección del trabajo para promover y aplicar la normativa vigente en el lugar de trabajo, velar por la seguridad en el lugar de trabajo y promover y fortalecer el cumplimiento de la legislación laboral. Los organismos nacionales encargados de supervisar la aplicación efectiva de la legislación del trabajo y de promover el cumplimiento de las normas deberían contar con la autoridad y los recursos necesarios para cumplir con su deber, y en particular disponer de recursos humanos suficientes y de inspectores calificados y competentes. En Nepal, el Ministerio de Trabajo y sus dependencias realizan inspecciones en empresas y están autorizados a tomar medidas contra cualquier entidad en caso de incumplimiento de la normativa, y el Gobierno ha aprobado recientemente una nueva ley que contiene disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. El orador pide a la Oficina que siga facilitando el diálogo social y proporcionando apoyo técnico e institucional a través de programas específicos por país, en particular en el ámbito del desarrollo de la capacidad y de la formulación de políticas. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.

- 613.** *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) dice que la estrategia se basa en obtener la participación de todas las partes interesadas que podrían influir en el logro del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, en toda la gama de normas del trabajo. Por supuesto, los empleadores y los trabajadores son actores clave para conseguir un mayor cumplimiento de la legislación en todos los niveles. La oradora toma nota de los comentarios relativos a la necesidad de contar con estrategias e intervenciones específicas por país y por región de cara a la prestación de asistencia orientada a la acción cuando así lo soliciten los Miembros, en particular en lo que respecta a los lugares de trabajo de alto riesgo y al trabajo informal y no declarado.
- 614.** La estrategia contiene numerosos puntos de convergencia con las prioridades expresadas por los Miembros, entre ellas las formuladas por el Grupo de los Empleadores. Una de estas prioridades — fortalecer las funciones de prevención y control del cumplimiento que desempeñan los servicios de inspección del trabajo — figura en el primer y segundo eje de la estrategia de la OIT. Otra prioridad — la necesidad de mejorar la colaboración entre empleadores y trabajadores para mejorar el cumplimiento de las normas — es el tercer eje de la estrategia de la OIT. La necesidad de esta colaboración también se refleja en las iniciativas de formación, mencionadas en distintas partes del documento, y en la importancia concedida al diálogo social. Además, la academia de formación sobre el diálogo social y las relaciones laborales, celebrada en el Centro de Turín, que ofrece un plan de estudios muy completo, ocupa un lugar central en la estrategia.
- 615.** La Oficina está de acuerdo en que la inspección del trabajo debe considerarse en el contexto más amplio de la administración del trabajo, y por ese motivo en el párrafo 7, por ejemplo, se indica que para aplicar un enfoque integral tiene que haber una colaboración de los servicios de inspección con el sistema de administración del trabajo en el sentido más amplio. La Oficina ha tenido en cuenta tantos lugares de trabajo y sectores como ha sido posible. En el bienio en curso, se presta mayor atención a la economía informal, la agricultura y el sector de la construcción; los comentarios de los Miembros han confirmado que los ámbitos escogidos resultan adecuados. La Oficina se asegurará de que se preste una atención continua a los diversos métodos disponibles para resolver conflictos, incluida la mediación. ACT/EMP y ACTRAV forman parte de todos los equipos encargados de analizar los resultados del Programa y Presupuesto, lo que significa que tanto el Grupo de los Trabajadores como el Grupo de los Empleadores participan en la elaboración de las estrategias de la OIT.
- 616.** En referencia a las dos observaciones formuladas por el Grupo de los Trabajadores, la oradora dice que el programa *safeyouth@work* no tiene por objeto compartir las responsabilidades entre los trabajadores, los empleadores y el Estado. Se trata más bien de una iniciativa concebida para fomentar una cultura del cumplimiento de las normas, a través de la cual los jóvenes trabajadores que empiezan su carrera acceden al diálogo sobre

seguridad y salud, algo que la OIT considera importante. En segundo lugar, a pesar de que al referirse a los servicios de inspección del trabajo se hace hincapié en la seguridad y salud en el trabajo, cabe destacar que muchos servicios de inspección se ocupan de diversas cuestiones relativas al cumplimiento de las normas. La oradora señala que la labor de la OIT relativa a los servicios de inspección del trabajo se enmarca en su labor más amplia sobre la administración del trabajo.

Resultado

617. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración sus orientaciones en la elaboración y la aplicación de la estrategia relativa al resultado 7 del Programa y Presupuesto para 2018-2019 sobre la «Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro».*

(Documento GB.331/POL/4, párrafo 53.)

Segmento de Cooperación para el Desarrollo

Quinto punto del orden del día

Colaboración de la OIT con la industria del tabaco en pos del mandato social de la Organización (documento [GB.331/POL/5](#))

618. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores señala que la cuestión más importante para su Grupo es determinar si la OIT debería aceptar dinero de empresas tabacaleras para financiar su labor destinada a promover condiciones de trabajo decentes y eliminar el trabajo infantil en el sector del tabaco. El Grupo reconoce que esta industria sufre déficits de trabajo decente graves y persistentes. Además, se caracteriza por el trabajo infantil generalizado y, en muchos países, a esos trabajadores se les pagan salarios bajos o salarios que los mantienen en situación de pobreza y se les impide organizarse o negociar colectivamente. El movimiento sindical ha manifestado su constante preocupación ante la falta de voluntad de las empresas tabacaleras de adoptar medidas para promover el trabajo decente que no estén vinculadas con el trabajo infantil, como la libertad sindical y la negociación colectiva. Las alianzas de colaboración público-privada de la OIT con la Fundación para la erradicación del trabajo infantil en plantaciones de tabaco (ECLT) y la empresa tabacalera Japan Tobacco International no abordan la causa principal del trabajo infantil en el sector, en particular la pobreza endémica de los agricultores que cultivan el tabaco. El trabajo infantil subsistirá mientras se siga sin abonar salarios decentes a los adultos. Las discusiones recientes en el Consejo de Administración sobre trabajo decente en las plantaciones han demostrado claramente la falta de entendimiento y compromiso del Grupo de los Empleadores en lo que respecta a abordar los graves déficits de trabajo decente en la agricultura; del mismo modo, es difícil confiar en la industria del tabaco, dado que muchos de ellos quieren mantener las alianzas de colaboración público-privada a cualquier costo.*

619. *En cuanto a la cooperación de la OIT con el Equipo de Tareas Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Prevención y el Control de las Enfermedades No Transmisibles (Equipo de Tareas), la oradora subraya que los trabajadores del tabaco tienen derecho a participar en todas las iniciativas para proporcionarles trabajo decente y, por consiguiente, rechaza la idea de que el modelo de políticas del Equipo de Tareas dirigido a los organismos*

del sistema de las Naciones Unidas para evitar las interferencias de la industria tabacalera pueda utilizarse para denegarles sus derechos. El modelo de políticas establece que las entidades de las Naciones Unidas deberían separar sus actividades de las de la industria tabacalera, y recomienda que los organismos de las Naciones Unidas se nieguen a participar en alianzas y acuerdos voluntarios con esa industria, por ser contrarios a los objetivos, principios fundamentales y valores del sistema de las Naciones Unidas. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) hizo suyas estas preocupaciones en su Resolución E/RES/2017/8 de 7 de junio de 2017, al igual que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en una resolución reciente en la que excluye a las empresas tabacaleras de sus miembros. Al Grupo de los Trabajadores también le preocupa que la ECLT y Japan Tobacco International puedan presentar la alianza de colaboración público-privada y sus actividades con la Organización como actividades socialmente responsables, en contradicción con el modelo de políticas. Si bien este último no es vinculante para la OIT, fue redactado de conformidad con los objetivos del Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco (CMCT), en particular el principio de protección de las políticas de salud pública de los intereses comerciales y otros intereses creados de la industria del tabaco. Únicamente 13 Estados Miembros de la OIT no se rigen por el CMCT. Además, en dicho instrumento se insta a la OIT a que, en su calidad de miembro del Equipo de Tareas, facilite la aplicación del CMCT y, por otra parte, se insta a la secretaría del CMCT a que colabore con la OIT para brindar apoyo a actividades alternativas económicamente viables. Las alianzas de colaboración público-privada vigentes son incompatibles con varios elementos del modelo de políticas del CMCT y su peso moral no puede pasarse por alto. El Grupo considera que habría que discontinuar las alianzas de colaboración público-privada una vez que expiren en 2018, dado que las empresas tabacaleras podrían utilizarlas para promover sus productos.

- 620.** Mientras tanto, la Oficina debería elaborar un plan claro para eliminar el trabajo infantil en el sector, como parte de un programa más amplio que proporcione trabajo decente y una transición justa a todos sus trabajadores. Debería procurar además movilizar fondos públicos alternativos para proteger los intereses de las familias, priorizar el fortalecimiento de la libertad sindical, la negociación colectiva y salarios decentes para los adultos, y crear una estrategia interdepartamental para asistir a los países en la revisión de sus políticas nacionales de empleo y la diversificación de la producción. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con fortalecer las salvaguardias contra las interferencias de la industria antes de que venzan las alianzas de colaboración público-privada y con la necesidad de desarrollar alternativas viables fuera del sector tabacalero, como prevé el CMCT.
- 621.** El Grupo también está de acuerdo con las propuestas de garantizar financiación pública, incluso mediante la celebración de una conferencia con los asociados para el desarrollo, y estudiar la posibilidad de obtener financiación de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario. Aumentar el suministro de fondos públicos a la OIT para abordar los déficits de trabajo decente y elaborar estrategias para alternativas viables fuera del sector se ajusta plenamente a las obligaciones asumidas por los Estados Miembros de la OIT al ratificar el CMCT. Al Grupo de los Trabajadores le preocupa la propuesta para que la Organización considere la posibilidad de prorrogar las alianzas de colaboración público-privada durante un período de tiempo limitado, a reserva de salvaguardias estrictas, si no se obtiene financiación alternativa; este asunto debería someterse a decisión del Consejo de Administración. El debate actual no trata solamente sobre la financiación de los programas. Es importante saber cómo la industria tiene pensado dejar de recurrir a proveedores que utilizan al trabajo infantil o que no hacen lo necesario para condenarlo. Todos los gobiernos, y no sólo los de los países que cultivan tabaco, deben participar más activamente en hallar fuentes de empleo alternativas y sensibilizar a los consumidores. Por último, el Grupo desea que esta cuestión se discuta durante la reunión del Consejo de Administración en marzo de 2018, sobre la base de un informe de la Oficina relativo a los progresos realizados con respecto a la obtención de financiación alternativa y de estadísticas más precisas sobre los

niños en situación de riesgo, la viabilidad de producir otros cultivos y la eliminación del trabajo infantil en el contexto de un plan más amplio para promover una transición justa.

- 622.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que la Oficina no puede elaborar políticas discriminatorias aplicables a la industria del tabaco, que es una actividad empresarial lícita. Si la OIT deja de cooperar con la industria del tabaco, sentará un precedente para dejar de cooperar con cualquier sector lícito que implique riesgos sociales y medioambientales. Pese a que su Grupo apoya la función de las autoridades nacionales de salud pública y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la promoción de políticas sobre el control del tabaco, el mandato de la OIT de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular a través de la cooperación con la industria del tabaco, es igualmente importante. En opinión del Grupo de los Empleadores, esos dos objetivos son compatibles y se refuerzan mutuamente.
- 623.** La posición del Grupo de los Empleadores se basa en cinco argumentos fundamentales. En primer lugar, el sector del tabaco entra claramente en el mandato de la OIT. El cultivo del tabaco protege los medios de vida de millones de personas que, en su mayoría, pertenecen a grupos sociales vulnerables. La financiación de la industria del tabaco ha sido fundamental para disminuir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en varios países.
- 624.** En segundo lugar, la cooperación de la OIT con la industria del tabaco ha contribuido significativamente al logro de resultados en materia de trabajo decente. Esa cooperación va más allá de la financiación y abarca el fortalecimiento de la colaboración con las comunidades que cultivan tabaco, los programas de desarrollo comunitario y las iniciativas de sensibilización. No es coherente oponerse a recibir financiación de la industria del tabaco cuando se reciben fondos de las haciendas públicas que, a su vez, reciben financiación de esa industria.
- 625.** En tercer lugar, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fomenta la inclusión, la responsabilidad compartida y la constitución de alianzas de colaboración ambiciosas, también con el sector privado. La Agenda 2030 establece la necesidad de forjar alianzas mundiales con la participación de todos los países, todas las partes interesadas y todas las personas. La meta 8.7 de los ODS insta a adoptar medidas inmediatas y eficaces para eliminar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, antes de 2025.
- 626.** En cuarto lugar, la OIT no trabaja en políticas de salud pública relacionadas con el tabaco, y su cooperación con la industria del tabaco es coherente con los esfuerzos de las autoridades de salud pública y de la OMS para promover políticas de salud pública sobre el control del tabaco. Por consiguiente, su labor en el sector del tabaco está fuera del ámbito de aplicación del CMCT, las directrices para la aplicación del artículo 5.3 del Convenio y el modelo de políticas. Dado que ninguna de las alianzas de colaboración público-privada de la OIT con la industria del tabaco han procurado abordar o afectar las políticas de salud pública sobre el control del tabaco, la cooperación de la OIT con ese sector no plantea ningún problema jurídico para las Partes del CMCT y, por consiguiente, debería mantenerse.
- 627.** En quinto y último lugar, la OIT es libre de decidir sobre su propio enfoque en la materia. En su Resolución E/RES/2017/8, el ECOSOC no «aprueba» el modelo de políticas, sino que simplemente lo «recuerda». Además, el párrafo 10 de esa resolución deja en claro que no es vinculante para la OIT. En ese sentido, la OIT debería considerar la posibilidad de una tercera opción de políticas, específicamente desarrollar un enfoque que se ajuste a su mandato, como plantea la resolución, pero que no se base únicamente en el modelo de políticas y que continúe la cooperación con el sector del tabaco.

- 628.** El Grupo de los Empleadores apoya el primer elemento de la estrategia descrita en el documento de la Oficina, que consiste en fortalecer las salvaguardias para prevenir el riesgo de la influencia de la industria del tabaco. La finalidad de las salvaguardias es asegurar que la financiación proveniente del sector no dé lugar a interferencias. Sin embargo, no debería haber restricciones adicionales o arbitrarias a la cooperación con la industria del tabaco. También está de acuerdo con la segunda parte de la estrategia de aumentar la cooperación con el Equipo de Tareas a fin de eliminar el trabajo infantil en las comunidades que cultivan tabaco, de conformidad con el mandato de la OIT. No obstante, a excepción de la propuesta de obtener fondos adicionales de otras fuentes, su Grupo no está de acuerdo con la tercera parte de la estrategia, que entra en contradicción con la primera, dado que procura imponer límites a la cooperación de la OIT con la industria del tabaco que van más allá de las salvaguardias adicionales. Si se establecen salvaguardias y las alianzas de colaboración público-privada las cumplen, no será necesario dar discrecionalidad al Director General para que considere la posibilidad de prorrogar las alianzas durante un período de tiempo limitado. Otorgar dicha discrecionalidad implicaría que, si se obtiene financiación alternativa, se podría restringir o incluso poner fin a las alianzas de colaboración público-privada con la industria del tabaco. Un sector perfectamente legítimo no debería ser objeto de procedimientos arbitrarios o discriminatorios en la OIT. Todas las alianzas de colaboración que cumplen las salvaguardias, incluidas aquellas relacionadas con el sector del tabaco, deberían permitirse o incluso prorrogarse.
- 629.** En conclusión, la oradora desea reiterar que el sector del tabaco es una actividad empresarial lícita y regulada que entra claramente en el mandato de la OIT. Es inaceptable que la OIT renuncie a ese mandato. Aun si se obtiene una fuente de financiación alternativa, ésta no reemplazará los fondos generados por el sector del tabaco. La credibilidad de la Organización está en juego. A la luz de lo anterior, propone modificar el proyecto de decisión para que tenga en cuenta que la resolución del ECOSOC se refiere al modelo de políticas, pero no lo apoya, y para que haga referencia a la constante colaboración de la OIT con el sector del tabaco, en virtud de las salvaguardias descritas en el párrafo 37 del documento.
- 630.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire señala que el sector del tabaco es una industria lícita y las alianzas de colaboración público-privada son la base para el crecimiento inclusivo, dado que generan ingresos y eso ayuda a mejorar los medios de vida en toda la cadena de valor. Algunos programas de la OIT para la eliminación del trabajo infantil que cuentan con el apoyo financiero de fundaciones financiadas por empresas tabacaleras han dado excelentes resultados. Es fundamental que la OIT mantenga su independencia. Su grupo apoya la propuesta de desarrollar una estrategia para la colaboración con la industria del tabaco con miras a promover el trabajo decente. Pese a que el modelo de políticas no es jurídicamente vinculante, la OIT, como miembro del Equipo de Tareas, no puede ignorarlo. Sin embargo, por tratarse de una estructura tripartita, la Organización debe cooperar con todos los empleadores y priorizar el diálogo social relativo a las normas del trabajo, la creación de empleo y la política social. Si no se puede obtener financiación alternativa y el hecho de terminar las alianzas de colaboración público-privadas pone en peligro la seguridad y salud de los niños que trabajan en comunidades que se dedican al cultivo del tabaco, la Oficina debería comprometerse a mantener dichas alianzas y a recibir financiación de la industria del tabaco hasta que se encuentre un mecanismo de financiación alternativo. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 631.** *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, una representante del Gobierno de Australia dice que al mismo tiempo que la OIT debería proseguir con su labor de eliminar el trabajo infantil en la industria del tabaco, también es crucial que la Organización aplique las decisiones adoptadas para desvincular a los organismos de las Naciones Unidas de la colaboración con la industria del tabaco. Los gobiernos del ASPAG que ratificaron el CMCT consideran que la cooperación con la industria del tabaco va en

contra de sus obligaciones descritas en el instrumento. Si bien el Convenio Marco no es vinculante para la OIT, la resolución del ECOSOC de 7 de junio de 2017 alienta a los miembros a prevenir las interferencias de la industria del tabaco. Es importante establecer una fecha definitiva para poner fin a la cooperación de la OIT con la industria del tabaco. La Organización debe esforzarse más por obtener fondos alternativos para los programas destinados a eliminar el trabajo infantil en las comunidades que cultivan tabaco, pero debería seguir colaborando con el sector para velar por que los trabajadores tengan acceso a trabajo decente y para promover el diálogo social en la transición hacia medios de vida alternativos. Su grupo no acepta el proyecto de decisión, que debería modificarse para que no se prorrogue la financiación de la industria del tabaco después del vencimiento de los acuerdos vigentes; que la Oficina aumente los esfuerzos para obtener financiación alternativa y presente información actualizada al respecto en la reunión del Consejo de Administración en marzo de 2018, en la que deberá incluir un plan detallado para terminar definitivamente la cooperación con la industria del tabaco y continuar los programas para eliminar el trabajo infantil mediante financiación alternativa; y que la Organización elabore una estrategia sobre su cooperación no financiera con la industria del tabaco, que incluya salvaguardias para prevenir las interferencias y una mayor colaboración al respecto con el Equipo de Tareas.

- 632.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de Irlanda dice que Montenegro y Bosnia y Herzegovina apoyan la declaración. Las medidas adicionales propuestas en el documento que se está discutiendo no son suficientes, y las alianzas de colaboración público-privadas con la industria del tabaco, en la medida en que están relacionadas con la financiación, no deberían renovarse cuando venzan a finales de 2018. El documento no aborda adecuadamente el modo en que la cooperación de la OIT con la industria del tabaco contribuye al logro de la meta 8.7 de los ODS. Las metas del ODS 3 instan a los países a fortalecer la aplicación del CMCT, que rige a la UE. La OIT es la única organización de las Naciones Unidas que mantiene una alianza financiera con la industria del tabaco, por lo que se aparta del modelo de políticas y genera una dicotomía innecesaria entre la protección de la salud pública y la eliminación del trabajo infantil. Si bien apoyar el trabajo decente y eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la industria del tabaco es fundamental, el documento señala que la colaboración de la OIT con esa industria no beneficia a muchas personas y que las alianzas de colaboración tienen un alcance limitado. Se deberían realizar más esfuerzos para asegurar salarios decentes, ayudar en la transición a medios de vida alternativos y adoptar medidas de seguridad y salud para las comunidades que cultivan tabaco. Su grupo no está de acuerdo en que dejar de recibir financiación de la industria del tabaco pondría en peligro los derechos de los niños, e insta a la Oficina a que acelere la búsqueda de fondos alternativos, que permitirá a la OIT diseñar proyectos más amplios.
- 633.** El orador dice que la Oficina debería elaborar una estrategia en 2018 para establecer un modelo alternativo de financiación, manteniendo al mismo tiempo los programas para erradicar el trabajo infantil, y pide a la Oficina que antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018 facilite información sobre las posibles fuentes de financiación alternativas. En consecuencia, el orador propone una enmienda al proyecto de decisión.
- 634.** *Una representante del Gobierno del Uruguay* señala que el hecho de que la OIT utilice fondos de la industria tabacalera y se vea involucrada en las denominadas políticas de responsabilidad social empresarial generadas por esta industria es un serio motivo de preocupación para su país. El ECOSOC alienta a los miembros del Equipo de Tareas a que establezcan sus propias políticas destinadas a evitar la interferencia de la industria tabacalera, teniendo presente el modelo de políticas. Resulta inaceptable el argumento de que la asociación con la industria tabacalera sea necesaria para cumplir con el principio del interés superior del niño, conforme lo estipula la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas; por el contrario, la mejor manera de implementar las disposiciones de esta Convención es evitando la asociación con la industria tabacalera. Considera que la Oficina

y los mandantes deberían seguir trabajando para encontrar una solución que permita a la OIT cumplir con su mandato social, teniendo en cuenta que esa solución debe excluir la participación directa o indirecta de la industria tabacalera; la oradora reitera que es indispensable encontrar fuentes de financiación alternativas.

- 635.** *Un representante del Gobierno de Indonesia* señala que la resolución del ECOSOC alienta a todos los organismos de las Naciones Unidas a trabajar de consuno con el fin de asegurar la separación de sus actividades y las de la industria tabacalera. La OIT debería colaborar con el ECOSOC en la prevención y el control de las enfermedades no transmisibles. Ahora bien, es importante cerciorarse de que la aplicación del modelo de políticas no pone en peligro los esfuerzos de la Oficina encaminados a promover el trabajo decente en las comunidades dedicadas al cultivo del tabaco. El orador apoya la estrategia que se propone en el documento, en particular la adopción de salvaguardias adicionales, el fortalecimiento del diálogo social, y los esfuerzos para movilizar recursos alternativos, e insta a la Oficina a que siga buscando otras posibles fuentes de financiación.
- 636.** *Hablando también en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Swazilandia señala que la presente discusión va a establecer un precedente para otras actividades legislativas similares. La Oficina ha realizado progresos en la lucha contra el trabajo infantil a través de sus alianzas de colaboración público-privadas, muchas de las cuales concluirán en 2018. Estas alianzas deberían mantenerse para contribuir a la erradicación del trabajo infantil y promover el trabajo decente. La industria tabacalera proporciona medios de vida a millones de personas, que en su mayoría pertenecen a categorías sociales vulnerables, y a menudo el cultivo del tabaco no puede sustituirse por otra actividad. Las alianzas de colaboración público-privadas han permitido retirar a más de 6 000 niños de situaciones de trabajo infantil y acrecentar en muchas comunidades la sensibilización a este respecto. Es fundamental adoptar un enfoque de múltiples partes interesadas que incluya a los representantes de la industria tabacalera. Considera que las alianzas de colaboración público-privadas deberían prolongarse más allá de 2018.
- 637.** *Una representante del Gobierno de Lesotho* observa que el tripartismo es un elemento fundamental de la labor de la OIT y, en consecuencia, no habría que excluir del diálogo a la industria tabacalera, dado que es una actividad económica lícita y contribuye significativamente a las economías de los países africanos. Además, los ingresos generados por esta industria se utilizan a fin de cuentas para las contribuciones que deben abonar estos países como Miembros de la OIT y de otros organismos de las Naciones Unidas. Afirma que suprimir el apoyo financiero aportado por las alianzas de colaboración público-privadas conducirá a la reaparición del trabajo infantil en las comunidades dedicadas al cultivo del tabaco y por eso insta a la Oficina a que siga manteniendo este tipo de alianzas. La oradora apoya las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
- 638.** *Un representante del Gobierno del Brasil* dice que la OIT debe tener en cuenta el modelo de políticas al abordar esta cuestión. Señala, sin embargo, que los mandantes tripartitos de su país han evaluado positivamente los proyectos financiados por alianzas de colaboración público-privadas, y hace notar que la industria tabacalera tiene un impacto considerable en la economía y el empleo del Brasil. Las alianzas de colaboración público-privadas existentes deberían observar salvaguardias estrictas. Además, considera que la Oficina debería buscar activamente otras fuentes de financiación y, a este respecto, encomia la estrategia esbozada en el documento y dice que aguarda con interés el informe que deberá someterse al Consejo de Administración en 2019. Concluye diciendo que el Consejo de Administración debería tener en cuenta las consecuencias que podría tener en los beneficiarios de los proyectos la supresión abrupta de los fondos cuando concluyan las alianzas de colaboración público-privadas.

- 639.** *Hablando también en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Etiopía manifiesta su apoyo a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 640.** *Un representante del Gobierno de Uganda* hace notar que la colaboración de la OIT con la industria tabacalera ha producido resultados positivos en la lucha contra el trabajo infantil. Según se indica en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, el interés superior del niño será la consideración primordial a la que se atenderá. Pregunta si la Oficina ha llevado a cabo una evaluación del impacto que tendrá en los niños la desvinculación con la industria tabacalera. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) estipula que los empleadores — incluidos los de la industria tabacalera — deberán garantizar que los lugares de trabajo son seguros y no entrañan riesgo alguno. El principio que preconiza el respeto de los compromisos contraídos en virtud de políticas de las Naciones Unidas y de instrumentos internacionales también incluye los convenios de la OIT. Además, la mayoría de los Estados Miembros, cuando no todos, recaudan impuestos de la industria tabacalera. El orador pregunta que por qué sería aceptable que la OIT reciba contribuciones de los gobiernos que en parte son sufragadas con esos impuestos y que en cambio sea inaceptable colaborar con la industria tabacalera en la lucha contra el trabajo infantil. Considera que la OIT no debería interrumpir su colaboración con la industria tabacalera si no cuenta con fuentes sostenibles de financiación alternativas de los proyectos para combatir el trabajo infantil.
- 641.** *Una representante del Gobierno del Canadá* señala que su país promueve activamente los principios y los objetivos del CMCT y tiene además un firme compromiso con el mandato de la OIT y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la abolición efectiva del trabajo infantil. Los acuerdos de financiación con las empresas tabacaleras y las instituciones relacionadas con el sector del tabaco son incoherentes con varios objetivos clave del CMCT. Indica que su país apoya la asistencia técnica que presta la OIT con el fin de abolir el trabajo infantil en las comunidades dedicadas al cultivo del tabaco y de reducir el trabajo infantil peligroso. Estima, sin embargo, que el documento no proporciona suficiente información sobre la eficacia y sostenibilidad de los proyectos en curso, y que es indispensable aplicar salvaguardias más estrictas. El vencimiento en 2018 de los acuerdos existentes ofrece una excelente oportunidad para avanzar y buscar fuentes de financiación alternativas. La oradora apoya el proyecto de decisión revisado que propone el representante del Gobierno de Irlanda en nombre de la UE y sus Estados miembros.
- 642.** *Un representante del Gobierno del Camerún* dice que la OIT debería seguir colaborando con la industria tabacalera mientras el tabaco siga considerándose un cultivo lícito.
- 643.** *Hablando también en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Namibia hace notar, por una parte, que los esfuerzos para recaudar más fondos públicos destinados a la erradicación del trabajo infantil en las zonas dedicadas al cultivo del tabaco han resultado infructuosos y, por otra, que el trabajo infantil sigue existiendo en muchos países del África subsahariana. Las alianzas de colaboración público-privadas hasta ahora han demostrado su utilidad para luchar contra el trabajo infantil y promover el acceso a la educación y la formación. El grupo de África es consciente de los principios del modelo de políticas y reconoce que es necesario reforzar las salvaguardias que se aplican en la actualidad, pero considera que deben mantenerse las alianzas de colaboración público-privadas con la industria tabacalera.
- 644.** *Un representante del Gobierno del Ecuador* indica que, en razón de las susceptibilidades que despierta esta cuestión, es importante adoptar una posición clara que defina la forma en que la OIT debe actuar respecto a la industria del tabaco. Habría que procurar armonizar la labor de la OIT con el modelo de políticas y la resolución del ECOSOC; considera que los organismos de las Naciones Unidas deben mantener una política coherente en esta materia y que no hay motivo para que la OIT actúe de otra manera, sobre todo si se tiene en cuenta

que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas ha excluido de su lista de miembros a las empresas tabacaleras. Lo que se está discutiendo es la financiación que recibe la OIT de la industria tabacalera para determinados proyectos y la interferencia que ello genera; no se está cuestionando la legalidad de la industria ni su importancia para la economía de algunos países ni tampoco los esfuerzos de la OIT para garantizar el trabajo decente en el sector tabacalero. Para las Partes en el CMCT es imperativo velar por que se terminen los vínculos de cooperación financiera entre la OIT y la industria tabacalera. Señala para concluir que la OIT debería redoblar sus esfuerzos para eliminar el trabajo infantil en las zonas de cultivo de tabaco y buscar fuentes de financiación alternativas para los programas pertinentes.

- 645.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* reconoce las inquietudes sanitarias relacionadas con el tabaco y la tensión entre las alianzas de colaboración de la OIT con la industria del tabaco y el papel de la Organización en el sistema de las Naciones Unidas, aunque al mismo tiempo hace notar que se trata de un producto lícito. La resolución del ECOSOC simplemente alienta a los miembros del Equipo de Tareas a que establezcan y apliquen sus propias políticas sobre la prevención de la interferencia de la industria tabacalera; así pues, es cierto que la resolución «recuerda» el modelo de políticas pero no lo «aprueba». Subraya, por una parte, que tanto el modelo de políticas como la resolución del ECOSOC son instrumentos no vinculantes y, por otra, que aunque es importante que los organismos de las Naciones Unidas colaboren entre sí para promover objetivos comunes, también lo es que cada organismo se centre en su misión y competencias principales. La capacidad de la OIT para llevar a la práctica un componente fundamental de su misión, esto es, la abolición del trabajo infantil, es de suma importancia.
- 646.** La oradora apoya los dos primeros componentes de la estrategia propuesta (reforzar las salvaguardias para prevenir el riesgo de interferencia por parte de la industria tabacalera; y fortalecer el diálogo social y establecer una colaboración sólida con los miembros del Equipo de Tareas), así como los esfuerzos para movilizar recursos. No obstante, habida cuenta del papel de los empleadores y los trabajadores en una Organización caracterizada por su singular estructura tripartita y reconociendo que es indispensable garantizar la transparencia de las alianzas de colaboración público-privadas, su país no está de acuerdo con que se suprima la financiación procedente de una industria lícita que puede apoyar y está dispuesta a prestar apoyo a la labor de la OIT en una cuestión importante. Renunciar a la financiación procedente de uno de los interlocutores tripartitos no contribuirá necesariamente a los esfuerzos para prevenir la propagación de enfermedades no transmisibles; de hecho podría tener el efecto contrario si los niños quedan expuestos a los peligros que entraña el cultivo de tabaco.
- 647.** *Un representante del Gobierno de la Argentina* indica que su país apoya la estrategia basada en un enfoque de tres componentes, que figura en los párrafos 37 a 39 del documento, para eliminar el trabajo infantil y determinar fuentes de financiación alternativas.
- 648.** *Un representante del Gobierno de México* señala que su Gobierno realiza esfuerzos constantes para alcanzar los objetivos del CMCT e insta a buscar fuentes de financiación adicionales para los proyectos encaminados a la erradicación del trabajo infantil. Declara que su Gobierno está dispuesto a apoyar el texto original del proyecto de decisión.
- 649.** *Un representante del Gobierno del Perú* señala que su país está sujeto a obligaciones internacionales en virtud del CMCT. Considera importante garantizar la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas; en este sentido, dice que la OIT debería implementar las directivas y políticas adoptadas en la resolución del ECOSOC. No obstante, a fin de garantizar la continuidad de los diversos programas para la erradicación del trabajo infantil, habría que considerar la posibilidad de extender por un período limitado la financiación procedente de la industria tabacalera que, de darse el caso, se prolongaría hasta el 31 de diciembre de 2019. Entretanto la Oficina debería buscar fuentes de financiación alternativas y presentar un informe preliminar en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018.

- 650.** *Un representante de la Organización Mundial de la Salud (OMS)* indica que un estudio realizado en 2011 había determinado que 1,3 millones de niños aproximadamente eran explotados en actividades relacionadas con el cultivo del tabaco en 12 de los principales países productores de tabaco. A la OMS le preocupan mucho los peligros para la salud asociados con el cultivo del tabaco pero considera que el trabajo infantil debería abordarse sin recurrir a alianzas de colaboración con la industria tabacalera. Más de 7 millones de personas mueren cada año a consecuencia del consumo de tabaco y la exposición al humo de tabaco; su consumo no sólo contribuye a la pobreza y a la degradación del medio ambiente sino que ocasiona además graves perjuicios económicos a los gobiernos. Recuerda que existe una larga historia de interferencia de la industria tabacalera en la formulación de políticas y hace notar que las empresas tabacaleras utilizan las alianzas de colaboración para eludir las regulaciones y legitimar sus actividades. Sobre la base de las orientaciones proporcionadas por la secretaría del CMCT, los miembros del Equipo de Tareas — del que la OIT forma parte — han desarrollado un modelo de políticas dirigido a los organismos de las Naciones Unidas para evitar la interferencia de la industria tabacalera. En la Resolución E/RES/2017/8, el ECOSOC alienta a los miembros del Equipo de Tareas a que establezcan y apliquen sus propias políticas sobre la prevención de la interferencia de la industria tabacalera, a fin de asegurar una separación coherente y efectiva entre las actividades del sistema de las Naciones Unidas y las de la industria tabacalera.
- 651.** *Un representante del Director General (Consejero Jurídico)* se refiere al enunciado del proyecto de decisión, donde se indica que el modelo de políticas ha sido «aprobado» por la resolución del ECOSOC. Dice que, en opinión de la Oficina, esto refleja el espíritu y el contenido de la resolución, en la cual, además de «recordar» el modelo de políticas, se «alienta» a los organismos de las Naciones Unidas a establecer y aplicar sus propias políticas sobre la prevención de la interferencia de la industria tabacalera, teniendo presente el modelo de políticas, a fin de asegurar una separación efectiva entre sus actividades y las de la industria tabacalera; o sea que recomienda los mismos medios de acción con la misma finalidad que el modelo de políticas. La resolución alienta — y por tanto aprueba implícitamente — el objetivo de las recomendaciones formuladas en el modelo de políticas, aunque es cierto que, como señalan con toda razón el portavoz del Grupo de los Empleadores y la representante del Gobierno de los Estados Unidos, ese término en concreto no figura en ella.
- 652.** En respuesta a la observación formulada por el portavoz del Grupo de los Empleadores según la cual la interacción de la OIT con la industria tabacalera no guarda relación alguna con la protección de las políticas de salud pública a que se refiere el CMCT y que, por tal motivo, el debate sobre el modelo de políticas no es muy pertinente para la labor de la Organización en el sector del tabaco, el Consejero Jurídico explica que si bien es cierto que en el artículo 5.3 del CMCT y en las directrices para su aplicación se establece que las Partes actuarán de una manera que proteja dichas políticas contra los intereses comerciales y otros intereses creados de la industria tabacalera, habría que tener presente que el modelo de políticas y la resolución del ECOSOC piden que se adopten medidas más allá del establecimiento y aplicación de políticas de salud pública. En apoyo de esta afirmación, cita dos párrafos de los principios rectores del modelo de políticas donde se indica, en primer lugar, que las instituciones del sistema de las Naciones Unidas «deben trabajar de consuno y separar de manera efectiva y coherente sus actividades de las actividades de la industria tabacalera, con miras a preservar su integridad y su buena reputación y a promover el desarrollo» y, en segundo lugar, que dichas instituciones «tomarán medidas para limitar la interacción con la industria tabacalera y, en los casos en que siga habiendo interacciones, aplicarán las recomendaciones formuladas en las directrices para la aplicación del artículo 5.3 del Convenio».
- 653.** En lo que respecta a la pregunta formulada por el representante del Gobierno de Uganda sobre si la Oficina ha realizado una evaluación de las repercusiones que tendría en los niños la ruptura de relaciones con la industria del tabaco, a la luz del artículo 3 de la Convención

de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño donde se establece que «el interés superior del niño» es la consideración primordial que hay que atender, el Consejero Jurídico observa que las disposiciones de esa Convención se dirigen a los Estados Partes en ella, al igual que sucede con las disposiciones de los convenios de la OIT sobre esta cuestión. En cualquier caso, el tema del debate no es la posibilidad de que la OIT se retire por completo del sector del tabaco, poniendo fin a las actividades que está realizando para eliminar el trabajo infantil en este sector, sino únicamente de que suspenda las alianzas de colaboración público-privadas existentes con empresas tabacaleras, en el caso de que así se solicite a la Oficina. Por su parte, la Oficina pidió al Consejo de Administración que proporcionara orientación sobre la conveniencia de que la OIT adopte su propia política de cooperación con la industria tabacalera y, de ser el caso, sobre la medida en que ésta debería basarse en el modelo de políticas.

- 654.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* agradece al Consejero Jurídico que haya explicado que la cuestión objeto de debate en el Consejo de Administración se sitúa fuera del ámbito de las políticas de salud pública relativas al control del tabaco. El Consejero Jurídico también confirmó que el CMCT y el modelo de políticas no son vinculantes. El mandato social de la OIT se extiende más allá del alcance del Convenio Marco. Se han señalado claramente cuáles serían las consecuencias que tendría toda retirada abrupta de los fondos destinados a los niños y familias vulnerables, y cuál es la contribución que aportan los ingresos de la industria tabacalera a las economías nacionales. Su Grupo opina que la industria tabacalera es una industria legal, por lo que debería recibir el mismo trato que cualquier otra industria legal.
- 655.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que quiere establecer la diferencia entre las obligaciones de los Estados Miembros con la OIT, por un lado, y las obligaciones derivadas de otros compromisos de las Naciones Unidas, por otro. Dice que la OIT debe seguir colaborando e incluso intensificar su interacción con el sector del tabaco y otros sectores a fin de promover el trabajo decente y eliminar el trabajo infantil. Ahora bien, el hecho de que esta industria asigna un volumen importante de fondos (alrededor de 15 millones de dólares de los Estados Unidos) para apoyar los programas para la eliminación del trabajo infantil es un tema diferente. No cabe duda de que tales programas generan ciertos beneficios, pero no se centran en el trabajo decente en el sector del tabaco en general. Es realmente problemático que no haya un compromiso claro en cuanto a la financiación futura de los programas, pero la cuestión que se examina es si se debe mantener la contribución financiera específica de la industria tabacalera a los programas para la eliminación del trabajo infantil. Teniendo en cuenta el compromiso de la OIT y sus Estados Miembros con el CMCT y sus políticas y medidas en la materia, la oradora opina que la OIT se tendría que plantear la posibilidad de interrumpir sus alianzas con la industria tabacalera lo antes posible, manteniendo al mismo tiempo su interacción con el sector en la perspectiva de promover el trabajo decente y la eliminación del trabajo infantil. Espera que todos aquellos que se manifestaron a favor de poner fin a las alianzas expresarán concretamente su compromiso con el plan de financiación alternativo que se presentó a la Oficina para su examen.
- 656.** *El Director General* presenta un proyecto de decisión revisado que fue elaborado a partir de las opiniones expresadas durante el debate. Se llegó a un acuerdo unánime sobre las responsabilidades de la OIT con respecto al sector del tabaco, pero hay divergencias de opinión en cuanto a si el modelo de políticas dirigido a los organismos del sistema de las Naciones Unidas para evitar la interferencia de la industria tabacalera tenía alguna influencia o pertinencia en las actividades de la OIT en este sector. Más concretamente, el motivo del desacuerdo es el hecho de que la OIT acepte financiación procedente de la industria tabacalera. En el Consejo de Administración la mayoría estaba a favor de dejar de aceptar dicha financiación, si bien algunos participantes expresaron su preocupación con respecto a la necesidad de establecer mecanismos alternativos para que las actividades de la OIT puedan seguir su curso si el Consejo de Administración decide dirigirse en ese sentido.

657. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que le complace que en el proyecto de decisión revisado se reconozca la existencia de déficits considerables de trabajo decente en el sector y el hecho de que la OIT debe seguir abordando estas cuestiones a través de una estrategia integrada. No cabe duda de que el trabajo infantil es un desafío, pero no es el único. Tras haber examinado cuidadosamente el modelo de políticas, su Grupo está de acuerdo en que la OIT no debería aceptar nuevos fondos de la industria tabacalera, en el claro entendimiento de que la Organización y todos sus mandantes deben asumir responsabilidades en los pasos futuros. Las dificultades experimentadas en el pasado muestran que desarrollar una estrategia integrada y movilizar fondos puede ser complejo. Por lo tanto, debe presentarse un informe sobre los progresos realizados a la reunión de marzo de 2018 del Consejo de Administración, con el fin de asegurar que la acción requerida se discuta antes de que venzan las primeras alianzas de colaboración público-privadas, en junio de 2018. Para terminar, indica que el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión revisado.

658. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que la adopción del proyecto de decisión revisado que ha presentado la Oficina tendría repercusiones importantes en el sector del tabaco y le daría un trato discriminatorio. Su Grupo está extremadamente decepcionado porque dicho proyecto no refleja la amplitud de las cuestiones que abarca el documento, ni tampoco el alcance pleno de los debates que se han celebrado. Ello plantea problemas graves de gobernanza, pues en lugar de tener cabalmente en cuenta los debates, pareciera que el proyecto aboga por un resultado específico. Esto es particularmente decepcionante, pues pese a que los esfuerzos informales por encontrar una forma de seguir adelante habían ganado apoyo entre los mandantes, tales esfuerzos han sido interrumpidos prematuramente.

659. La oradora explica que la idea de constituir un fondo fiduciario de donantes múltiples con gobernanza tripartita podría obtener el respaldo de la mayoría de los miembros del Consejo de Administración, ya que correspondería exactamente al tipo de salvaguardia que se solicita en el documento de la Oficina, y respondería a los intereses y objetivos de todas las partes, manteniendo al mismo tiempo el principio de tripartismo sobre el que se basa la OIT. El Grupo de los Empleadores no respalda el proyecto de decisión revisado que ha presentado la Oficina, y somete el siguiente texto alternativo a la reunión:

El Consejo de Administración:

- 1) reconoce que existen importantes desafíos en lo que concierne al empleo y el trabajo decente en el sector del tabaco, en particular en relación con el trabajo infantil, que la OIT debe abordar en una estrategia integrada;
- 2) recuerda la resolución del ECOSOC de junio de 2017 relativa al modelo de políticas dirigido a los organismos del sistema de las Naciones Unidas para evitar la interferencia de la industria tabacalera, y
- 3) hace un llamamiento al Director General para que elabore una estrategia integrada en el sector del tabaco a fin de obtener financiación a través de un fondo fiduciario de donantes múltiples con gobernanza tripartita, incorporando las salvaguardias mencionadas en el párrafo 37, e informe sobre los progresos realizados a este respecto a la 334.^a reunión del Consejo de Administración, en octubre de 2018.

660. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia dice que le complace que en el proyecto de decisión revisado se hayan incorporado las propuestas de su grupo. La estrategia integrada debe garantizar la ejecución continua de los programas existentes para luchar contra el trabajo infantil en las plantaciones de tabaco y, cuando se trate de movilizar fondos alternativos para esos programas, la Oficina debería colaborar con los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales. Asimismo, se debe considerar la posibilidad de utilizar los recursos propios de la OIT para financiar los programas si no se pudiera obtener financiación externa alternativa. La estrategia integrada

también debería incluir las salvaguardias descritas en el párrafo 37 del documento. El ASPAG apoya el proyecto de decisión revisado que propone la Oficina.

- 661.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de Irlanda apoya en su totalidad el proyecto de decisión revisado que propone la Oficina. Dice que su grupo es muy partidario de desarrollar una estrategia integrada, lo que contribuiría significativamente a la eliminación del trabajo infantil y promovería medios de vida alternativos y sostenibles. Es esencial encontrar un modelo alternativo, aceptable y sostenible para financiar iniciativas destinadas a promover el trabajo decente en el sector del tabaco.
- 662.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire subraya la naturaleza legal de la producción de tabaco y el carácter no vinculante del modelo de políticas. Teniendo en cuenta la necesidad de seguir realizando esfuerzos para combatir el trabajo infantil, su grupo solicita más tiempo y la suspensión de la sesión.
- 663.** *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* expresa su decepción por la presentación del proyecto de decisión revisado. Dice que no existe ningún conflicto entre el hecho de que la OIT cumpla su mandato y acepte dinero de una industria legal que produce un producto legal y es parte de uno de los interlocutores sociales de la Organización, y que esto tampoco está reñido esencialmente con el papel que desempeña la OIT en el sistema de las Naciones Unidas. Obstaculizar la financiación de las iniciativas de la OIT para luchar contra el trabajo infantil en la industria tabacalera no hará avanzar las iniciativas para prevenir la propagación de enfermedades no transmisibles, sino que podría lograr precisamente lo contrario si los niños siguen expuestos a los peligros del trabajo en la producción de tabaco. Además, rechazar las contribuciones de la industria reduciría la capacidad de la OIT para cumplir su misión fundamental de eliminar el trabajo infantil. Dice que su Gobierno apoya la propuesta del Grupo de los Empleadores, pero no el proyecto de decisión revisado que ha presentado la Oficina.
- 664.** *Una representante del Gobierno del Canadá* indica que el proyecto de decisión revisado responde a las inquietudes expuestas por su Gobierno en las discusiones anteriores. Acoge con satisfacción el compromiso de continuar actuando en el sector del tabaco, en particular en el ámbito del trabajo infantil, la coherencia de las políticas con el modelo de políticas del ECOSOC y el compromiso de que la OIT no acepte nuevos fondos de la industria tabacalera tras la fecha de vencimiento de los proyectos actuales. Dice que su Gobierno espera con interés conocer los esfuerzos desplegados para movilizar fuentes de financiación alternativas, en particular del sector privado y las organizaciones no gubernamentales, durante la 332.^a reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2018, y apoya el proyecto de decisión revisado.
- 665.** *Un representante del Gobierno de México* dice que su Gobierno es consciente de la necesidad de adoptar un enfoque objetivo del tema buscando que las decisiones que se adopten sean fieles a los principios de la OIT, y permitiendo que la Organización y los gobiernos puedan cumplir sus obligaciones. A este respecto, ha tomado nota de los argumentos legales que se presentaron y que son parte esencial del proceso conducente a adoptar una postura objetiva, justa y equilibrada. Al administrar los recursos procedentes de la industria tabacalera, la OIT debería asegurarse de que toda acción es acorde con el Convenio Marco de la OMS, no obstaculiza los esfuerzos de los gobiernos en este sentido e impulsa opciones alternativas de empleo para los trabajadores, así como la transición hacia medios de vida alternativos. Al respecto, señala la importancia fundamental que tienen las salvaguardias mencionadas en el párrafo 37 del documento. Su Gobierno apoya las enmiendas propuestas al proyecto de decisión por el Grupo de los Empleadores.
- 666.** *Un representante del Gobierno de Italia* dice que apoya la postura de la UE y que su Gobierno valora altamente el espíritu de consenso en todos los foros multilaterales y, en

particular, el consenso tripartito en el seno de la OIT. Por ello, preferiría que se encuentre una solución basada en un amplio consenso y pide que todas las partes hagan gala de flexibilidad para alcanzar una solución aceptable para todos.

- 667.** *Una representante del Gobierno del Uruguay* respalda el proyecto de decisión revisado que ha presentado la Oficina, en el que quedan reflejados los debates anteriores y la postura de la mayoría, y se toman en consideración los diferentes intereses en la materia. Su Gobierno hace suyas las declaraciones pronunciadas por el ASPAG y la UE y sus Estados miembros, pero no apoya las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
- 668.** *Un representante del Gobierno del Ecuador* da las gracias a la Oficina por el documento que presentó y en el que intenta buscar puntos medios para el posible camino a seguir en la relación entre la OIT y la industria tabacalera. Es un texto prudente y equilibrado que proporciona un marco cronológico adecuado para hacer los cambios necesarios a fin de encontrar fuentes alternativas de financiamiento, por lo que su Gobierno apoya el proyecto de decisión revisado.
- 669.** *Un representante del Gobierno de la Argentina* dice que su Gobierno está a favor de que se adopte un enfoque gradual de la búsqueda de formas alternativas de financiamiento de la industria tabacalera, cuestión que debería seguir discutiéndose en el marco más amplio de la cooperación de la OIT con el sector privado y los actores no estatales. Su Gobierno apoya el texto propuesto por el Grupo de los Empleadores.
- 670.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire dice que su grupo sigue estando a favor de que la OIT continúe cooperando con la industria tabacalera, con arreglo al mandato de la Organización. Así, pues, el grupo de África apoya la enmienda al proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 671.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, haciendo referencia a la propuesta del Grupo de los Empleadores, dice que, en su opinión, la noción de empleo debería ser indisoluble del trabajo decente y no debería tratarse como una cuestión separada. Sin embargo, los estudios muestran que hay un déficit de trabajo decente generalizado; por consiguiente, el primer párrafo del proyecto de decisión debería hacer referencia a «los déficits y desafíos en materia de trabajo decente». Rechaza por completo la idea de suprimir el tercer párrafo del proyecto de decisión de la Oficina. Teniendo en cuenta que la OIT y varios de sus Estados Miembros son parte en el Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco, sería difícil defender la continuación de una relación con el sector del tabaco que viola una serie de obligaciones contenidas en dicho Convenio. La propuesta de un fondo fiduciario de múltiples donantes administrado de forma tripartita deja la puerta abierta para seguir recibiendo financiación por parte de la industria del tabaco. Así, al preparar la reunión de marzo de 2018 del Consejo de Administración, el Director General debería estudiar detenidamente las sugerencias en cuanto a una financiación alternativa de fuentes muy diversas y después presentar una propuesta que satisfaga las necesidades y responda a todas las inquietudes que se han planteado, en particular las de los representantes gubernamentales de África y América Latina, que han pedido el compromiso continuo de la OIT con la promoción del trabajo decente en el sector del tabaco. La propuesta de la Oficina está en consonancia con el compromiso de la Organización de colaborar con todos los sectores económicos legítimos y legales y hacer frente a los déficits de trabajo decente en pro de los 60 millones de trabajadores empleados en la industria del tabaco.
- 672.** *La representante del Grupo de los Empleadores* dice que existe claramente un apoyo importante a la cooperación continua de la OIT con un sector legal reconocido por muchos de los Estados Miembros. Dado que muchos otros sectores empresariales también plantean riesgos y retos sociales y ambientales, sería discriminatorio poner fin a la colaboración con la industria tabacalera o a los fondos proporcionados por la misma. Teniendo en cuenta que

una gran parte de la labor de la OIT está relacionada con los derechos sociales, es sorprendente que algunas personas deseen suprimir la referencia al empleo de un proyecto de decisión sobre la colaboración con un sector que ha creado 60 millones de puestos de trabajo. Los conceptos de déficits y desafíos en materia de empleo y trabajo decente se podrían incluir en el proyecto de decisión. Aunque su Grupo prefiere una decisión consensuada, el tercer párrafo constituye una línea roja que no debería cruzarse. La Resolución 2017/8 del ECOSOC relativa al modelo de políticas para los organismos del sistema de las Naciones Unidas con el propósito de prevenir la interferencia de la industria tabacalera y las directrices para la aplicación del Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco son instrumentos no vinculantes. Por consiguiente, es preciso seguir trabajando en esta cuestión para abordar las preocupaciones de su Grupo.

- 673.** *Un representante del Gobierno del Brasil* señala que, puesto que no ha habido oposición a la idea básica contenida en los primeros párrafos de las dos propuestas, tal vez sea posible alcanzar una solución de compromiso. Con respecto al primer párrafo, su Gobierno prefiere la formulación propuesta por el Director General. El segundo párrafo no ha dado lugar a ninguna objeción. Al parecer algunas delegaciones están a favor del tercer párrafo contenido en el proyecto del Director General, o pueden aceptarlo. El proceso de establecer un mecanismo innovador de financiación y elaborar una estrategia integrada podría brindar una oportunidad para conciliar todos los puntos de vista expresados durante el debate, sin perjuicio de una posición colectiva con respecto al tercer párrafo.
- 674.** *Un representante del Gobierno de Uganda*, señalando a la atención de los presentes el principio consagrado en el artículo 3, párrafo 1, de la Convención sobre los Derechos del Niño de que es primordial actuar en el interés superior del niño, pide a la Oficina que proporcione una evaluación de las repercusiones de la decisión que se va a adoptar. Su Gobierno acoge con satisfacción la solicitud del Grupo de los Empleadores de una estrategia integrada para el sector del tabaco y la movilización de fondos a través de un fondo de múltiples donantes administrado de forma tripartita. La OMS debería centrarse en los problemas de salud relacionados con el tabaco. La misión de la OIT es tratar las cuestiones sociales y, para ello, debe tener la libertad de colaborar con todos los empleadores, independientemente de si cumplen las normas internacionales del trabajo o no. Su Gobierno apoya la versión enmendada del proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 675.** *Una representante del Gobierno de Lesotho* indica que, aunque forma parte del sistema de las Naciones Unidas, la OIT debe ceñirse a su mandato y al tripartismo. No se debe subestimar la importancia económica de la industria del tabaco en África y otras regiones. Las alianzas de colaboración público-privadas han ofrecido una financiación esencial para las actividades de la Oficina destinadas a eliminar el trabajo infantil en la industria del tabaco. Puesto que no está claro si se podrán movilizar fondos alternativos para la labor de la OIT en ese sector, es impensable abandonar las alianzas. Por este motivo, su Gobierno apoya las enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores.
- 676.** *Un representante del Gobierno de Etiopía* dice que la difícil situación de los niños trabajadores indigentes sin acceso a la educación es un elemento fundamental de la colaboración de la OIT con las empresas tabacaleras. No sería prudente abandonar las alianzas de colaboración público-privadas antes de encontrar soluciones alternativas. Por consiguiente, Etiopía apoya las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
- 677.** *Un representante del Gobierno de Namibia* indica que la estrategia integrada a la que se hace referencia en el proyecto de decisión ayudaría a la industria del tabaco a afrontar el problema del trabajo infantil. Su Gobierno apoya la versión enmendada del proyecto de decisión presentada por el Grupo de los Empleadores.

- 678.** *Una representante del Gobierno de Swazilandia* señala que su Gobierno está a favor de un enfoque integrado. Aunque los niños que trabajan en las empresas tabacaleras, las cuales constituyen entidades comerciales legales, suplican a la OIT que ayude a los países interesados a eliminar el trabajo infantil, su situación socioeconómica empeoraría si se terminaran las alianzas público-privadas y la financiación de la industria del tabaco. Así, Swazilandia apoya el texto enmendado del Grupo de los Empleadores.
- 679.** *El Director General* señala a la atención del Consejo de Administración un proyecto de decisión revisado. A pesar de que no existe una opinión mayoritaria clara con respecto a la cuestión crucial de si la OIT debería aceptar una financiación de la industria tabacalera, durante los debates han surgido algunos puntos de convergencia muy importantes. Se considera que la OIT tiene responsabilidades claras en lo que respecta al sector del tabaco, y que las debe seguir asumiendo. Por esta razón, el proyecto de decisión revisado, que retoma la formulación anteriormente convenida, solicita al Director General que someta a la 332.^a reunión del Consejo de Administración una estrategia integrada para abordar los déficits de trabajo decente en el sector del tabaco. Esto permitirá a la Oficina disponer de más tiempo para resolver las cuestiones pendientes.
- 680.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que pensaba que se había alcanzado un acuerdo con respecto a la versión anterior del proyecto de decisión, según el cual, primero se pedía al Director General que elaborara una estrategia integrada y luego, una vez debatida la estrategia, se solicitaba al Consejo de Administración que tomara una decisión sobre la financiación del sector del tabaco. Sin embargo, el proyecto de decisión revisado no contiene muchos de los elementos de la propuesta original de la Oficina. La oradora pregunta por qué el proyecto de decisión no menciona la resolución aprobada por el ECOSOC en junio de 2017 relativa al modelo de políticas para los organismos del sistema de las Naciones Unidas con el propósito de prevenir la interferencia de la industria tabacalera. Dado que nadie niega que el modelo de políticas constituye un reto para la OIT, se pregunta por qué se han omitido todas las referencias al mismo. Su Grupo acoge con satisfacción el consenso alcanzado de que los problemas van más allá del trabajo infantil y que incluyen la necesidad de abordar los déficits de trabajo decente. Sin embargo, pide al Director General que confirme que el proyecto de decisión revisado implica considerar el modelo de políticas, así como sus repercusiones en la labor de la OIT y sus mandantes.
- 681.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que el proyecto de decisión revisado ofrece una vía adecuada para seguir adelante sin tratar ninguno de los puntos que han sido motivo de desacuerdo. Esta opción permitirá a la Oficina disponer de más tiempo para preparar una estrategia integrada más sólida y completa. No sería prudente reabrir la discusión sustantiva. No obstante, el Grupo de los Empleadores está preocupado por la falta de referencias a los retos en materia de empleo o de reconocimiento de que los déficits de trabajo decente no son un problema generalizado en el sector del tabaco. La oradora podría apoyar el proyecto de decisión si se toman en cuenta estas preocupaciones.
- 682.** *Un representante del Gobierno de Suiza* hace hincapié en la alta calidad de los proyectos de colaboración en cuestión, los cuales son dirigidos profesionalmente por colaboradores de la OIT. Es innegable que estos proyectos han tenido un impacto positivo en el ámbito laboral del sector del tabaco. Su Gobierno está a favor de una solución pragmática que no ponga fin a proyectos que han demostrado su valor y con los cuales los beneficiarios se muestran satisfechos. Sin embargo, se deberían identificar fuentes de financiación alternativas y sostenibles. Así, el orador apoya el proyecto de decisión.
- 683.** *Una representante del Gobierno del Canadá* dice que la versión revisada del proyecto de decisión es decepcionante porque se han eliminado muchos de los elementos de la versión anterior, a pesar de que ya habían sido objeto de un acuerdo. Su Gobierno respalda plenamente las actividades de la OIT en el sector del tabaco, que es una industria legal, en la cual la OIT

tiene un papel que desempeñar en la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular por lo que se refiere al trabajo infantil. Por otro lado, la fuente de financiación debe cambiar debido a las circunstancias particulares de la industria tabacalera, a saber, la existencia del Convenio Marco para el Control del Tabaco y las experiencias con actores de ese sector en el pasado. Aunque la composición y el mandato de la OIT son diferentes a los de otros organismos de las Naciones Unidas, las responsabilidades de los signatarios de dicho Convenio no terminan en las puertas de la Oficina. Su Gobierno apoyó el proyecto de decisión anterior, pero no puede apoyar el proyecto de decisión revisado, ya que es insuficiente. Cuando el Consejo de Administración reanude su discusión sobre el tema en marzo de 2018, la oradora espera ver un compromiso de la Oficina para poner fin a los acuerdos financieros actuales con la industria tabacalera y sus asociaciones, así como pruebas de que ha buscado activamente fuentes de financiación alternativas, incluido del sector privado y de organizaciones no gubernamentales.

- 684.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire indica que la cuestión principal — garantizar fondos para actividades destinadas a combatir el trabajo infantil en el sector del tabaco — debe tomarse claramente en consideración en la estrategia integrada propuesta. El orador apoya el proyecto de decisión revisado.
- 685.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de Irlanda reitera que la financiación de la industria tabacalera debería terminar cuando venzan los acuerdos de alianzas público-privadas actuales y que la OIT debería cumplir las normas establecidas para la interacción de las organizaciones internacionales con la industria tabacalera. Al mismo tiempo, los trabajadores del sector del tabaco no deberían verse desfavorecidos. Por lo tanto, la Oficina debería garantizar que la estrategia integrada propuesta incluya un modelo de financiación a largo plazo para los programas que se verían afectados. El proyecto de decisión revisado también es decepcionante porque no prevé un proceso consultivo para la elaboración de la estrategia integrada.
- 686.** *El Presidente* reitera el compromiso de la Oficina de celebrar nuevas consultas a fin de elaborar la estrategia integrada.

Decisión

- 687.** *El Consejo de Administración pidió al Director General que, teniendo en cuenta todas las opiniones expresadas en la presente reunión, sometiera a la 332.ª reunión del Consejo de Administración en marzo de 2018 una estrategia integrada de la OIT para abordar los déficits de trabajo decente en el sector del tabaco.*

(Documento GB.331/POL//5, párrafo 41, conforme lo reformuló el Consejo de Administración a la luz de la discusión.)

Sexto punto del orden del día

Programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados (documento [GB.331/POL/6](#))

- 688.** *Una representante del Director General* (Directora Regional para los Estados Árabes) dice que, desde la publicación del documento de la Oficina, la OIT ha aprobado aproximadamente 1 millón de dólares de los Estados Unidos con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario para apoyar la creación de la Corporación de Seguridad Social

Palestina; la Oficina agradece la contribución financiera de 1 millón de dólares hecha por el Gobierno de Qatar para apoyar ese proyecto y también la contribución anual aportada por el Gobierno de Kuwait. Además, el 12 de octubre de 2017, las organizaciones Fatah y Hamas firmaron un acuerdo de reconciliación. Este avance radical tendrá un impacto positivo en la ampliación del Programa de Trabajo Decente (PTD) para 2018-2022 y en la movilización de recursos necesarios para incrementar la asistencia humanitaria y la asistencia para el desarrollo destinadas al territorio palestino ocupado.

689. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que la situación sigue siendo preocupante. La reconstrucción de Gaza está avanzando lentamente y con un apoyo internacional limitado. El crecimiento económico palestino ha sido lento, y el desempleo y la pobreza son generalizados. Dos tercios de los palestinos requieren asistencia humanitaria. Las intervenciones de la OIT deben centrarse en desarrollar la capacidad de los mandantes tripartitos para establecer un mercado laboral que funcione correctamente. En consecuencia, los empleadores acogen con satisfacción los diversos estudios, programas y estrategias de promoción del trabajo impulsados por la OIT, y especialmente el apoyo que ha prestado al desarrollo y la puesta en práctica de un sistema de seguridad social. También consideran atinado que el nuevo PTD se haya preparado en consulta con los mandantes tripartitos. Cabe esperar que los problemas relativos al diálogo social sean superados pronto. Para ayudar a mejorar la movilidad en el mercado laboral, se necesita una mayor cooperación entre el Gobierno de Israel y la Autoridad Palestina. La OIT podría y debería proporcionar asistencia a gran escala en el marco del nuevo programa emblemático Empleo para la Paz y la Resiliencia.

690. *Hablando en nombre del grupo de empleadores árabes*, un miembro empleador de los Emiratos Árabes Unidos dice que su grupo está preocupado por el deterioro sostenido de la situación en los territorios árabes ocupados. El Consejo de Administración debería abordar esta situación de manera objetiva y como una cuestión de urgencia. El programa reforzado de cooperación para el desarrollo no se ha puesto en marcha debido a la falta de financiación, por lo que los fondos deberían obtenerse del presupuesto ordinario de la OIT y de otras fuentes. La OIT debería centrarse en la situación de los palestinos que trabajan en los asentamientos israelíes. El orador pide a la Oficina que tenga en cuenta las solicitudes que han formulado los empleadores, tanto en esta oportunidad como anteriormente. También debería tener en cuenta las conclusiones de la 44.^a Conferencia Árabe del Trabajo, que solicitó a la OIT el envío de una misión de investigación encargada de examinar la situación sobre el terreno y garantizar la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de establecer un comité permanente que informe a la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados y de organizar una conferencia de donantes para asegurar fuentes de financiación para apoyar a los trabajadores palestinos. Es necesario proporcionar oportunidades de trabajo decente a todas las personas que viven en el territorio palestino ocupado y apoyar el desarrollo de un sistema integral de seguridad social en el que participen tanto el sector público como el privado. También hay que disponer de una hoja de ruta adaptada a las realidades locales, y de un plan de acción que se ponga en práctica a través de la cooperación entre todas las partes interesadas y sea financiado por los donantes. El orador manifiesta la esperanza de que el acuerdo de reconciliación sienta las bases para una paz duradera.

691. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge con satisfacción las tres esferas prioritarias del PTD, a saber, el empleo, la gobernanza del mercado de trabajo y los derechos internacionales del trabajo, y la seguridad social y la protección social. Su Grupo apoya los esfuerzos que se están desplegando para fomentar la cohesión social, la justicia y la igualdad. También acoge favorablemente el estudio de diagnóstico del empleo, que incluye un inventario y un análisis preliminar de los programas disponibles y examina las iniciativas relacionadas con el empleo que se impulsan en los territorios árabes ocupados. El orador se refiere a un estudio de la OIT sobre el futuro del trabajo que muestra que el sector público

ha alcanzado su límite de absorción y que el sector privado es demasiado débil para estimular el empleo. El empleo por cuenta propia y la iniciativa empresarial se presentan a menudo como opciones prometedoras, pero es poco probable que los trabajadores jóvenes logren ganarse la vida con ellos. Es, pues, vital recaudar recursos para apoyar el nuevo PTD, incluida la puesta en funcionamiento del nuevo sistema de seguridad social. Los trabajadores instan a la Oficina a que incorpore a su documento sobre cooperación reforzada para el desarrollo el informe que se presentó a la reunión de 2017 de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el cual se describían las enormes dificultades que pesan sobre los territorios árabes ocupados. Por otra parte, las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo deberían centrarse en medidas orientadas a proporcionar protección social a los palestinos que trabajan en Israel y encontrar un mecanismo justo a través del cual las contribuciones pagadas por esos trabajadores se transfieran al fondo palestino de seguridad social. El Grupo de los Trabajadores apoya plenamente la promoción del Programa de Trabajo Decente y la justicia social para los palestinos, al tiempo que se muestra preocupado por la ocupación, el estancamiento del proceso de paz y la grave situación humanitaria en Gaza.

- 692.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire dice que el primer PTD de la OIT en los territorios árabes ocupados ha logrado considerables avances durante el período comparativamente breve de 2013-2017. Sin embargo, persisten las dificultades relativas a la financiación y al logro de la incorporación plena de los objetivos estratégicos de la OIT. En cuanto al PTD para 2018-2022, indica que su grupo desearía que la Organización movilice fondos adicionales obtenidos por medio de sus alianzas y reasigne otros recursos para financiar la promoción del diálogo social y del tripartismo en los territorios árabes ocupados. En este sentido, alienta a los Estados Miembros a imitar el modelo de cooperación de Argelia, que ha ofrecido capacitación a profesionales palestinos en materia de seguridad social. El grupo de África apoya plenamente el Programa reforzado de cooperación para el desarrollo y el establecimiento de la Corporación de Seguridad Social Palestina.
- 693.** *Hablando en nombre del grupo árabe*, un representante gubernamental de Iraq dice que la labor de la OIT en apoyo de la reforma en los territorios árabes ocupados, en particular sobre la legislación laboral, contribuirá en gran medida a crear oportunidades de trabajo decente y a frenar el empeoramiento del desempleo. Por otra parte, acoge favorablemente las propuestas de promover el diálogo tripartito, establecer sindicatos y proporcionar a las mujeres un mayor acceso al mercado laboral. Las estadísticas de principios de 2016 mostraron que el empleo femenino había disminuido considerablemente, de modo que ahora la mayoría estaba desempleada, mientras que el 65 por ciento de los hombres trabajaban. Otro avance, que reviste una importancia particular, ha sido la adopción de la legislación que establece un sistema de seguridad social, la cual permitirá la movilización de recursos para superar las dificultades que afrontan los trabajadores palestinos y salvaguardar sus derechos de conformidad con el Protocolo de París de 1995. El grupo árabe insta a la OIT a que continúe con su valioso trabajo en los territorios árabes ocupados y mantenga en particular su apoyo técnico y financiero al desarrollo de un sistema de seguridad social, e invita a los Estados Miembros a que apoyen plenamente el PTD para 2018-2022.
- 694.** *La representante del Director General* (Directora Regional para los Estados Árabes) dice que la Oficina está centrando sus esfuerzos de movilización de recursos en el apoyo al sistema de seguridad social y a las diversas actividades en el marco del PTD. En cuanto a la movilización de recursos, la Oficina presentará en breve una propuesta a la Unión Europea. Además, una reunión reciente sobre el programa emblemático de la OIT sobre los pisos de protección social brindó la oportunidad de explorar otras posibles alianzas, ya que las iniciativas en el Territorio Palestino Ocupado han sido consideradas como una experiencia exitosa. La Oficina también se ha asociado con ONU Mujeres para promover el acceso de las mujeres palestinas a las oportunidades económicas y el trabajo decente, y ha recibido una contribución inicial del Gobierno de Italia para ese fin. La Oficina mantiene conversaciones con el Banco de Palestina sobre una posible asociación para apoyar el trabajo decente,

particularmente en los ámbitos de las pymes, el desarrollo cooperativo y el empoderamiento de las mujeres. También está cooperando con las Naciones Unidas: bajo los auspicios del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo de los territorios, firmado recientemente, se movilizarán 10 millones de dólares en un período de cinco años, de los cuales dos tercios están ya disponibles y el tercio restante podrá utilizarse durante los próximos cinco años.

695. El segundo PTD se encuentra actualmente en las etapas finales de aprobación. Se han mantenido las tres áreas prioritarias del primer programa y, en respuesta a las solicitudes de los Miembros, se hará mayor hincapié en el fortalecimiento del diálogo social y la libertad sindical y de asociación. La oradora expresa la esperanza de que el reciente acuerdo de reconciliación, la restitución del cruce de Gaza al control de la Autoridad Palestina y la posibilidad de que Egipto abra el cruce de Rafa estimulen la actividad económica y susciten más interés entre los posibles donantes. La Oficina tiene plena conciencia de la necesidad de aumentar su apoyo a Gaza, y ha previsto realizar una evaluación de las necesidades conjuntamente con los mandantes tripartitos, promover una mayor transferencia de conocimientos, así como el diálogo social, y seguir impulsando sus actividades en curso en las áreas de la seguridad y salud en el trabajo, la iniciativa empresarial y el desarrollo de competencias. La Oficina también podrá aprovechar su considerable experiencia en los ámbitos de la creación de empleo y el desarrollo de infraestructuras en otros lugares para identificar posibles intervenciones en Gaza.

696. *El Presidente* confirma que el Consejo de Administración ha tomado debidamente nota de los progresos realizados y ha reconocido las dificultades que se plantean a la aplicación del Programa de Trabajo Decente actual, así como la necesidad de movilizar recursos para apoyar la aplicación plena de este Programa. Al respecto, ha brindado una orientación clara a la Oficina.

Resultado

697. *El Consejo de Administración tomó nota del informe contenido en el documento GB.331/POL/6 y brindó orientación a la Oficina.*

(Documento GB.331/POL/6.)

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Segmento de Cuestiones Jurídicas

Primer punto del orden del día

Delegaciones incompletas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales (documento [GB.331/LILS/1](#))

- 698.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que el problema recurrente de las delegaciones incompletas o no acreditadas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, que concierne particularmente a los Miembros de las subregiones del Caribe y las islas del Pacífico, va en detrimento de la representación tripartita. Los esfuerzos desplegados anteriormente para abordar el problema han dado resultados mínimos. Si bien algunos Miembros han indicado como causa la falta de medios financieros, los Empleadores hacen notar que estos Miembros no han llevado adelante ningún proceso de designación de sus delegaciones tripartitas. Por lo tanto, la Oficina debería proporcionarles orientación y asistencia técnica y ofrecerles opciones de alojamiento asequible y otras alternativas de bajo costo, antes de la celebración de la próxima reunión de la Conferencia y en preparación para las reuniones regionales. La Comisión de Verificación de Poderes debería estar facultada para tomar medidas en el caso de las delegaciones que, año tras año, asisten incompletas o compuestas únicamente por delegados gubernamentales sin que los empleadores o los trabajadores del país de que se trate hayan presentado protestas; la representación tripartita no sólo es un derecho, sino también una obligación. Tal vez sería necesario disponer de un nuevo mecanismo de cumplimiento, o incluso introducir una enmienda al *Reglamento para las reuniones regionales*. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 699.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* lamenta que el número de Miembros que estuvieron representados por delegaciones incompletas o que simplemente no estuvieron representados en la Conferencia durante el período examinado haya sido aproximadamente el mismo que en el período anterior. Esta situación socava el tripartismo por lo que debe corregirse. La Oficina debería realizar esfuerzos específicos para solventar los problemas a que se ven confrontados los Estados, en particular de las subregiones del Caribe y las islas del Pacífico, a fin de asegurar su participación tripartita. El orador invita a todos los Estados Miembros a que cumplan sus obligaciones constitucionales corrigiendo los desequilibrios importantes y manifiestos en las delegaciones en favor de los gobiernos a fin de que los interlocutores sociales puedan tomar parte en todas las comisiones técnicas de la Conferencia. Es lamentable que en el caso de Asia y el Pacífico haya aumentado el número de delegaciones incompletas y no acreditadas ante las reuniones regionales; por ello, insta a todos los Estados Miembros a que envíen delegaciones tripartitas a dichas reuniones y pide encarecidamente a la Oficina que emprenda acciones correctivas específicas. Dice además que, si bien se observa un aumento del número de protestas relativas a la no designación por parte de los Estados Miembros de los delegados de los empleadores o de los trabajadores, el hecho de que la Comisión de Verificación de Poderes no siempre haya recibido explicaciones de los Estados interesados dificulta el cumplimiento de su mandato. Los Estados han de mostrarse más cooperativos en el futuro proporcionando la información que se les solicite.

- 700.** Los seminarios previos a la reunión de la Conferencia ofrecidos por el Centro Internacional de Formación de Turín han facilitado la participación de delegaciones tripartitas; por otra parte, las medidas adoptadas conjuntamente con el país anfitrión a efectos de proporcionar alojamiento de bajo costo podrían reducir la carga económica que representa la participación en la Conferencia. Sin embargo, el aspecto financiero no es el único problema, y se necesitan otros esfuerzos para asegurar la asistencia de delegaciones totalmente tripartitas. El orador señala además que el documento examinado no menciona cuál es la proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones que asisten a la Conferencia, y que esta cuestión no se ha debatido desde 2012. La Oficina debería presentar un informe al respecto al Consejo de Administración en su reunión de marzo o en la de octubre-noviembre de 2018. Concluye sus comentarios indicando que el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 701.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Lesotho dice que la Oficina debería: seguir sensibilizando a los Estados Miembros acerca de la necesidad de que acrediten delegaciones tripartitas completas ante la Conferencia; interactuar bilateralmente con los Estados Miembros a fin de supervisar el cumplimiento del artículo 3 de la Constitución de la OIT e informar sobre el resultado de esos esfuerzos, y permitir la participación a distancia, incluso a través de videoconferencia, en el caso de los Miembros que no puedan enviar delegaciones completas. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 702.** *Hablando en nombre del Grupo de los Países de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Paraguay dice que los gobiernos conocen su obligación constitucional con respecto a la acreditación de delegaciones tripartitas y no desean impedir que los trabajadores y los empleadores de sus países estén debidamente representados. Al respecto, señala que la mayoría de los gobiernos que no han enviado delegaciones completas explican que no han podido hacerlo debido a limitaciones financieras, desastres naturales o conflictos internos. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 703.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, al igual que el portavoz del Grupo de los Trabajadores, le preocupa que los Estados Miembros no presenten a la Comisión de Verificación de Poderes explicaciones por el hecho de que sus delegaciones estén incompletas; se necesitan medidas inmediatas a este respecto.
- 704.** *Un representante del Director General (Asesor Jurídico)* dice que la Oficina ha tomado debida nota del debate y estudiará la mejor forma de dar seguimiento a las diferentes propuestas encaminadas a promover la participación tripartita, incluso mediante el fortalecimiento de la función de la Comisión de Verificación de Poderes. La participación en línea en las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales plantearía problemas tanto logísticos como operativos, particularmente en lo que respecta a los trabajos de las comisiones técnicas, como la presentación de enmiendas, las votaciones o la intervención en los grupos de redacción y las reuniones de grupos. Con respecto a la participación de las mujeres, recuerda que, después de cada reunión de la Conferencia, el Director General ha enviado una carta a cada Estado Miembro que no ha cumplido la meta del 30 por ciento de participación de mujeres en su delegación. No obstante, en los últimos cinco años no se ha presentado al Consejo de Administración ningún informe consolidado sobre esta cuestión. Ciertamente, la Oficina podría preparar un informe para presentarlo al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2018, tal como lo ha solicitado el Grupo de los Trabajadores.

Decisión

- 705. *El Consejo de Administración:***

- a) *instó a los Estados Miembros a que cumplieran sus obligaciones constitucionales de acreditar delegaciones tripartitas completas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, y*
- b) *solicitó al Director General que siguiera de cerca la situación de los Estados Miembros que no acreditaban delegaciones tripartitas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración.*

(Documento GB.331/LILS/1, párrafo 15.)

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Segundo punto del orden del día

La iniciativa relativa a las normas: Informe de la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas

Informe de la Mesa, con arreglo al párrafo 17 del mandato del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (documento [GB.331/LILS/2](#))

Disposiciones financieras para dos reuniones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (2018-2019) (documento [GB.331/LILS/2 \(Add.\)](#))

706. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala la importancia de que la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de Trabajo tripartito del MEN) haya decidido adoptar un sistema de clasificación de las normas en tres categorías — «instrumentos actualizados», «instrumentos que requieren medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura» e «instrumentos superados» — y haya clasificado 19 normas sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) con arreglo a dicho sistema. Asimismo, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN identificó dos lagunas normativas y acordó la adopción de medidas prácticas de seguimiento con plazos definidos, que abarcan la promoción de la ratificación y la aplicación de normas clasificadas como actualizadas, asistencia técnica, medidas normativas y medidas no normativas. El seguimiento de las recomendaciones por parte de la Oficina y los mandantes de la OIT es un elemento fundamental para mantener actualizado el corpus de normas de la OIT, en particular porque, en el pasado, no siempre se dio seguimiento a las recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo Cartier relativas a la ratificación de las normas actualizadas. Su Grupo concede una gran importancia a la solicitud realizada por el Grupo de Trabajo tripartito a la Oficina para que considere las recomendaciones formuladas en la

reunión, que fueron adoptadas por el Consejo de Administración, un asunto de prioridad institucional y haga propuestas sobre cómo abordar las actividades normativas y no normativas de seguimiento, las cuales tendrán repercusiones en los recursos humanos y financieros de la Oficina y en el orden del día de la Conferencia. Su Grupo pide a la Oficina que asigne recursos suficientes para la promoción de la ratificación de las normas clasificadas como actualizadas e invita a los Estados Miembros que todavía no lo hayan hecho a dar prioridad a la ratificación de dichos instrumentos.

- 707.** La oradora señala con preocupación la presencia en la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN de un representante de la Asociación Internacional del Crisotilo, el cual no estaba inscrito como participante. Después de abandonar la sala de la reunión a petición de la Oficina, el individuo permaneció en el edificio durante varios días y habló con los participantes. Aparentemente, otro representante de la Asociación Internacional del Crisotilo asistió a la reunión como parte de la delegación del Grupo de los Empleadores. Posteriormente, la asociación publicó un supuesto informe de la reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su sitio web que afirma que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN, al considerar actualizado el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), respalda el uso responsable y controlado de la fibra de crisotilo, lo cual no es en absoluto cierto. Dicho documento fue eliminado del sitio web de la asociación después de que el Grupo de los Empleadores interviniera. El Grupo de los Trabajadores recuerda el número de muertes provocadas por el asbesto cada año y que la resolución relativa al asbesto adoptada por la CIT en 2006 clasifica todas las formas de asbesto como agentes cancerígenos para los humanos. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN ha confirmado que la eliminación de las enfermedades relacionadas con el asbesto es un objetivo prioritario y que la mejor manera de lograrlo es poniendo fin al uso de todas las formas de asbesto. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 708.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que los resultados de la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN son prometedores y tienen proyección de futuro. A pesar de la divergencia de opiniones, fue posible alcanzar decisiones con las que todo el mundo está de acuerdo. Dice que es importante tener en cuenta las enseñanzas extraídas para mejorar constantemente el examen de las normas. Para las futuras reuniones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, sería útil contar con información más exhaustiva sobre la pertinencia de las normas examinadas para el mundo del trabajo real; la Oficina debería colaborar con los mandantes a fin de recopilar datos sobre el grado de aplicación de las normas en la legislación y en la práctica en los Estados Miembros. Se debería realizar un análisis artículo por artículo de los instrumentos objeto de examen, dentro de las posibilidades de los recursos disponibles, y se deberían presentar propuestas alternativas para la clasificación y el seguimiento de las normas examinadas en las notas técnicas preparatorias. Además, es necesario un entendimiento común más claro del sistema actual de clasificación, ya que parece que existen diferentes interpretaciones en cuanto a las implicaciones de las categorías. La Oficina debería proponer definiciones e indicadores para las categorías de la clasificación a fin de minimizar la posibilidad de interpretaciones subjetivas.
- 709.** Es importante adoptar un enfoque normativo integrado de las normas sobre SST. Para determinar el seguimiento, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN tendrá la oportunidad única de desarrollar un concepto global para las normas sobre SST que reemplazará el anterior enfoque fragmentario. Esta labor debería incluir una sincronización de las normas con las directrices técnicas, los repertorios de recomendaciones prácticas y otras medidas no normativas de la OIT. Se deberían considerar modalidades para facilitar la actualización de los instrumentos, como el uso de plataformas electrónicas. La Oficina debería presentar sugerencias al respecto en la próxima reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, cuando termine su examen de las normas sobre SST. La oradora reitera que el Grupo de los Empleadores prefiere que los informes de las reuniones resuman de forma completa y fiel

las deliberaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN. Esto facilita una mejor comprensión de las consideraciones en las que se basan las decisiones y propicia el compromiso cuando existen opiniones divergentes, garantizando que los puntos de vista estén reflejados.

- 710.** Su Grupo apoya el proyecto de decisión y reitera que el Grupo entiende que la Oficina someterá propuestas al Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su próxima reunión con respecto a un concepto más amplio e integrado de las normas sobre SST, y que el nuevo sistema de clasificación que se ha de introducir en NORMLEX abarcará únicamente las normas que han sido clasificadas en esas nuevas categorías por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN, de modo que se seguirán conservando las clasificaciones existentes hasta que sean reemplazadas por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN; y que las medidas normativas se adoptarán únicamente cuando se haya llegado a un acuerdo respecto de un concepto integrado de la SST y cuando estén en consonancia con las medidas de seguimiento no normativo.
- 711.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* aclara que el informe de la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN fue objeto de un extenso debate y acuerdo por parte de todos los grupos. Le preocupa que los comentarios del Grupo de los Empleadores parecen cuestionar algunas partes de ese acuerdo y quiere evitar dar la impresión de que existen desacuerdos con respecto a estos puntos.
- 712.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* aclara que su Grupo apoya el informe de la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.
- 713.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República de Corea dice que el informe de la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN refleja fielmente el resultado de dicha reunión. Su Grupo apoya el establecimiento de un nuevo sistema de clasificación y acoge con satisfacción la decisión de reflejar las clasificaciones en NORMLEX para velar por la transparencia. El examen de los instrumentos sobre SST ha contribuido al objetivo general de garantizar un corpus actualizado de normas internacionales del trabajo. Se celebra la decisión de examinar, en la cuarta reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, el subgrupo restante de instrumentos sobre SST centrados en ciertas ramas de actividad, así como los instrumentos relativos a la inspección y la administración del trabajo. Su Grupo apoya la participación de consejeros técnicos y de representantes de otras organizaciones internacionales. Gracias a un diálogo constructivo, a la cooperación, a la transparencia y a una toma de decisiones tripartitas centrada en resultados prácticos, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN continuará alcanzando sus objetivos. El Grupo Gubernamental apoya el proyecto de decisión.
- 714.** *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que su grupo acoge con satisfacción las recomendaciones consensuadas en relación con los instrumentos sobre SST, en particular el sistema de clasificación simplificado y la premisa de que todas las normas siguen activas desde el punto de vista de su estatus jurídico hasta que la Conferencia Internacional del Trabajo decida derogarlas, retirarlas o reemplazarlas. El grupo de los PIEM apoya el contenido propuesto para la cuarta reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN y hace hincapié en la importancia concedida a la participación de consejeros técnicos, lo cual facilita la participación fundamentada de los miembros gubernamentales. El grupo apoya la participación de representantes de organizaciones internacionales cuando se añada valor; se debe definir claramente el papel que desempeñan y reflejar sus aportaciones en el informe del Grupo de Trabajo tripartito del MEN. A la oradora le sorprende que no se hayan asignado fondos al Grupo de Trabajo tripartito del MEN en el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019 y pide información adicional

sobre cómo se ha determinado el elevado costo previsto en concepto de viaje y estancia. El seguimiento concreto y con plazos definidos es esencial. La Oficina debería integrar los resultados del Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su labor, inclusive cuando se propongan puntos para el orden del día de la Conferencia. A este respecto, la oradora toma nota de las recomendaciones relativas a la revisión de los instrumentos, en particular la posible refundición de instrumentos y los esfuerzos dirigidos a afrontar las lagunas normativas, los cuales podrían facilitar la adopción de medidas oportunas y ayudar a garantizar un corpus actualizado de normas. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

715. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán dice que el examen realizado por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su tercera reunión ha contribuido significativamente al objetivo general de garantizar que la OIT disponga de un corpus de normas internacionales del trabajo actualizado. Su grupo toma nota del sistema de clasificación en tres categorías y recomienda que la base de datos de NORMLEX proporcione explicaciones adecuadas sobre los instrumentos para evitar cualquier confusión. La Oficina debería presentar propuestas en relación con las lagunas de cobertura identificadas en el contexto de los instrumentos sobre peso máximo y carbunco, la refundición de los instrumentos sobre riesgos químicos, y la revisión de los instrumentos sobre la protección de la maquinaria. El orador acoge con satisfacción la idea de dar participación a los consejeros técnicos para brindar apoyo a los miembros en la tercera reunión y dice que esta práctica debería continuar a fin de garantizar el éxito de las futuras reuniones. El orador hace hincapié en la necesidad de medidas con plazos específicos. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

716. *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Bulgaria indica que la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania y Bosnia y Herzegovina se suman a su declaración. Considera que la labor del Grupo de Trabajo tripartito del MEN es vital y acoge con satisfacción que esta labor se haya ampliado para abarcar mucho más que la tarea de clasificación y que haya incluido la formulación de recomendaciones con medidas de seguimiento. En particular, el enfoque integrado adoptado en relación con las sustancias químicas, los riesgos biológicos y la ergonomía favorece una actividad normativa coherente, orientada a la obtención de resultados y capaz de adaptarse a la evolución del mundo del trabajo y los conocimientos científicos. Este enfoque debería facilitar la ratificación y la presentación de memorias concisas, y permitir la aplicación de un marco en contextos nacionales específicos con la contribución de los interlocutores sociales. El enfoque integrado se corresponde con la legislación de la UE en materia de SST y su grupo está dispuesto a compartir información al respecto, así como sobre el establecimiento y la actualización de valores límite, durante el proceso de revisión y elaboración de normas. Su grupo aguarda con interés las opciones que propondrá la Oficina para asegurar la coherencia y la consistencia del marco de la política normativa de los instrumentos sobre SST, incluida la opción de considerar la posible refundición de los instrumentos. La oradora indica que el inventario sobre la aplicación de normas en territorios no metropolitanos es importante para garantizar la pertinencia y la aplicación efectiva de las normas del trabajo en dichos territorios, y celebra la intención de ofrecer asistencia técnica. Las normas internacionales del trabajo y el control de su aplicación contribuyen a la promoción de los derechos humanos universales y afectan directamente a la UE y sus políticas. El método de trabajo empleado por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN durante su tercera reunión es el más eficaz para cumplir su mandato y se debería continuar utilizando en las futuras reuniones. Los resultados del Grupo de Trabajo tripartito del MEN deberían integrarse plenamente en las actividades de la Oficina y estar en consonancia con otras actividades de la OIT. Por lo tanto, la Oficina debería proponer opciones sobre cómo garantizar un seguimiento concreto y oportuno de las recomendaciones de carácter normativo formuladas por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN. La oradora apoya el proyecto de decisión.

- 717.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* apoya las conclusiones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN. Es importante que los Estados Miembros sean informados periódicamente de los progresos, ya que las reuniones del Grupo de Trabajo tripartito no son abiertas. La experiencia de su Gobierno en la aplicación de convenios fundamentales ratificados podría resultar útil en el marco de un análisis detallado de normas sobre SST y desea compartir sus conocimientos en esta área. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 718.** *Un representante del Gobierno de la India* señala que las normas deberían ser examinadas en el contexto del mundo del trabajo en evolución y los retos que plantea. La labor del Grupo de Trabajo tripartito del MEN exige flexibilidad, evaluaciones periódicas, negociaciones de buena fe y, cuando sea posible, toma de decisiones consensuadas; cuando no exista el consenso, se debe dar la debida importancia a las opiniones divergentes. El orador coincide en que todas las normas se deben considerar activas hasta que la Conferencia decida derogarlas, retirarlas o remplazarlas. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo debería ofrecer asistencia técnica a los Estados Miembros, por ejemplo, mediante el intercambio de buenas prácticas para promover la ratificación de convenios actualizados. En lo que concierne a la refundición de los instrumentos sobre productos químicos, se deberían examinar las repercusiones que tendría para los Estados Miembros el hecho de pasar de uno o más convenios ratificados a un convenio refundido. Es fundamental abordar sin demora las normas clasificadas como «instrumentos que requieren medidas adicionales» para que sus tasas de ratificación no se vean afectadas negativamente. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 719.** *El Presidente del Grupo de Trabajo tripartito* agradece al Consejo de Administración el amplio apoyo mostrado al informe y a los resultados de la labor realizada. El éxito de la tercera reunión da fe del enfoque constructivo adoptado por los participantes. Destaca que, además del presente informe de la tercera reunión, se ha publicado en línea una versión revisada del informe de la segunda reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, celebrada en octubre de 2016. El espíritu constructivo y con proyección de futuro de la tercera reunión sugiere que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN está en excelentes condiciones para cumplir su mandato. Es particularmente satisfactorio que se haya alcanzado el consenso en cuanto al nuevo sistema de clasificación, el cual establece un marco para la futura labor del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.
- 720.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) explica, en respuesta a la pregunta sobre el presupuesto, que los gastos de viaje relacionados con la posible participación de representantes de organizaciones internacionales se han calculado sobre la base de ocho participantes. La Oficina ha utilizado la metodología normalizada para preparar estimaciones presupuestarias. La estimación de los costos de viaje son prudentes, ya que todavía no se sabe qué representantes de organizaciones internacionales asistirán. Se espera que los costos reales de viaje sean inferiores.
- 721.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que espera con ilusión continuar la cooperación constructiva con los miembros tripartitos del Grupo de Trabajo tripartito del MEN y los expertos internacionales. El Grupo de Trabajo tripartito debería considerar en el futuro próximo la pregunta difícil de cómo garantizar el seguimiento de sus recomendaciones en la práctica.
- 722.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* aprueba el resumen del Presidente del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

Decisión

723. *El Consejo de Administración tomó nota del informe de la Mesa del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de Trabajo tripartito del MEN) contenido en el documento GB.331/LILS/2 y, al aprobar sus recomendaciones:*

- a) acogió con agrado las medidas adoptadas por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN para garantizar la sostenibilidad de su proceso, habida cuenta de su impacto en las medidas institucionales más amplias que se habían iniciado en la Organización, y aguardaría con interés las recomendaciones que habría de recibir del Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su próxima reunión en la cual examinaría las propuestas de la Oficina sobre la manera de garantizar que la ejecución del seguimiento recomendado por dicho Grupo de Trabajo se considerara una prioridad institucional, y la manera de asegurar la coherencia y la consistencia del marco de la política normativa en relación con los instrumentos sobre SST;*
- b) tomó nota de la labor emprendida por la Oficina con respecto al seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su segunda reunión, celebrada en octubre de 2016, y pidió a la Oficina que prosiguiera esa labor de seguimiento según lo previsto;*
- c) tomó nota de que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN había decidido adoptar un sistema de clasificación en tres categorías en el marco de su labor de examen de las normas, y pidió a la Oficina que adoptara las medidas de seguimiento necesarias a ese respecto, en particular, en lo tocante a la base de datos NORMLEX;*
- d) decidió que los 19 instrumentos relacionados con la SST (disposiciones generales y riesgos específicos) examinados por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN deberían clasificarse conforme a sus recomendaciones, y pidió a la Oficina que adoptara las medidas de seguimiento necesarias a ese respecto teniendo en cuenta los plazos para su aplicación previstos en las recomendaciones;*
- e) tomó nota de la recomendación del Grupo de Trabajo tripartito del MEN sobre el retiro de la Recomendación núm. 31 y consideraría la posibilidad de inscribir, a la mayor brevedad posible, un punto a ese respecto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (véase el documento GB.331/INS/2 (Add.));*
- f) pidió a la Oficina que preparara propuestas para considerar la posibilidad de inscribir, a la mayor brevedad posible, puntos normativos en los futuros órdenes del día de la Conferencia Internacional del Trabajo:*
 - i) sobre riesgos biológicos y ergonomía, habida cuenta de las lagunas normativas señaladas a ese respecto;*
 - ii) sobre la consolidación de los instrumentos relativos a riesgos químicos,*
y

iii) sobre la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maquinaria;

y pidió que se le presentara información actualizada a ese respecto;

g) pidió a la Oficina que comenzara a elaborar las directrices técnicas sobre riesgos biológicos y riesgos químicos y que considerara la posibilidad de efectuar ulteriormente un examen periódico del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la utilización de la maquinaria, 2011;

h) decidió que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinaría en su cuarta reunión los 11 instrumentos sobre SST (ramas específicas de actividad), la inspección del trabajo y la administración del trabajo en el marco de los conjuntos de instrumentos 6, 11, 12 y 13 del programa de trabajo inicial revisado, e

i) convocó la cuarta reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN del 17 al 21 de septiembre de 2018.

(Documento GB.331/LILS/2, párrafo 5.)

724. *El Consejo de Administración decidió que el costo de las dos reuniones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN que se celebrarían en el bienio 2018-2019, estimado en 795 200 dólares de los Estados Unidos, se financiaría, en primer lugar, con cargo a los ahorros que pudieran obtenerse de la Parte I del Presupuesto para 2018-2019 o, en su defecto, con cargo a la Parte II, en el entendido de que, si posteriormente esto no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación.*

(Documento GB.331/LILS/2 (Add.), párrafo 7.)

Tercer punto del orden del día

Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e) y 6, d) del artículo 19 de la Constitución en 2019 (documento [GB.331/LILS/3](#))

725. *El Portavoz del Grupo de los Empleadores dice que en el proyecto del Estudio General para 2019 se establece un enfoque parcial, pues se propone que se examinen sólo ciertas particularidades de las normas seleccionadas. Se pregunta, por ejemplo, por qué sólo se propone revisar el impacto del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Al respecto, observa que la sugerencia incluida en el párrafo 10 del documento se refiere a instrumentos que tienen disposiciones con un enfoque más amplio que el del mero empleo. Por definición, los Estudios Generales deben hacer análisis exhaustivos de todas las disposiciones de un pequeño número de instrumentos seleccionados sobre un tema determinado. Su Grupo no apoya ninguna de las dos opciones presentadas en el documento, las cuales son en realidad muy similares. Los empleadores consideran que el número de instrumentos propuesto en ambas opciones es demasiado elevado, lo cual puede arrojar un*

análisis un tanto superficial e implicar una carga de trabajo exagerada para los gobiernos a la hora de tener que enviar información que, además, podría resultar de poca utilidad en algunos casos.

726. Por ello, el Grupo de los Empleadores propone una tercera alternativa: que el Estudio General de 2019 considere exclusivamente el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168), que lo complementa, instrumentos que están contenidos en la primera opción y que están vinculados con el objetivo estratégico relativo al empleo. Las personas con discapacidad continúan tropezando con obstáculos para acceder al mercado laboral y tienen más probabilidades de estar desempleadas que los trabajadores sin discapacidad. Además, la promoción de estos instrumentos, junto con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es la piedra angular de la Estrategia y plan de acción de la OIT para la inclusión de la discapacidad 2014-2017 y guarda también relación con la meta 4.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Si bien en el año 1998 se elaboró un Estudio General sobre el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 que lo complementa, a su Grupo le parece que es hora de que la Comisión de Expertos evalúe los progresos realizados desde entonces.

727. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que su Grupo está de acuerdo con el enfoque propuesto en cuanto a la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido, y al examen de este objetivo estratégico desde perspectivas diferentes. Observa que el género y otros aspectos relativos a la no discriminación revisten una importancia particular para su Grupo. Dice que en vista de los rápidos cambios que experimenta el mundo del trabajo la prioridad del próximo Estudio General debe consistir en examinar el incremento de las formas atípicas de empleo, que afectan especialmente a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes, y dificultan el acceso de todos los trabajadores a la protección que brindan las normas laborales. La intersección entre el trabajo digital transnacional y las formas atípicas de empleo es otro aspecto que ha de ser examinado.

728. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores respalda la segunda opción, que estaría en consonancia con otras actividades de la Oficina relacionadas con las formas atípicas de empleo, así como con el seguimiento de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Está a favor de que se incluya el Convenio núm. 122, así como la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184) que lo complementa. Estos tres últimos instrumentos nunca han sido objeto de un Estudio General y su análisis aportaría una visión útil de su impacto, particularmente habida cuenta de la digitalización de la economía. Dada la mayor presencia femenina entre los trabajadores a domicilio y los déficits de trabajo decente con los que las mujeres se ven confrontadas, la inclusión de tales instrumentos podría contribuir al diseño de estrategias para promover el trabajo decente entre estos trabajadores. Señala que su Grupo también está a favor de que se incluya la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). No obstante, como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), se incluyó en el Estudio General de 2010, no será preciso volver a incluirlo.

729. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos agradece a la Oficina sus esfuerzos por armonizar la cuestión relativa a la presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución con el ciclo de discusiones recurrentes en la materia. Dice que su grupo prefiere la segunda opción, relativa a la promoción del empleo a través de la regulación de la relación de trabajo. Un Estudio General sobre el tema proporcionaría un panorama claro de la diversidad actual de las relaciones de trabajo y de la variedad de enfoques normativos y de otra índole que pueden

adoptarse para promover el trabajo decente en ese contexto. Asimismo, podría aportar información útil para la labor del mecanismo de examen de las normas. Su grupo espera con gran interés el examen del cuestionario sobre el artículo 19 que tendrá lugar en la reunión de marzo de 2018 del Consejo de Administración y pide a la Oficina que se asegure de que el cuestionario sea conciso y que las preguntas estén directamente relacionadas con los convenios. El grupo de los PIEM respalda el proyecto de decisión.

- 730.** *Una representante del Gobierno de Cuba* dice que, aun cuando su delegación no tiene objeciones en cuanto a las propuestas presentadas, favorecería la segunda opción. Indica que apoya el proyecto de decisión.
- 731.** *Un representante del Gobierno de la India* señala que los cambios estructurales a largo plazo, como la globalización y los cambios tecnológicos, están teniendo repercusiones en el mundo del trabajo, en particular, generando diferentes modalidades de trabajo que es necesario comprender y abordar. Dice que, si bien existen coincidencias considerables entre las dos opciones, su Gobierno apoya la segunda opción propuesta por ser más específica. El Estudio General debería concentrarse en los trabajadores vulnerables ante los déficit de trabajo decente y la exclusión, como las mujeres y los hombres jóvenes, y los trabajadores a domicilio. Su Gobierno espera que el Estudio General ayude a detectar posibles lagunas en las normas internacionales del trabajo.
- 732.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) observa que, entre las opiniones expresadas, parece haber una preferencia clara por la segunda opción.
- 733.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que no concurren elementos de juicio suficientes para que el Consejo de Administración adopte la segunda opción. Reitera la propuesta de su Grupo de que el Estudio General se concentre solamente en el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168, tal como lo acordaron los grupos, lo cual estaría en conformidad con la responsabilidad de proteger a los trabajadores vulnerables ante los déficit de trabajo decente y la exclusión. El Grupo de los Empleadores no apoya la segunda opción.
- 734.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que la mayoría de los delegados están a favor de la segunda opción. La mejor manera de abordar las dificultades con las que se ven confrontadas las personas en situación de vulnerabilidad consiste en examinar los cambios en el mundo del trabajo y los nuevos déficits de trabajo decente.
- 735.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo sigue preocupado de que no se haga un Estudio General con la debida profundidad en razón de que hay muchísimos instrumentos propuestos. Como compromiso, dice que podrían retirarse algunos de los convenios que se están proponiendo en la segunda opción — al menos, el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), que lo complementa, los cuales ya fueron examinados en un Estudio General anterior —, e incorporarse el Convenio núm. 159 y la Recomendación que lo complementa.
- 736.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* está de acuerdo en que se retire el Convenio núm. 181 y se incluyan el Convenio núm. 159 y la Recomendación que lo complementa, siempre y cuando se sigan manteniendo los demás instrumentos.

Decisión

737. *El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que preparara, para poder examinarlo en su 332.ª reunión (marzo de 2018), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 sobre los siguientes instrumentos:*

- *el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169);*
- *el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168);*
- *el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184);*
- *la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y*
- *la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).*

(Documento GB.331/LILS/3, párrafo 20, en su versión enmendada.)

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (documento [GB.331/PFA/1](#))

- 738.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) informa al Consejo de Administración de que se ha reducido el número de opciones propuestas por la agencia inmobiliaria externa en relación con la parcela perteneciente a la Oficina en plena propiedad y adyacente al edificio de la sede (parcela 4057). La Oficina presentará opciones más detalladas al Consejo de Administración en marzo de 2018, y también después de haber conversado con las autoridades suizas. Por otra parte, la Oficina está perfeccionando la venta de una pequeña porción de la parcela 3957, de hecho constituida por una vía de acceso público ubicada en el ángulo sur del terreno de la OIT. Los correspondientes derechos de construcción se trasladarán al terreno de la OIT y los beneficios derivados de la venta se ingresarán en el Fondo de Construcciones y Alojamiento para financiar el proyecto de renovación.
- 739.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, celebrando la buena gestión del proyecto de renovación llevada a cabo hasta la fecha, pregunta si la Oficina ha recibido respuestas a las solicitudes de donación que cursó a los Estados Miembros, o si se ha visto obligada a utilizar los fondos restantes para completar las obras de renovación. Se aplaude la contratación de una asesoría inmobiliaria para la parcela 4057, y su Grupo aguarda con interés que en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018 se comuniquen las últimas novedades acerca del proyecto.
- 740.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores*, tomando nota de los avances registrados y de las consiguientes mejoras, no puede menos de celebrar que el presupuesto total no haya rebasado los límites señalados en el plan financiero. Su Grupo espera con interés las últimas novedades sobre las opciones barajadas para generar ingresos destinados a compensar los reembolsos del préstamo, en particular las consultas con eventuales arrendatarios interesados en ocupar espacio renovado, y sobre el curso que la Oficina dé a las conversaciones sobre las oportunidades de aprovechamiento de la parcela 4057.
- 741.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República de Corea agradece a la Oficina todos los preparativos dedicados a la reunión del Consejo de Administración, pero considera desafortunada la demora en la producción de documentos importantes, en ocasiones también largos, pues los mandantes no disponen luego de tiempo suficiente para estudiarlos con el debido detenimiento. La Oficina y los mandantes deberían reflexionar sobre el volumen de los órdenes del día de las reuniones futuras y la Oficina debería evaluar de modo realista la carga de trabajo destinada al Consejo de Administración.
- 742.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía declara que los avances del proyecto de renovación son loables, en parte por la incorporación de las

enseñanzas derivadas de las obras concluidas y la creación de una fuente de ingresos para reembolsar el empréstito utilizado para financiar la renovación. La Oficina debería seguir colaborando estrechamente con todas las partes interesadas en el proyecto y facilitar información actualizada al respecto en marzo de 2018.

- 743.** *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM),* una representante del Gobierno de los Estados Unidos aplaude los avances observados hasta la fecha y los esfuerzos por respetar el presupuesto inicial, y declara que su grupo no está en condiciones de aportar más financiación al proyecto. Se celebra la búsqueda de arrendatarios para costear, con el pago de sus alquileres, los gastos de construcción, pues la legislación nacional de ciertos países veda la posibilidad de utilizar contribuciones de Estados Miembros para abonar intereses. Resulta preocupante que no dejen de aumentar los gastos al margen del presupuesto original. La información actualizada que se someta al Consejo de Administración en marzo de 2018 debería comprender un análisis de los costes, que incluya una comparación entre el total de las necesidades cuya financiación no esté cubierta y los ingresos programados. En esa información deberían reflejarse asimismo las contribuciones voluntarias obtenidas para renovar las plantas inferiores del edificio.
- 744.** *Un representante del Gobierno de la India* aprecia los avances observados en el plan de renovación del edificio, los esfuerzos respecto al posible aprovechamiento del terreno de la OIT, y la seguridad perimetral. Solicita información sobre la cuantía y la reasignación del ahorro que se genera en el presupuesto. En la información actualizada que se presente en la próxima reunión debería incluirse un estudio sobre las especificaciones y los requisitos financieros relativos a la seguridad perimetral.
- 745.** *Un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire* se congratula de que los inconvenientes ocasionados por las obras de renovación se hayan mantenido en niveles mínimos. También es encomiable que se haya contenido el presupuesto y que exista la voluntad de reasignar los ahorros generados por el análisis de valor al coste de los gastos imprevistos. En lo referente a los documentos de la Oficina presentados al Consejo de Administración, el orador indica que son de gran calidad y facilitarán la adopción de decisiones.
- 746.** *El representante del Director General* declara que la segunda auditoría, de la que se recibió un borrador hace unos días, ha confirmado que las obras de renovación se ciñen al presupuesto y a los plazos señalados, y no ha formulado recomendaciones críticas o importantes. En respuesta a la pregunta del miembro del Gobierno de la India, el orador declara que los ahorros generados se consignan actualmente para financiar los gastos imprevistos, y que el informe de auditoría ha avalado esta forma de proceder. Respecto a la pregunta formulada por la portavoz del Grupo de los Trabajadores y por el grupo de los PIEM acerca de las aportaciones voluntarias, los folletos de promoción relativos a los paquetes de donaciones están casi terminados y pronto se enviarán a los gobiernos, tras lo cual se entablarán conversaciones. En cuanto a la posibilidad de encontrar arrendatarios deseosos de utilizar el espacio que no esté ocupado una vez concluidas las obras de renovación, la Oficina sigue cooperando estrechamente con un organismo de las Naciones Unidas que está interesado en ocupar casi la totalidad de ese espacio disponible, y que ha contratado los servicios de un consultor que le ayude a evaluar sus necesidades. Aunque también otras organizaciones se han mostrado interesadas, resultaría más ventajoso tener un solo arrendatario. En lo relativo al presupuesto y a los plazos señalados, el proyecto se ceñirá indudablemente a ellos. La Oficina no utilizará las contribuciones de los Estados Miembros para pagar intereses, todos los cuales se satisfarán con cargo a los ingresos que genere el arrendamiento de espacio de oficina. El proyecto sobre seguridad perimetral es independiente del proyecto de renovación, del que por tanto no constituye una extensión. Si se ha optado por incluirlo en un documento de la Oficina es por ser éste el cauce más apropiado para señalar a la atención del Consejo de Administración la necesidad de realizar

unas obras considerables alrededor del edificio para garantizar su seguridad. En marzo de 2018 se actualizará la información sobre las conversaciones habidas con las autoridades cantonales y federales, y sobre las aportaciones potenciales de fondos.

747. *El Director General*, en respuesta a los comentarios que ha formulado el representante del Grupo Gubernamental sobre los documentos presentados al Consejo de Administración, pide disculpas por la producción tardía de documentos en la presente reunión y asegura que, en lo sucesivo, los documentos estarán disponibles a tiempo. Respecto al volumen del orden del día y de algunos documentos, no depende totalmente de la Oficina, pues ese orden del día viene fijado por el grupo de selección. Con todo, la Oficina y ese grupo tendrán en cuenta los comentarios formulados sobre el particular.

Resultado

748. *El Consejo de Administración tomó nota de la información contenida en el informe presentado (documento GB.331/PFA/1) y proporcionó orientaciones a la Oficina.*

(Documento GB.331/PFA/1.)

Segundo punto del orden del día

Propuestas de presupuesto para 2018-2019 relativas a las cuentas extrapresupuestarias: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) (documento [GB.331/PFA/2](#))

749. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que los problemas que afectan a la región de América Latina y el Caribe son también en parte consecuencia de la falta de gobernanza, así como de la mala calidad y la ineficacia de las políticas públicas, de la corrupción y de un déficit en materia de infraestructuras. Dados los problemas históricos aludidos en el documento de la Oficina, así como las diversas revoluciones tecnológicas que inducen grandes cambios en el mundo empresarial, el trabajo del CINTERFOR es más importante que nunca. Se acogen favorablemente las líneas de acción planificadas por el Centro — en particular, la adaptación de la formación profesional a las políticas de desarrollo productivo y los cambios tecnológicos, y el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en términos de tripartismo y de diálogo social en la formación profesional — y el programa de trabajo propuesto, así como la información detallada sobre los ingresos y gastos. El orador apoya el proyecto de decisión.
750. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que, en todos los ámbitos, las organizaciones de trabajadores deben participar activamente en las discusiones para identificar las lagunas de los sistemas de formación y en la definición de las políticas encaminadas a generar trabajo decente. En relación con la iniciativa relativa al futuro del trabajo, el CINTERFOR debería examinar el impacto que los cambios y la innovación tecnológicos tienen en los sistemas de educación y de formación. En lo referente al tripartismo y al diálogo social, se debería procurar fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores para promover la inclusión, en los convenios colectivos de ámbito sectorial y empresarial, de disposiciones sobre formación profesional, que integren

un componente de igualdad de género. La formación profesional debería versar también sobre los derechos de los trabajadores, empezando por la libertad sindical.

751. El CINTERFOR debería promover la ratificación y aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y de los convenios fundamentales. Con respecto a los planes financieros, los países deberían contar con un sistema tripartito fuerte para la educación y la formación profesional de todos los trabajadores. Se aplauden la iniciativa de integrar programas de reconocimiento y homologación de competencias en las políticas de gestión migratoria, así como la elaboración de programas y sistemas de aprendizaje de calidad. Convendría imprimir en todas las actividades de formación profesional la tónica del aprendizaje a lo largo de la vida. En sus estrategias de formación profesional, el CINTERFOR debería preocuparse especialmente de los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores de la economía informal. Respecto a este último colectivo, es posible inspirarse en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Convendría adecuar mejor la formación profesional a las demás políticas de empleo activo y de mercado de trabajo en consulta con los interlocutores sociales. El CINTERFOR debería colaborar con el Centro Internacional de Formación de la OIT y sus buenas prácticas deberían difundirse en otras regiones.

752. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Swazilandia señala que las instituciones miembros del CINTERFOR lideran los esfuerzos regionales por colaborar en la actualización de la plataforma de gestión de los conocimientos; el grupo de África piensa aprender de esa experiencia. Se acoge con satisfacción el programa de trabajo propuesto. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

Decisión

753. *El Consejo de Administración aprobó las estimaciones de ingresos y gastos de la cuenta extrapresupuestaria del CINTERFOR para 2018-2019, que figuraban en el anexo I del documento GB.331/PFA/2.*

(Documento GB.331/PFA/2, párrafo 30.)

Tercer punto del orden del día

Programa y Presupuesto para 2016-2017: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones (documento [GB.331/PFA/3](#))

754. *Un representante del Director General* (el Tesorero y Contralor de Finanzas) declara que, desde el 1.º de octubre de 2017, se han recibido de ocho Estados Miembros contribuciones correspondientes al ejercicio de 2017 y de años anteriores por valor de unos 12,8 millones de francos suizos, según se detalla a continuación:

| Estados Miembros | Pago de contribuciones correspondientes a 2017 | Pago de contribuciones atrasadas | Total de contribuciones recibidas en francos suizos |
|------------------|--|----------------------------------|---|
| Bangladesh | 60 | – | 60 |
| Paraguay | 128 | – | 128 |
| Estados Unidos | 37 772 | 12 461 298 | 12 499 070 |
| Panamá | 8 187 | – | 8 187 |
| Burundi | 3 788 | 7 396 | 11 184 |
| Myanmar | 1 600 | – | 1 600 |
| Samoa | 30 | – | 30 |
| Israel | 293 000 | – | 293 000 |
| TOTAL | 344 565 | 12 468 694 | 12 813 259 |

Si se incluyen las contribuciones recibidas entre el 1.º y el 30 de octubre de 2017, el total de contribuciones recibidas en 2017 asciende a 302 205 108 francos suizos. Esa suma comprende 260 560 977 francos suizos abonados en concepto de contribuciones correspondientes a 2017, y 41 644 131 francos suizos en concepto de contribuciones atrasadas. El saldo deudor al 31 de octubre de 2017 es de 168 242 414 francos suizos.

- 755.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* da las gracias a los gobiernos que abonaron la totalidad de sus contribuciones correspondientes a 2017 y celebra que éstas sean superiores a las abonadas por el mismo período en 2016. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 756.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que su Grupo observa con satisfacción que durante los 21 meses anteriores al 30 de septiembre de 2017 los ingresos superaron los gastos en 61,5 millones de dólares de los Estados Unidos, y que las contribuciones prorrateadas correspondientes a 2017 fueron superiores a las registradas durante el mismo período en 2016. Sin embargo, resulta preocupante que 47 Estados Miembros no hayan abonado todavía sus contribuciones correspondientes a 2017 y que 19 Estados Miembros hayan perdido el derecho a voto por estar atrasados en el pago de sus contribuciones. Sería útil poder comparar el nivel actual del Fondo de Operaciones con los niveles registrados en años anteriores. El orador pregunta si la suma de 35 millones de francos suizos registrada al 30 de septiembre de 2017 es suficiente. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 757.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Lesotho señala que es fundamental que los Estados Miembros atrasados en el pago de sus contribuciones abonen en breve las cuantías correspondientes para permitir a la Oficina cumplir su mandato y para no perder su derecho a voto. Se valora positivamente la práctica habitual de proporcionar al Presidente una lista detallada de las transferencias eventualmente necesarias entre partidas. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 758.** *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) declara que la cuantía del Fondo de Operaciones fue en su día variable y llegó a ser más elevada. Después de un examen efectuado por el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, el nivel del Fondo se fija desde 1993 en 35 millones de francos suizos. Esta cantidad puede fluctuar a lo largo de un bienio si se producen breves retrasos en el cobro de las contribuciones prorrateadas. En los 25 últimos años, sólo en contadas ocasiones llegaron los déficit provisionales a exceder del saldo disponible en el Fondo de Operaciones. El

efectivo disponible en otras reservas permitió garantizar la existencia de liquidez suficiente. Por consiguiente, se considera que el nivel actual del Fondo, que asciende a 35 millones de francos suizos, es suficiente para mantener la liquidez del presupuesto ordinario.

Decisión

759. *El Consejo de Administración delegó la autoridad que le incumbía en virtud del artículo 16 del Reglamento Financiero en el Presidente, quien podría aprobar todas las transferencias en el presupuesto de gastos de 2016-2017 que el Director General pudiera proponer, de ser necesario, antes del cierre de las cuentas del bienio y a reserva de que el Consejo de Administración confirmara esa aprobación en su próxima reunión.*

(Documento GB.331/PFA/3, párrafo 11.)

Cuarto punto del orden del día

Estrategia en materia de conocimientos 2018-2021

(documento [GB.331/PFA/4](#))

760. *El portavoz del Grupo de los Empleadores declara que los mandantes tripartitos coinciden en lo que la OIT necesita para cumplir eficazmente su misión. Una parte esencial de una buena gobernanza consiste en garantizar que las actividades de la Organización en materia de conocimientos correspondan a las necesidades y prioridades de los mandantes. El Grupo de los Empleadores celebra la iniciativa de intensificar las investigaciones basadas en datos empíricos con miras a la formulación de políticas fundamentadas. A escala mundial, los temas y los objetivos de las investigaciones deberían determinarse en consulta con los empleadores y los trabajadores por conducto de sus secretarías respectivas. A escala nacional, el apoyo que la OIT presta a los países debería centrarse en cuestiones concertadas y reflejar las prioridades nacionales definidas por los propios interlocutores sociales. El orador observa que este enfoque no es incompatible con la necesidad de preservar la independencia de los investigadores. Ahora bien, estos no son mandantes y no pueden ser ellos quienes impulsen las actividades de la Organización en materia de conocimientos. Antes bien, la Organización debería generar oportunidades de investigación y aprovechar la labor de los investigadores para alcanzar los objetivos acordados. Por desgracia, no es esa la práctica actual. Las investigaciones no vienen dictadas por las prioridades de los mandantes, cuyas aportaciones a veces ni reflejan, lo cual ha generado insatisfacción respecto al equilibrio y a la pertinencia de los estudios publicados, además de provocar incoherencias en los datos y los productos de difusión del conocimiento.*

761. En el documento se destaca la utilización de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) para definir las lagunas en términos de conocimiento. El Grupo de los Empleadores reconoce que los PTDP son útiles para recopilar información de ámbito nacional, pero alberga dudas en cuanto a la calidad de esa información. El orador señala que un metaanálisis de 15 exámenes de los PTDP realizado en 2014 reveló que se había dejado a algunos mandantes al margen de las consultas, por lo que sus prioridades no se habían reflejado en las actividades de los programas. Cuando se producen estas omisiones, los PTDP no pueden fundamentar estrategias eficaces en materia de conocimientos a escala nacional o internacional.

762. El documento presentado al Consejo de Administración no es una estrategia en materia de conocimientos sino una descripción general de cómo podría funcionar ese tipo de estrategia.

Por tanto, a su Grupo le resulta difícil apoyar la vía preconizada en el documento. No queda claro si la propuesta de estrategia incluye, de hecho, la recopilación, gestión y difusión de datos, en particular a través del sitio web de la OIT. La recopilación de información no debería constituir un fin en sí mismo sino contribuir a la adopción de medidas eficaces. El Grupo de los Empleadores no está pidiendo que la Oficina deje de recopilar información sobre problemas reconocidos desde hace tiempo, sino tan sólo que lo haga con el objetivo de que esos problemas se traten de forma más eficaz.

- 763.** Considerando que muchos países — en particular aquellos que vivieron conflictos o desastres recientes — tienen incluso dificultades en recopilar, sobre todo fuera de sus principales núcleos de población, la información básica sobre el mercado de trabajo, indispensable para formular políticas bien fundamentadas, la estrategia debería incluir una opción simplificada. En esos casos, la Oficina debería centrarse en las preocupaciones de los mandantes y en la recopilación de información básica y fiable sobre los datos esenciales del mercado de trabajo, en lugar de concentrarse en añadir temas nuevos o en mejorar rápidamente la capacidad de acopio de datos.
- 764.** Las actividades de difusión de conocimientos que se proponen en el documento obligarán a desviar recursos para explicar a los mandantes cómo utilizar la información producida por la Oficina, pero ello resultaría innecesario si se captaran las verdaderas necesidades de los mandantes. En el documento también se menciona un método muy tradicional: la organización de talleres. A la hora de promover nuevos recursos de información, la Oficina debería dejarse orientar por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), o bien colaborar con ellas.
- 765.** El orador observa que las nuevas tecnologías de la información abarcan mucho más que las herramientas de comunicación mencionadas en el párrafo 40. Se pregunta si se ha reflexionado sobre cómo dichas tecnologías, y en particular aquellas que permiten gestionar «macrodatos» (Big Data), podrían ayudar a la Oficina a recabar, aprovechar y aplicar mejor los conocimientos. También resulta sorprendente que en el documento no se aluda ni a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de próxima celebración, ni a la revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93). Recuerda que esta última fundamenta las encuestas nacionales de población activa y otras actividades de recopilación de datos relacionadas con el empleo, por lo que constituye una fuente de información importante sobre el mercado de trabajo. Para concluir, el orador indica que aguarda con interés la respuesta de la Oficina a las cuestiones que ha planteado, pues de ello dependerá que el Grupo de los Empleadores apoye o no la estrategia tal como se ha propuesto.
- 766.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que su Grupo reconoce los progresos realizados entre 2010 y 2015, pero considera importante que se traten los desafíos actuales a fin de garantizar la calidad, pertinencia y accesibilidad de las investigaciones y de los análisis de la OIT. Las investigaciones de la OIT han de tener un nivel académico elevado para gozar de credibilidad entre los demás organismos de las Naciones Unidas y ante otras partes interesadas. La Oficina debería ampliar el ámbito de sus investigaciones, que suelen centrarse en unas cuantas cuestiones puramente económicas, y hacerlas extensivas a asuntos jurídicos y políticos. En el actual programa de investigaciones no se presta suficiente atención a determinados temas fundamentales, como son el cumplimiento de las normas, el diálogo social y la negociación colectiva, y la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo. La oradora acoge con beneplácito el compromiso de proceder a investigaciones integradas sobre los cuatro pilares del trabajo decente. Asimismo, aprueba el objetivo de entrar en contacto con las instituciones de investigación vinculadas con las organizaciones de trabajadores.

- 767.** Con respecto a las investigaciones emprendidas en el marco de la iniciativa verde, la oradora recuerda que, en su 106.^a reunión, la Conferencia Internacional del Trabajo pidió a la OIT que investigara sobre la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el contexto de la transición a una economía ambientalmente sostenible. Su Grupo espera que se tomen medidas a tal efecto y alienta las iniciativas encaminadas a volver las investigaciones más asequibles mediante notas programáticas y técnicas, representaciones visuales y el uso de nuevas tecnologías. Se podría preparar con este fin material destinado a colectivos específicos, entre ellos los interlocutores sociales.
- 768.** Mejorar la estrategia en materia de conocimientos también supone mejorar la colaboración entre las unidades que realizan actividades de investigación, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, en particular a la hora de elaborar informes de referencia, observar los avances en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y velar por que los datos de estas investigaciones se integren en las publicaciones de la Oficina. La Oficina también tiene una función que desempeñar para ayudar a los mandantes a generar y analizar datos estadísticos. Con respecto a los indicadores de los ODS, la Oficina ha elaborado reseñas sobre diversos temas relativos a ellos. La oradora declara que su Grupo agradecería disponer de información sobre las futuras publicaciones y los temas que vayan a tratarse.
- 769.** Por último, la oradora acoge con agrado la declaración que figura en el informe de 2016 de la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas (DCI) titulado «Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas», donde se indica que la OIT es «una de las primeras organizaciones en adoptar el concepto de gestión de los conocimientos». Declara que el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 770.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire señala que la estrategia anterior ha permitido realizar avances, pero que es necesario reforzar la colaboración entre la sede y las oficinas exteriores, mejorar las estadísticas y garantizar un intercambio más eficaz y equitativo de los conocimientos adquiridos. La nueva estrategia ayudará a poner en práctica la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2016. Al transformar en objetivos los tres ámbitos de acción prioritarios de dicha resolución, la nueva estrategia procura atender mejor las necesidades de los mandantes mediante las diferentes actividades de la OIT, y consolidar la base de conocimientos de la Organización mediante la mejora de la calidad de las actividades de investigación, el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y la implantación de un mecanismo para el intercambio de los conocimientos adquiridos de este modo. Aunque todos esos objetivos son loables, el buen éxito de la nueva estrategia en África dependerá principalmente de la capacidad de la Organización para identificar los modelos pertinentes que ya existan en el continente y asegurar su difusión a escala mundial, utilizando para ello un mecanismo de intercambio de información accesible a todos. Se plantea entonces la cuestión de la capacidad de África para acceder a las nuevas tecnologías mencionadas en la estrategia, así como la de las medidas que la OIT debería tomar para facilitar el acceso a esas tecnologías y, en último término, para promover el acceso a la base de conocimientos mejorada. Un mecanismo de esta naturaleza debería sustentarse, como es lógico, en una política de fortalecimiento de las capacidades que permita a los africanos desempeñar un papel destacado en la mejora de la base de conocimientos de la OIT. Por ello, su grupo solicita aclaraciones sobre el enfoque específico y apropiado que la OIT ha de elaborar en relación con África. Con esta reserva, el grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 771.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Turquía declara que la OIT debería seguir desempeñando un papel precursor en la gestión de los conocimientos y mejorando su capacidad para seguir el ritmo de los avances tecnológicos, demográficos y medioambientales y la evolución de la mundialización. También debería prepararse a sí misma y preparar a sus mandantes ante futuros desafíos. Su grupo aplaude el

portal de gestión de la información y los conocimientos de la OIT. Es muy necesario que se disponga oportunamente de datos acerca de aspectos fundamentales de la información relativa a cada país. Por tanto, la Oficina debería seguir mejorando la calidad de la investigación que se lleva a cabo en el contexto de dicho portal.

- 772.** La estrategia relativa a los conocimientos guarda relación con todas las demás estrategias, con los demás planes y programas, y con las iniciativas del centenario. También es fundamental para mejorar la visibilidad de las actividades de la OIT. En los informes sobre la aplicación deberían destacarse los vínculos, la interrelación y las repercusiones mutuas que se dan entre la estrategia relativa a los conocimientos y la estrategia relativa a las tecnologías de la información. Al guardar el éxito de la iniciativa relativa a las empresas estrecha relación con la estrategia en materia de conocimientos, esa iniciativa también debería mencionarse en la estrategia.
- 773.** Gracias a su labor de generación e intercambio de información, datos y conocimientos basados en observaciones verificables, la OIT puede participar en plataformas multilaterales como el G-7 y el G-20. Sus rigurosos análisis son fundamentales en la formulación de recomendaciones programáticas y potencian su influencia en los debates mundiales. Con arreglo a la estrategia en materia de conocimientos, la Oficina debería comunicar al Consejo de Administración, en sus informes de situación, la información y los conocimientos generados en el marco de dichas plataformas.
- 774.** Para asegurar la eficacia de la OIT en cuanto organización cimentada en los conocimientos, es fundamental disponer de una estrategia de conocimientos clara y detallada. Aunque la Oficina ha definido claramente los objetivos de la estrategia, debería aclararse más el contenido del apartado relativo a su aplicación, y debería suministrarse más información sobre el modo en que la OIT modificará la forma de intercambiar y gestionar la información. Aunque la estrategia no contiene indicadores clave del desempeño, el resultado funcional A del Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019 sería una buena base para evaluar su aplicación. Los exámenes *inter pares* por país para intercambiar experiencias y mejores prácticas sólo deberían utilizarse con carácter voluntario. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 775.** *Un representante del Gobierno de México* dice que la OIT es la organización de referencia en conocimientos sobre los temas laborales. De ahí que resulte de suma importancia contar con una estrategia que se adapte a las circunstancias mundiales actuales y que atienda de manera adecuada las necesidades y prioridades de los mandantes. Un elemento fundamental de la nueva estrategia es la mejora de las capacidades de los mandantes para producir estadísticas e información, y para fomentar el intercambio de buenas prácticas para la debida atención de los cuatro objetivos estratégicos. Recordando que en el informe de la DCI se reconoce a la OIT como organización pionera en la gestión de los conocimientos, el orador apoya las acciones encaminadas a que la Organización se mantenga como un ejemplo en ese ámbito. Toma buena nota de los logros obtenidos en el marco de la estrategia de 2010-2015. Señala, no obstante, que para abordar los desafíos pendientes y para que los trabajos de investigación y análisis de la OIT sean pertinentes, es fundamental recalcar la importancia del papel que desempeñan los mandantes. Los gobiernos, juntamente con los interlocutores sociales, son los actores más adecuados para definir los contenidos, las necesidades y las prioridades en materia de investigación.
- 776.** Para evaluar cuán eficaz es el aprovechamiento de los recursos se debería tener en cuenta el impacto de la información que se produce y el uso efectivo que le dan sus destinatarios. En ese contexto, el orador destaca el fomento del intercambio tripartito de experiencias y buenas prácticas, y la pertinencia de la participación de la OIT en foros como el G-20, para comprender mejor las necesidades y prioridades de las principales economías. Indica que su país manifiesta su compromiso con la OIT para compartir información y buenas prácticas

que puedan enriquecer la base de conocimientos, y añade que estará atento para participar en la definición de las prioridades y los temas de futuros estudios con miras a la celebración de debates mundiales y regionales y al intercambio de información. El orador apoya el proyecto de decisión.

777. *Un representante del Gobierno de China* declara que mejorar la compilación de datos, intercambiar conocimientos y mantener la posición de liderazgo de la OIT en el mundo del trabajo permitirá a los Estados Miembros aprender unos de otros, impulsar el trabajo decente, paliar las dificultades que coartan el desarrollo sostenible y aprovechar las oportunidades futuras. Se aplauden los tres objetivos de la estrategia y cabe esperar que la Oficina se apoye en ellos para fortalecer la cooperación con los órganos competentes y para que los países y las regiones participen activamente en la labor corriente de la OIT. En los dos últimos años, China ha celebrado reuniones de ministros de empleo de los países del G-20 y del grupo de los BRICS (Brasil, China, Federación de Rusia, India, y Sudáfrica), en las cuales la OIT facilitó los documentos de trabajo. El orador declara que la Organización debería seguir respaldando a los Estados Miembros en la organización de esas reuniones. El orador apoya el proyecto de decisión.

778. *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) señala que el punto de partida de la estrategia fue la Declaración sobre la Justicia Social en su versión actualizada por la resolución que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2016. En la actual estrategia se tiene muy presente el objetivo de esa resolución, de tomar en consideración las necesidades de los mandantes de la OIT. Existe una base adecuada para hacerlo mediante ACT/EMP y Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), el Consejo de Administración, la celebración de reuniones y actividades regionales, así como por conducto de las oficinas que la OIT tiene en los países.

779. Para constituirse en organización pionera en conocimientos sobre cuestiones laborales, la OIT debería orientar la investigación hacia el futuro y centrarse en su agenda normativa. Por otra parte, para incrementar su influencia a escala mundial, debería seguir mostrando flexibilidad y mantener el equilibrio entre la investigación impulsada por los mandantes y su propia investigación orientada hacia el futuro. Para atender las preocupaciones relativas a la tecnología y la formación, la OIT debería fortalecer la capacidad estadística de los Estados Miembros mediante oficinas nacionales de estadística. A ese respecto, se ha tomado debida nota de los comentarios del grupo de África. El Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC) está desarrollando plataformas más adecuadas que permitan difundir la información de forma más inteligente y global. Además, se informará a los Estados Miembros, en las reuniones regionales y a escala nacional, sobre las actividades y los resultados de las investigaciones. El examen *inter pares* es en efecto voluntario y no es más que una de las diversas formas de intercambiar buenas prácticas; se explorarán otras opciones al respecto. La independencia de las investigaciones es fundamental para la credibilidad de la OIT. La Oficina cuenta con el apoyo de un grupo encargado de examinar las investigaciones, constituido por expertos externos en el ámbito laboral, para definir determinadas cuestiones de investigación. Aunque es importante tener visión de futuro habida cuenta de los desafíos que plantea el futuro del trabajo, también es importante contar con expertos externos que efectúen un análisis crítico de las metodologías empleadas por la OIT. La Oficina ha tomado buena nota de la necesidad de seguir potenciando su influencia en el ámbito de la investigación, tanto en materia económica como normativa.

780. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que es preciso conocer con certeza la naturaleza del documento, esto es, saber si es una estrategia o bien la descripción de una estrategia. Ruega a la Oficina que presente algunas propuestas orientadas al futuro, que permitan a ACT/EMP brindar una contribución adecuada y pertinente. Sin dejar de

reconocer el apoyo enérgico que el proyecto de decisión ha suscitado durante la discusión, el orador señala que su Grupo considera conveniente que se siga dialogando sobre el tema.

- 781.** *La representante del Director General* declara que la Oficina está elaborando el programa de investigación del próximo bienio y las fórmulas para conectar con los mandantes en los planos regional y nacional. El documento es por tanto una estrategia con tres componentes, cuyos proyectos están todavía en fase de elaboración. Los mandantes pueden tener naturalmente una visión de futuro, pero eso no significa que no deban consultarse investigadores independientes. Esos investigadores cumplen una función en la elaboración de proyectos de investigación específicos y ciertos métodos de investigación son fundamentales para garantizar la independencia de la Organización.
- 782.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* se manifiesta favorable a la oferta de que se prosiga el diálogo con las secretarías, representantes y grupos, por tratarse de una respuesta positiva a las preocupaciones planteadas.

Decisión

- 783.** *El Consejo de Administración aprobó la Estrategia en materia de conocimientos 2018-2021 que se exponía en los párrafos 11 a 37 del documento GB.331/PFA/4 y pidió al Director General que tuviera en cuenta sus orientaciones en lo que respectaba a su aplicación.*

(Documento GB.331/PFA/4, párrafo 45.)

Quinto punto del orden del día

Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2018-2021 (documento [GB.331/PFA/5](#))

- 784.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que la infraestructura informática debe modernizarse para facilitar la coordinación entre la sede y las oficinas exteriores. El acceso a los archivos almacenados en la red sigue constituyendo un importante desafío y el hecho de que el personal de las oficinas exteriores no tenga acceso a dispositivos móviles de la Oficina plantea un riesgo en materia de seguridad. También deberían mejorarse las bases de datos, los sitios de colaboración SharePoint y el motor de búsqueda en el sitio web de la OIT. Para que la aplicación de la estrategia resulte fructuosa, es necesario que el personal y los usuarios reciban la formación necesaria. Por último, el orador solicita información sobre los criterios utilizados para calcular la dotación de 9 millones de dólares de los Estados Unidos al Fondo por bienio para los Sistemas de Tecnología de la Información, así como sobre las ventajas que, en términos de gestión financiera, supone reactivar dicho Fondo. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 785.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* solicita más información sobre el tipo de proyectos de gran escala recomendados en el examen de los procesos operativos; sobre la situación actual de IRIS, los planes futuros de la Oficina para dicho sistema, el costo que supondría su actualización futura y si se estudió su eficacia durante el examen de los procesos operativos; sobre la política de reciclaje de los equipos informáticos obsoletos, y sobre los asociados externos con los que se forjarán nuevas alianzas. Si bien reconoce la importancia que reviste poder acceder a la red de la OIT desde los dispositivos móviles, la oradora señala que no debe olvidarse el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y que

debe priorizarse la protección de los datos y de la privacidad. Su Grupo acoge con beneplácito la noticia de que casi se ha completado la implantación de IRIS en Asia y África, y considera que, al aplicarse la estrategia, la Oficina debería consultar al personal y proporcionarle toda formación necesaria. Asimismo, señala que en los documentos futuros sería preferible utilizar la terminología de la OIT, por ejemplo, «departamentos» en lugar de «unidades operativas». El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.

786. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Camerún considera que la Oficina debería seguir dotándose de herramientas informáticas para asegurar la buena difusión de la información y el acceso instantáneo a los datos, pues ello facilitaría y promovería el diálogo social. El personal que trabaja con dichas herramientas debería recibir formación de manera continua. Su grupo estima que se ha avanzado considerablemente con respecto a las anteriores estrategias relativas a la tecnología de la información, pero que todavía queda trabajo por hacer para promover un uso más generalizado de las herramientas informáticas. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

787. *Hablando en nombre del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno del Paraguay destaca la importancia de preservar el control sobre la seguridad de los datos y mantener la agilidad del trabajo y la comunicación en un entorno en rápida evolución. Una gobernanza más eficaz, basada en una clara comprensión de las necesidades de los mandantes y de la Oficina, redundaría en un mejor manejo de los recursos existentes que, a su vez, deben ser reestructurados. Para prevenir ciberataques, toda adquisición de servicios informáticos en la nube debe ajustarse a las necesidades de la Organización y ser objeto de una evaluación antes de su uso. Asimismo, debe mejorarse el acceso a los sitios web, a la intranet y a la red de la OIT, asegurando el adecuado ancho de banda y el aumento de la capacidad de recepción de archivos adjuntos. El GRULAC ve con buenos ojos el mejoramiento del uso y protección de los contenidos adicionales específicos de cada país, procedentes de fuentes como NATLEX, IRIS, Labordoc e iTrack. La Oficina debería continuar el proceso de digitalización con miras a la presentación de memorias en línea para NORMES, la presentación en línea de quejas y reclamaciones y la gestión de solicitudes de asistencia provenientes de los mandantes tripartitos. Su grupo toma nota de las estimaciones de los costos relativos a la renovación de los equipos y aplicaciones informáticos y a su criterio de vida útil. Por último, considera de importancia capital que la OIT tenga en cuenta, en su estrategia, que toda acción debe asistir a la Organización en la consecución de los ODS, las siete iniciativas para el centenario y los objetivos nacionales específicos. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

788. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Turquía lamenta que la tardía publicación del documento haya dejado poco tiempo a los miembros del Consejo de Administración para estudiarlo. Observa que no se ha presentado una estrategia completa sino que, después del resumen ejecutivo, el documento pasa directamente a la utilización del Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información y sigue con los resultados de la estrategia. Los documentos estratégicos deberían tener un enfoque más coherente. Por otro lado, los tres resultados y sus productos conexos son apropiados y constituyen una parte fundamental de la estrategia, pero el indicador 1.1 parece subjetivo, por lo que podría no permitir una evaluación precisa de la idoneidad de los sistemas, herramientas y aplicaciones informáticos. El orador solicita información adicional sobre cómo se contemplará, en el indicador 2.3, el riesgo de que el almacenamiento electrónico de los documentos genere problemas jurídicos y de conformidad con el derecho internacional.

789. El buen éxito de la estrategia dependerá de la aplicación de las enseñanzas extraídas de las estrategias anteriores. Se requiere una planificación cuidadosa para asegurar que los sistemas, dispositivos y equipos informáticos más modernos produzcan los resultados

deseados y para prevenir la duplicación de equipos, aplicaciones y servicios informáticos. El orador pregunta si la cuantía de 47 882 137 dólares de los Estados Unidos, consignada en el presupuesto de 2018-2019 para financiar la gestión de las tecnologías de la información, incluye la dotación de 9 millones de dólares de los Estados Unidos por bienio para el Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información y, en caso negativo, de dónde procedería esa financiación el próximo bienio. Al estudiar las asignaciones futuras para el Fondo, la Oficina debería presentar al Consejo de Administración: los planes de reembolso de algunos de los costos informáticos de los proyectos financiados con recursos extrapresupuestarios; una justificación económica detallada y un análisis de los costos y beneficios de los resultados de la estrategia; los gastos previstos en equipos, aplicaciones y proyectos informáticos; los ahorros que se obtendrían de la aplicación de la estrategia relativa a la tecnología de la información; una evaluación pormenorizada de los proyectos informáticos para cuya financiación no se han consignado fondos, y las medidas destinadas a reducir los costos, como la prestación de servicios desde lugares de bajo costo y las alianzas con entidades del sistema de las Naciones Unidas. A ese respecto, el grupo de los PIEM no es partidario de que, para efectuar ahorros, se aplacen o se anulen trabajos recomendados. Por otro lado, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducir o eliminar algunos de los riesgos asociados a los resultados, en particular, las cuestiones relativas a la interrupción de los servicios, la formación del personal y la propiedad y pérdida de información. Tras solicitar a la Oficina que presente informes periódicos al Consejo de Administración, el grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 790.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías) aclara, en respuesta a las preguntas formuladas, que la dotación de 9 millones de dólares de los Estados Unidos por bienio al Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información sería suficiente para satisfacer las necesidades de la estrategia durante el período cuatrienal de la misma. El costo de las iniciativas ha sido calculado individualmente y la Oficina puede proporcionar ese desglose. Contar con un fondo de operaciones es importante para que la planificación sea estratégica y se rija por las necesidades y no tanto por las limitaciones de un ciclo bienal. Además, la negociación de grandes pedidos durante un período más amplio facilita la obtención de descuentos, al tiempo que permite ahorrar tiempo y costos en los procesos de adquisición, así como gastos administrativos generales.
- 791.** Además de sustituir la tecnología superflua, es fundamental mantener en funcionamiento la antigua tecnología para garantizar la continuidad. Esta estrategia permite hacer ambas cosas en paralelo y de manera más eficaz. Los proyectos de inversión sufragados con la dotación de 9 millones de dólares de los Estados Unidos (por bienio) mencionados en la estrategia se refieren, entre otros, a la gestión de los registros electrónicos y a la sustitución del sitio web y de la intranet de la OIT. Con el objeto de facilitar el trabajo móvil, en la estrategia se incluye la implantación de una política denominada «traiga su propio dispositivo» y una aplicación informática de gestión de dispositivos móviles, a fin de garantizar la protección de los datos oficiales de la OIT en los dispositivos móviles privados. Para mitigar las amenazas cibernéticas, la implantación de un sistema de control del acceso a la red también contribuiría a garantizar que todo dispositivo móvil que acceda a ésta cumpla plenamente las normas y los requisitos de la OIT en materia de seguridad.
- 792.** A raíz del examen de los procesos operativos se han señalado 119 iniciativas dependientes de las tecnologías de la información para automatizar y mejorar la eficiencia de los procesos. Esas iniciativas se han incorporado a la estrategia.
- 793.** Con respecto a la pregunta sobre la situación de IRIS, el orador señala que la última actualización importante de dicho sistema se llevó a cabo en 2012. Los procesos de IRIS también se han evaluado en el marco del examen de los procesos operativos. Asimismo,

informa de que a finales del bienio de 2018-2019 se completará la implantación de IRIS en todas las regiones.

- 794.** Con respecto al reciclaje de los equipos informáticos, el orador señala que, por lo general, se sustituyen y donan las computadoras cuya garantía ha vencido. De acuerdo con la política de la OIT de respetar el medio ambiente, la Oficina procura dotarse de equipos energéticamente eficientes, implantar más servicios informáticos basados en la nube, aplicar una política de racionalización del uso del papel, mejorar los equipos de gestión de la energía en los centros de datos y facilitar el trabajo a distancia. Aproximadamente el 90 por ciento de los componentes de los equipos informáticos son reciclables, y la Unidad de Gestión de Instalaciones supervisa el proceso de reciclaje.
- 795.** Para las principales iniciativas en materia de tecnologías de la información, la Oficina se ha asegurado de obtener la financiación suficiente para gestionar el cambio que suponen, en particular, la formación, el apoyo y la comunicación que se incluyen en el costo total de propiedad y en el presupuesto del proyecto. Los costos de la tecnología de la información en cualquier iniciativa de gran envergadura suelen ser relativamente bajos en comparación con los costos de formación y gestión del cambio.
- 796.** Con respecto al almacenamiento electrónico de los datos, la Oficina del Consejero Jurídico, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) y la Unidad de Seguridad Informática han obrado con la debida diligencia a fin de asegurar la encriptación y seguridad de todos los datos almacenados en la nube o de manera externa. El almacenamiento externo de datos de la OIT se autoriza solamente en lugares donde se aplican las prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas.
- 797.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que quizás resulte necesario revisar las normas que rigen el presupuesto ordinario, ya que crear un fondo especial para cada estrategia o actividad que abarque más de un bienio podría engendrar una situación de caos. En su opinión, el presupuesto ordinario debería contemplar este tipo de supuestos. Con esa salvedad, el orador apoya la adopción del proyecto de decisión.

Decisión

798. *El Consejo de Administración:*

- a) *refrendó la Estrategia relativa a la tecnología de la información 2018-2021, teniendo en cuenta las opiniones expresadas durante su examen, y*
- b) *apoyó, en principio, la reactivación del Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información, la contribución bienal que se determinaría en el contexto de las discusiones sobre los programas y presupuestos futuros, y la aplicación de la Estrategia relativa a la tecnología de la información, que se ajustaría en función del nivel de financiación disponible.*

(Documento GB.331/PFA/5, párrafo 76.)

Sexto punto del orden del día

Otras cuestiones financieras

Disposiciones financieras para la renovación de los locales de la Oficina de País de la OIT para el Brasil

(documento [GB.331/PFA/6/1](#))

- 799.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que coincide en que renovar los locales de la OIT es la mejor opción, pues permitiría resolver los problemas técnicos, mejorar las condiciones de trabajo y convertir el edificio en un lugar seguro. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 800.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que los locales de la Oficina de país de la OIT para el Brasil ya no cumplen las normas básicas de funcionalidad y requieren reparaciones periódicas que son costosas e interrumpen las labores. De las cuatro opciones, la renovación (que entrañaría un costo de 1,61 millones de dólares de los Estados Unidos) garantizaría que los locales sean funcionales, cumplan las normas mínimas operativas de seguridad de las Naciones Unidas y generen menos gastos. También permitiría conservar un edificio que ha sido diseñado por un arquitecto prestigioso. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 801.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Uganda señala que, al ser posible que los costos de la renovación propuesta se financien con cargo al presupuesto ordinario, el grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 802.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido pregunta por qué el personal de la Oficina no puede instalarse de manera permanente en la Casa de las Naciones Unidas. De ser las obras de renovación absolutamente necesarias, convendría saber si se han buscado fuentes de financiación alternativas y si la OIT dispone de una estructura de gobierno para este tipo de proyectos importantes. El cálculo del coste del proyecto no incluye un fondo de contingencia. El grupo de los PIEM no puede ser partidario de que el proyecto propuesto ni los sobrecostos asociados se financien mediante un aumento de las contribuciones prorrateadas. Tomando nota de que la renovación implicaría utilizar el 14 por ciento del Fondo de Construcciones y Alojamiento, la representante pregunta cómo se reconstituye ese Fondo y cuál es su saldo óptimo teniendo en cuenta el actual proyecto de renovación del edificio de la sede. También se pregunta si la utilización de ese Fondo afectará al presupuesto destinado a financiar dicha renovación.
- 803.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) señala que el espacio temporalmente disponible en la Casa de las Naciones Unidas se ha habilitado en contenedores de transporte y no resulta adecuado para albergar una oficina de país a largo plazo. A comienzos de 2017, la Oficina instituyó un mecanismo de gobernanza para las renovaciones y mejoras de las oficinas exteriores, presidido por el Director General e integrado por representantes del Departamento de Gestión de Instalaciones, el Departamento de Finanzas y la Oficina del Consejero Jurídico, destinado a la supervisión global y a la supervisión local de los proyectos. En el caso de la Oficina de Brasilia, las inspecciones realizadas y el asesoramiento de expertos concluyeron que el edificio está en muy mal estado. Además, aplazar la renovación provocará inevitablemente un aumento de los gastos.

- 804.** *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) declara que el Fondo de Construcciones y Alojamiento recibe financiación bienal de dos fuentes: unos 300 000 dólares de los Estados Unidos, consignados en la Parte I del presupuesto ordinario para gastos corrientes no previstos, y unos 3 millones de dólares de los Estados Unidos para realizar renovaciones y reformas de largo plazo, consignados en la Parte IV del presupuesto ordinario. De ser aprobada, la renovación de la Oficina de Brasilia no afectaría a la renovación de la sede, para la cual el Consejo de Administración ha destinado financiación específica que no forma parte de la porción no comprometida del Fondo de Construcciones y Alojamiento.
- 805.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido declara que, a la luz de las respuestas de la Oficina, su grupo no tiene inconveniente en aceptar el proyecto de decisión.

Decisión

- 806.** *El Consejo de Administración autorizó la utilización del Fondo de Construcciones y Alojamiento para financiar la parte pendiente de financiación del costo de la renovación de los locales de la Oficina de País de la OIT para el Brasil, estimada en 1,15 millones de dólares de los Estados Unidos.*

(Documento GB.331/PFA/6/1, párrafo 8.)

Segmento de Auditoría y Control

Séptimo punto del orden del día

Comité Consultivo de Supervisión Independiente: Mandato revisado (documento [GB.331/PFA/7](#))

- 807.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* toma nota con satisfacción de la celebración de consultas oficiosas durante la preparación de la propuesta de mandato revisado del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC), que figura en el anexo del documento GB.331/PFA/7. Su Grupo está de acuerdo con las revisiones propuestas y respalda el proyecto de decisión. En particular, aplaude: el texto adicional introducido en el párrafo 17 del texto propuesto con el fin de reforzar la independencia del IOAC; la disposición en que se establece que los miembros del Consejo de Administración y otros Estados Miembros deben ser informados del proceso de selección, lo cual debería incluir el anuncio de las vacantes, y la disposición relativa al mantenimiento de la contratación de un consultor externo para examinar todas las solicitudes, pese al costo que ello implica. Indica también que se debería proporcionar más información sobre el tipo de reclamaciones, daños o pérdidas que se pueden producir como consecuencia de la nueva disposición relativa a la inmunidad.
- 808.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que el texto propuesto refuerza la independencia de los miembros del IOAC, reduce aún más el riesgo de conflictos de intereses y simplifica el proceso de contratación. Observa con satisfacción que se han tenido en cuenta la mayoría de los comentarios formulados por su Grupo durante las consultas oficiosas, incluso con respecto al mantenimiento de la disposición para que prosiga la contratación de un consultor externo encargado de examinar las candidaturas y de preparar

una lista restringida de posibles miembros del Comité, a pesar del costo que ello entraña. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.

- 809.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Mauritania destaca la importante función consultiva que desempeña el IOAC y reconoce la necesidad de revisar el proceso de selección antes de que éste se ponga en marcha en 2018. Dice que, para ello, es necesario inspirarse en las mejores prácticas de otros organismos de las Naciones Unidas. Su grupo espera que la firma de la declaración anual de independencia continúe siendo un requisito para todos los miembros del IOAC, y apoya el proyecto de decisión.
- 810.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Finlandia agradece a la Oficina su buena gestión de las consultas oficiosas mantenidas durante la fase de redacción y observa con satisfacción que la mayoría de los comentarios de su grupo han quedado plasmados en el texto propuesto. Su grupo está de acuerdo con la propuesta de seguir contratando a un consultor externo para examinar las candidaturas y preparar una lista restringida de candidatos, a fin de que el proceso sea lo más fiable posible. El valor agregado del IOAC sólo podrá materializarse si se aplican sus recomendaciones. La oradora celebra que se haya añadido el párrafo 39, relativo a la indemnización de los miembros del IOAC, pero propone que se elimine la primera frase, por ser demasiado detallada. Además, recordando que la función relativa a las cuestiones de ética de la OIT exige el mismo grado de independencia que la función de auditoría interna, propone que después del párrafo 3, g), se añada una nueva disposición con el siguiente tenor: «Se deberá consultar al IOAC y éste podrá aportar asesoramiento sobre el desempeño, el nombramiento y/o la destitución del funcionario encargado de las cuestiones de ética».
- 811.** *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas), tras expresar su agradecimiento a los miembros del Consejo de Administración que participaron en las consultas oficiosas, las cuales ayudaron a la Oficina a preparar un documento que refleja sus expectativas, dice que se procederá a la supresión de la primera frase del párrafo 39. En cuanto a la propuesta de añadir una nueva disposición después del párrafo 3, g), explica que, al revisar el mandato, la Oficina analizó, entre otros aspectos, la forma en que la cuestión de la ética se aborda en los mandatos de otras organizaciones de las Naciones Unidas. Al igual que en otras organizaciones, el mandato del IOAC incluye ya el cumplimiento y la probidad, se refiere específicamente a la conducta ética y prevé que el funcionario encargado de las cuestiones de ética debe asistir a las reuniones periódicas del Comité. El mandato revisado propuesto refuerza la función del IOAC en el ámbito de la ética, al hacer más referencias explícitas a dicho funcionario. El IOAC ha mantenido intercambios regulares con éste y ha formulado comentarios sobre la cuestión en los informes presentados al Consejo de Administración. También se ha reunido periódicamente con el Director General y le ha proporcionado asesoramiento sobre todos los aspectos de su mandato, incluidas las cuestiones de ética. El mandato de los órganos equivalentes de otras organizaciones de las Naciones Unidas no abarca, salvo en un solo caso, la intervención en el nombramiento, el despido o la evaluación del desempeño del funcionario encargado de las cuestiones de ética. En la OIT, la función relativa a las cuestiones de ética se asigna, a tiempo parcial, a un miembro del personal, que ejerce esta función independientemente de sus demás funciones y rinde directamente cuentas al Director General. Si bien la Oficina considera que el papel del IOAC con respecto a las cuestiones éticas es un aspecto importante de su mandato, en vista de las consideraciones anteriores no está claro si la propuesta del grupo de los PIEM sería práctica o agregaría valor. No obstante, dado que el IOAC es un órgano del Consejo de Administración, el mandato debería reflejar las exigencias de éste.
- 812.** *El Presidente* toma nota de que el Consejo de Administración desea aceptar la propuesta de suprimir la primera frase del párrafo 39 del proyecto de mandato revisado, y de que no desea aceptar la propuesta de agregar una nueva disposición después del párrafo 3, g).

Decisión

813. *El Consejo de Administración aprobó el mandato revisado del Comité Consultivo de Supervisión Independiente que figuraba en el anexo del documento GB.331/PFA/7, tras haber eliminado la primera oración del párrafo 39 del mandato.*

(Documento GB.331/PFA/7, párrafo 6, en su versión enmendada.)

Octavo punto del orden del día

Informe de evaluación anual de 2016-2017

(documento [GB.331/PFA/8](#))

814. *El portavoz del Grupo de los Empleadores señala que el informe es largo y técnico y sugiere que en el futuro la Oficina presente la información en un formato de fácil lectura y con bastante antelación a la reunión, y que considere celebrar consultas oficiosas para explicar las ideas contenidas en el informe. Haciendo hincapié en el valor de la evaluación, que sirve para apoyar las actividades de la OIT en lo que concierne a reforzar la rendición de cuentas con respecto a los resultados, señala que, aunque se ha producido una mejora considerable en relación con el desempeño de la gestión basada en los resultados, las deficiencias de los sistemas de seguimiento y de presentación de informes siguen siendo motivo de preocupación. Reconoce el empeño de la Oficina por hacer participar más a los mandantes en los procesos de evaluación, pero señala que muchos mandantes experimentan dificultades en cuanto a la capacidad de llevar a la práctica las recomendaciones de las evaluaciones y que se deberían realizar mayores esfuerzos para implicarlos desde la etapa de concepción del proyecto. Las respuestas del personal directivo a las recomendaciones constituyen una manera significativa de mostrar su compromiso con la gestión basada en resultados. En el caso de recomendaciones de las evaluaciones a las que se haya dado curso sólo parcialmente o con respecto a las cuales no se hayan adoptado medidas, la Oficina debería continuar actuando como enlace con los directores pertinentes a fin de hacer un seguimiento de los progresos y analizar el motivo por el cual no se han adoptado medidas. Observando con satisfacción que las capacidades de los mandantes y el personal de la OIT para participar en los procesos de evaluación han sido desarrolladas con rigor a través de actividades de formación, dice que sería útil hacer un seguimiento de si los mandantes aplican los conocimientos adquiridos en otras esferas diferentes a su colaboración directa con la OIT.*

815. *Haciendo referencia a la recomendación 2, dice que las ideas contenidas en ella parecen una buena práctica para brindar oportunidades de aprendizaje y definir mejor las demás intervenciones y actividades de proyectos de alto valor. Tomando nota de la necesidad de lograr el equilibrio adecuado entre el seguimiento y la aplicación, pregunta si tales ejercicios se llevarán a cabo de forma independiente o interna. Se deberían realizar mayores esfuerzos para aumentar la visibilidad de los conocimientos y la información generados a través de los proyectos y la accesibilidad a los mismos para facilitar el aprendizaje mutuo, permitir que los nuevos proyectos se basen en buenas prácticas y reducir la duplicación de trabajo en el futuro. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.*

816. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores coincide en que el informe es difícil de digerir, pero señala que ofrece información interesante sobre los progresos realizados por la Oficina de Evaluación en el establecimiento de una función de evaluación independiente sólida y madura. Anima a la Oficina de Evaluación a continuar fortaleciendo la capacidad de las organizaciones de trabajadores de supervisar y evaluar los progresos realizados con respecto a la aplicación de los ODS en los países. Refiriéndose al resultado 1, en particular en lo que concierne a las propuestas para mejorar la eficacia del Comité Consultivo de Evaluación,*

hace hincapié en que si se incluyen en el Comité miembros externos a la Organización éstos deberían estar familiarizados con la labor de la OIT, en particular las normas internacionales del trabajo y la estructura tripartita. El Grupo apoya los temas propuestos para la evaluación en 2018-2020 y también que se vuelvan a celebrar consultas con los mandantes, ya que el bajo nivel de respuestas recibidas en 2017 se debe probablemente al hecho de que las consultas se realizaron durante el período de vacaciones de verano en Europa. El Grupo está de acuerdo con que las evaluaciones de alto nivel coincidan con los ciclos generales de elaboración del programa y presupuesto a fin de garantizar la disponibilidad de recursos para el seguimiento. Acoge con satisfacción los progresos considerables realizados en el establecimiento de una función de evaluación independiente para el hito bienal 1.3 y se muestra de acuerdo con la necesidad de establecer un sistema integrado de planificación de las evaluaciones, hacer un mejor uso de las conclusiones de las evaluaciones, y mejorar los métodos de evaluación para reflejar mejor el mandato normativo y la estructura tripartita de la OIT. El Grupo toma nota de que el nuevo proyecto de política de evaluación contenido en el anexo del informe se basa en la política de 2005 y en las conclusiones de la segunda evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT que abarca el período entre 2011 y 2016, y apoya la recomendación 1.

- 817.** En cuanto al resultado 2 relativo al hito bienal 2.1, señala que las organizaciones de trabajadores en particular se han visto muy presionadas en el ámbito nacional a la hora de hacer un seguimiento de las evaluaciones. En relación con el hito bienal 2.2, acoge con satisfacción la colaboración entre la Oficina de Evaluación y el Centro Internacional de Formación de la OIT y respalda la necesidad de evaluaciones agrupadas para mejorar el enfoque estratégico y la calidad y los cambios realizados por la Oficina de Evaluación en sus herramientas de evaluación de la calidad. Refiriéndose al resultado 3, con respecto al hito bienal 3.1, se congratula de la propuesta de preparar una herramienta de diagnóstico para mejorar la evaluabilidad de los PTDP en el contexto de los ODS y añade que debería ir acompañada de una formación para los mandantes debidamente enfocada. El Grupo desea conocer las cifras correspondientes a los trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales entre los 1 052 mandantes que han recibido una formación en evaluación entre 2010 y 2017. En cuanto al hito bienal 3.2, el Grupo invita a la Oficina a que adapte sus sistemas de evaluación del conocimiento para que sean más fáciles de usar. La oradora acoge con satisfacción las mejoras efectuadas en los sistemas y las herramientas de gestión basada en resultados y su inclusión en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 y 2018-2019.
- 818.** Haciendo referencia a la parte II del documento, expresa su preocupación por el hecho de que la incorporación de la dimensión de género en el diseño de los proyectos de cooperación para el desarrollo sólo haya resultado parcialmente satisfactoria. Al abordar esta cuestión, la OIT debería velar por una mayor participación de los mandantes en la formulación y la ejecución de los proyectos. En relación con el desempeño de la OIT, observa que casi un tercio de los proyectos debe introducir mejoras para asegurar la integración de los procesos tripartitos; que tan sólo el 45 por ciento de los proyectos incluye los fondos recomendados para financiar un estudio de evaluabilidad tras el inicio del proyecto; y que el número de estudios realizados de ese tipo era mínimo. Por lo tanto, el Grupo apoya la recomendación 2, en particular la propuesta de llevar a cabo estudios de evaluabilidad para proyectos de alto valor. El Grupo apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 100.
- 819.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Mauritania dice que las evaluaciones periódicas son la mejor base para una buena gobernanza y para garantizar la transparencia. Las conclusiones de las evaluaciones se deberían utilizar más para orientar las estrategias y los planes de acción de la Organización. Sin embargo, se debería realizar un esfuerzo especial para que los procedimientos de evaluación sean asequibles y más cortos que los contemplados en el informe. Su grupo acoge con satisfacción todas las medidas de evaluación adoptadas en el bienio 2016-2017 y está a favor del proyecto de decisión.

- 820.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Finlandia toma nota con satisfacción del uso mejorado de las evaluaciones por parte de los mandantes y los directivos de la OIT y la mayor eficacia del Comité Consultivo de Evaluación. Su grupo espera con impaciencia el debate sobre la estrategia de evaluación en marzo de 2018. La oradora pregunta a la Oficina cómo se pueden mejorar las evaluaciones para que sirvan de base a elementos específicos del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 en cuanto a la continuación, el fortalecimiento o la interrupción de actividades mencionados en el párrafo 14. El nuevo proyecto de política de evaluación, el cual acoge con satisfacción, no sólo debería promover el uso de las conclusiones de evaluaciones y emplear métodos que reflejen la naturaleza normativa y la estructura tripartita de la Organización, sino que debería estar armonizado con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y las últimas *Normas y estándares de evaluación* del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG). De hecho, el éxito de la política depende de la cooperación con el UNEG y otras redes externas.
- 821.** Al mejorar y aumentar el uso de las evaluaciones descentralizadas por el personal directivo, la Oficina debería tener en cuenta las políticas de los donantes y sus requisitos en materia de presentación de informes y rendición de cuentas cuando difieran de sus propias prácticas armonizadas, especialmente en el caso de nuevas alianzas. Las evaluaciones externas pueden presentar la ventaja de liberar algunos recursos para otras evaluaciones. Sin embargo, el control de calidad es vital en todas las evaluaciones, las cuales deben llevarse a cabo y finalizarse de forma oportuna para contribuir efectivamente al aprendizaje institucional.
- 822.** El énfasis en fomentar un sentimiento de comunidad y una cultura de evaluación y en mejorar los conocimientos, las competencias y las herramientas para ampliar la capacidad de evaluación es encomiable. En lo que respecta a la evaluación de la eficacia y el desempeño de la OIT, es fundamental que la política de evaluación y la Oficina en general aborden las deficiencias identificadas por los metaestudios en relación con el género, la orientación hacia los objetivos, el seguimiento y la participación de los mandantes. El grupo apoya una evaluación de la política de evaluación en un plazo de cinco años e indica que, como ocurrió con la anterior, debería ser una evaluación externa. El grupo apoya las recomendaciones 1 y 2, así como el proyecto de decisión, y espera que la Oficina las aplique junto con recomendaciones pendientes de años anteriores.
- 823.** *Un representante del Gobierno de la India* felicita a la Oficina por la eficacia de su labor de evaluación en el bienio 2016-2017 y se muestra de acuerdo con la definición de evaluación que figura en el párrafo 8. Apoya el nuevo proyecto de política de evaluación y está a favor de realizar estudios de evaluabilidad de proyectos de alto valor en un plazo de un año desde su inicio a fin de garantizar un plan sólido de seguimiento y evaluación.
- 824.** *Un representante del Director General* (Director de la Oficina de Evaluación) explica que el informe objeto de examen es ciertamente largo y contiene muchos detalles técnicos porque abarca la conclusión de la estrategia de evaluación para 2011-2017, una evaluación totalmente independiente de la función de evaluación y su desempeño, y la preparación de una nueva política de evaluación, la cual se basa en las contribuciones de los mandantes y el personal y está concebida para ajustarse a las normas internacionales, como las últimas *Normas y estándares de evaluación* del UNEG. El próximo paso será la elaboración de una estrategia de evaluación que se someterá al Consejo de Administración para su aprobación en marzo de 2018. Esta estrategia de evaluación podría abordar algunos de los puntos planteados por los miembros del Consejo de Administración.
- 825.** La finalidad de una evaluación es obtener conclusiones, las cuales deberían influir en las decisiones en materia de políticas y ser útiles para los usuarios. Se han realizado progresos en relación con la creación de un entorno propicio para la evaluación que han redundado en una mayor apreciación de su valor intelectual, pero es necesario realizar más esfuerzos en toda la Oficina, inclusive en la Oficina de Evaluación, centrándose en la mejora de la utilidad

de los resultados de las evaluaciones. Para ello, una meta específica de la nueva política es concebir metodologías que hagan más partícipes a los mandantes. Además, la Oficina ha realizado esfuerzos tremendos para integrar mejor las teorías del cambio en el programa y presupuesto, como se recomienda en las evaluaciones. El párrafo 14 sobre el uso de los resultados de las evaluaciones para reducir o ampliar las actividades debería haber hecho referencia al programa y presupuesto en lugar del plan estratégico.

- 826.** La actual política de evaluación es lo suficientemente flexible para tener en cuenta las necesidades en materia de rendición de cuentas y aprendizaje de los donantes y la OIT. La Oficina de Evaluación trata de sincronizar la evaluación con las decisiones relativas a las políticas a través del Comité Consultivo de Evaluación. Por ejemplo, cada año elabora un estudio de síntesis de todas las enseñanzas extraídas con respecto al tema que se ha de examinar en el marco de una discusión recurrente determinada. La capacidad de los mandantes de participar en las evaluaciones es importante y ya se ha formado a 1 500 mandantes. Las cifras probablemente deban aumentar para que los mandantes puedan contribuir mejor al proceso nacional de examen que será parte del mecanismo de presentación de informes de los ODS. Por último, confirma que las evaluaciones han mostrado que es necesario mejorar la incorporación de la dimensión de género en los proyectos, incluida la manera en que los informes de evaluación reflejan el desempeño en relación con esta cuestión importante.

Decisión

- 827.** *El Consejo de Administración tomó nota del informe (documento GB.331/PFA/8) y aprobó las recomendaciones contenidas en los párrafos 23 y 99 que se incluirían en el plan de acción renovable de la OIT para la aplicación de las recomendaciones, del que se daría cuenta en el informe de evaluación anual de 2017-2018. Asimismo, confirmó las prioridades definidas en el informe para el programa de trabajo relativo a las evaluaciones de 2018-2020.*

(Documento GB.331/PFA/8, párrafo 100.)

Noveno punto del orden del día

Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (documento [GB.331/PFA/9](#))

- 828.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores toma nota de las conclusiones de la evaluación independiente de la estrategia y la acción de la OIT para el establecimiento y la extensión de los pisos de protección social (2012-2017) que figuran en la parte I del documento y elogia la labor sumamente pertinente que la OIT ha realizado a este respecto. No obstante, la falta de financiación sigue siendo motivo de preocupación. Considera que habría que seguir haciendo esfuerzos para mejorar la integración de la perspectiva de género a nivel nacional. También convendría que la Oficina prestara especial atención a los trabajadores de la economía informal, los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía digital. La oradora acoge con beneplácito las nuevas ratificaciones del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm.102). Su Grupo suscribe la recomendación 1, pero considera oportuno divulgar las prácticas innovadoras entre los interlocutores sociales a fin de reforzar sus capacidades. Apoya la adopción de un enfoque más programático para reducir los costos de transacción que se propugna en la recomendación 2; por otra parte,*

considera que las teorías del cambio explícitas relacionadas con los proyectos de la OIT deberían hacer hincapié en la especificidad de las intervenciones de la OIT en comparación con las intervenciones de otros organismos de las Naciones Unidas. Es necesario seguir reflexionando sobre la manera de equilibrar las tareas que se realizan en el ámbito de la protección social a nivel mundial y a nivel de los países. El Grupo de los Trabajadores acoge favorablemente la recomendación 5 y pide a la Oficina que integre la dimensión de género tanto en los análisis contextuales como en las metas y los indicadores. Su Grupo también toma nota con satisfacción del compromiso de la Oficina de seguir liderando alianzas que defiendan los valores y principios de la OIT que sustentan el concepto de protección social basada en los derechos, sobre todo ahora que el Fondo Monetario Internacional ha comenzado a promover estrategias que van en contra de la cobertura universal. Por otra parte, su Grupo acoge con satisfacción la red sobre protección social, libertad y justicia para los trabajadores que se puso en marcha el 24 de octubre de 2017.

- 829.** En cuanto a los resultados de la evaluación independiente de las actividades y la estructura de la OIT en el terreno (2010-2016) que figuran en la parte II del documento, su Grupo agradece a los evaluadores que hayan adoptado un enfoque participativo que refleje las opiniones de los mandantes. Su Grupo pide que los marcos de colaboración para grupos de países que se proponen en la recomendación 1 sean elaborados a través de un proceso tripartito. Si bien es cierto que debe prestarse mayor atención a la igualdad de género y la no discriminación, también habría que ocuparse de otros ejes de política transversales. Con respecto a la recomendación 2, la oradora agradecería que se facilitara información sobre las repercusiones que la reforma interna de las Naciones Unidas podría tener en la OIT. En lo que atañe a la recomendación 3, además de mejores servicios para los mandantes en los países en donde la Organización no sea residente, deberían estudiarse otros medios para prestar apoyo a las oficinas que se ocupan de un número considerable de países. La oradora declara que su Grupo suscribe la recomendación 4. Con respecto a la recomendación 5, estima que el personal nacional debería tener mayor acceso a oportunidades de formación ya que ha de responder a crecientes demandas de los mandantes. El Grupo de los Trabajadores suscribe la recomendación 6 sobre las funciones de comunicación. En términos generales, el proceso de reforma de las estructuras operativas en el terreno debería ser más transparente, y habría que intercambiar más información con los mandantes y a nivel interno.
- 830.** Con respecto a los resultados de la evaluación independiente de los PTDP, las estrategias y las actividades de la OIT en la subregión del Mekong (2012-2017) que se exponen en la parte III del documento, su Grupo considera acertado el hecho de que el seguimiento y la evaluación vayan a reforzarse y de que vaya a apoyarse el funcionamiento de comités de dirección tripartitos para los PTDP en respuesta a la recomendación 1. El desarrollo de la capacidad de las organizaciones de trabajadores en el ámbito de la gestión basada en los resultados sería de utilidad a la hora de abordar la recomendación 2. En cuanto a la recomendación 6, la Oficina afirma que la colaboración entre los expertos en trabajo decente es estable, pero su Grupo tiene información que sugiere que la coordinación o los intercambios son escasos entre el personal que trabaja en distintos proyectos dentro de un mismo sector. Así pues, como se desprende de la evaluación, al parecer todavía es posible introducir mejoras en este ámbito. En lo que concierne a la recomendación 7, el Grupo de los Trabajadores invita a la Oficina a mejorar la rendición de cuentas sobre los resultados que tienen que ver con el género, las personas con discapacidad y las comunidades indígenas. En consonancia con la Declaración de Bali, el Grupo de los Trabajadores insta a la Oficina a que se sirva de los PTDP para promover la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, habida cuenta de la grave fragilización de los derechos sindicales en la subregión. La oradora declara que el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 831.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala, a propósito de la parte I del documento, que los pisos de protección social son un elemento importante de la estrategia global de la OIT, tanto por la asistencia que se presta a los países como por la contribución de la

Organización a las discusiones sobre las políticas a escala internacional. Felicita a la Oficina por el uso eficiente de los recursos relativamente limitados destinados a las actividades de creación de capacidad. Su Grupo apoya la propuesta de mejorar el programa mundial de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos mediante la adopción de medidas que faciliten el acceso a servicios de expertos. Si bien es cierto que habría que abordar varios de los ámbitos que suscitan inquietud mencionados en el párrafo 10, al asignar los recursos limitados de que dispone la OIT habría que dar prioridad a los servicios sobre el terreno. Al mismo tiempo, dado que la ausencia de estrategias globales de creación de capacidad parece ser la amenaza más seria con respecto a los progresos alcanzados, es indispensable perfeccionar los conocimientos y la capacidad de análisis, de ahí que su Grupo apoye plenamente las recomendaciones 1, 2 y 7. El orador considera que la recomendación 1 debería armonizarse con el indicador 3.3 del Programa y Presupuesto para 2018-2019. Las organizaciones de empleadores deben participar en la determinación de las necesidades en el terreno y en algunas regiones. En lo que atañe a la recomendación 6, el orador dice que desearía saber cuáles son las áreas de innovación que han suscitado inquietud y cuáles los riesgos que deberían evaluarse.

- 832.** En lo que concierne a la parte II del documento sobre la evaluación de las actividades y la estructura de la OIT en el terreno, el orador indica que el Grupo de los Empleadores valora positivamente el hecho de que se hubieran completado más de dos tercios de las iniciativas previstas en el «Examen de las actividades y la estructura en el terreno y de la cooperación técnica: plan de aplicación» de 2014, pero hace notar que las actividades y la estructura en el terreno existentes no siempre se corresponden perfectamente con las necesidades actuales y futuras, y que la situación en los países donde la Organización no es residente es especialmente problemática. Los procesos de toma de decisiones en la gestión de las actividades en el terreno requieren un mayor grado de descentralización y una gestión más eficaz de los recursos humanos. Hace notar que la OIT no puede garantizar la sostenibilidad de sus actividades ni la consecución de los resultados previstos debido a los largos procesos de contratación, el número creciente de mandatos y la falta de representación en muchos países. Estima que el proceso de toma de decisiones sería más eficaz si se permitiera una mayor flexibilidad en la gestión de los recursos financieros y humanos. La OIT desempeña un importante papel de apoyo a las actividades regionales, sobre todo cuando la toma de decisiones está suficientemente descentralizada, y cita como ejemplo en este sentido la experiencia de la región del Maghreb. Precisa, sin embargo, que no todas las regiones han tenido una experiencia igualmente positiva.
- 833.** La evaluación pone de manifiesto que no está claro el grado en que las propuestas de programa y presupuesto se basan en la evaluación de las necesidades, ya que los presupuestos cambian sólo ligeramente de un bienio al siguiente. Así pues, es necesario realizar una evaluación más detallada de las necesidades, y los mandantes deberían poder discutir sus respectivas necesidades por medio de procesos de consulta. Señala que ACT/EMP evalúa las necesidades de las organizaciones de empleadores para cada bienio y precisa que este enfoque ha resultado de mucha utilidad. La demanda, no la oferta, debería impulsar la prestación de apoyo técnico, pero es más bien lo contrario lo que ocurre actualmente. Es por eso que su Grupo apoya la recomendación 1 de realizar un inventario sistemático de la demanda de actividades en el terreno. En esta iniciativa deberían participar todos los mandantes en la medida de lo posible, así como ACTRAV y ACT/EMP. En cuanto a la recomendación 2, esto es, mejorar los esfuerzos de descentralización, ello permitiría aligerar y acelerar los procedimientos administrativos de gestión de recursos.
- 834.** Respecto a la evaluación de los PTDP en la subregión del Mekong (parte III del documento), el orador señala que la evaluación se ha centrado en la integración cada vez más eficaz de los programas sobre iniciativa y desarrollo empresariales en los PTDP.

- 835.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Mauritania acoge con satisfacción las estrategias y los planes para aplicar la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202); dice que confía en que los proyectos que se han puesto en marcha en algunos países africanos para promover una mayor justicia social se extiendan a otros países; es necesario aumentar la cobertura de la protección social mediante una progresiva formalización de la economía informal, de manera que los trabajadores de este sector se beneficien de estas protecciones. También deberían promoverse las iniciativas regionales para poner en práctica la Recomendación núm. 202. Considera muy positivo el creciente número de PTPD, pero cree que convendría evaluar estos programas con mayor regularidad. Señala que el grupo de África valora la calidad de las evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los programas, y declara que su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 836.** *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno Bangladesh señala que la protección social desempeña un papel fundamental en el desarrollo social, económico y político de los países; subraya asimismo que es importante mejorar la capacidad de los mandantes, definir la labor de la Oficina en función de las necesidades y prioridades de los países, reproducir las buenas prácticas y establecer alianzas de colaboración eficaces de alcance mundial. En su labor futura, la Oficina deberá prestar especial atención a las peticiones de apoyo que formulen los Estados Miembros con una capacidad limitada para movilizar recursos. Es necesario aplicar de forma coherente el programa de protección social en la sede, las oficinas regionales y las oficinas exteriores; este programa debería abarcar a los trabajadores de la economía informal, especialmente de los países en desarrollo. Pide a la Oficina que se concentre en el desarrollo de enfoques de protección social sostenibles y a largo plazo. El ASPAG aguarda con interés la puesta en práctica a nivel de los países del programa de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos.
- 837.** A fin de avanzar en la consecución de los objetivos del Programa de Trabajo Decente, las oficinas de país de la OIT deberían participar de manera más eficaz y diligente en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Las actividades y la estructura de la OIT en el terreno deberían ajustarse totalmente a las necesidades y prioridades de los países, y facilitar el desarrollo de conocimientos técnicos especializados. Para garantizar una respuesta eficiente es necesario asegurarse de que el personal sobre el terreno cuente con las competencias adecuadas. Por eso hay que procurar que el personal nacional tenga un mayor acceso a la formación, la tutoría, la investigación y las oportunidades para establecer contactos.
- 838.** El ASPAG toma nota de los progresos realizados en la subregión del Mekong en la aplicación de los PTDP, pero considera preocupante la reducción de los recursos financieros y humanos destinados a las actividades de la OIT relacionadas con las cuestiones de género. Su grupo apoya, pues, la recomendación 7 e insta a la Oficina a que desarrolle un sistema sólido de rendición de cuentas que garantice la consecución de esos resultados. El orador declara que el ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 839.** *Un representante del Gobierno del Japón* expresa su apoyo al proyecto de decisión. En relación con las actividades y la estructura de la OIT en el terreno, dice que la descentralización va a agilizar la toma de decisiones administrativas en el terreno. El personal administrativo de la sede debería desplazarse al terreno para comprobar que se están aplicando los métodos de gestión de la sede. La OIT debería intensificar su presencia en el terreno. Confía en que la evaluación dé lugar a actividades sobre el terreno más eficaces y eficientes. Su Gobierno seguirá contribuyendo a la cooperación para el desarrollo, que se orientará prioritariamente hacia la aplicación práctica del Programa de Trabajo Decente en la subregión del Mekong. Considera acertada la importancia que se concede al potencial de impacto a largo plazo de los proyectos y espera que, sobre la base de esta evaluación, la Oficina implemente más eficazmente la cooperación para el desarrollo.

- 840.** *Un representante del Gobierno de Tailandia* expresa su agradecimiento por el apoyo y los conocimientos especializados que la OIT ha proporcionado a través de sus oficinas regionales y de país; señala que los programas y proyectos han contribuido de forma concreta al progreso positivo en la formulación de la legislación y las políticas laborales, así como al fortalecimiento de las capacidades institucionales de su país. Confía en que la OIT siga prestando este apoyo y declara que su país apoya el proyecto de decisión.
- 841.** *Un representante del Gobierno de la India* señala, en relación con la parte I del documento, que las actividades de protección social debería determinarlas cada país teniendo en cuenta sus propias capacidades y condiciones socioeconómicas. Suscribe las recomendaciones 1 y 7, y considera acertada la propuesta formulada en el marco de la recomendación 1 de ofrecer programas de desarrollo de las capacidades diseñados específicamente para los interlocutores sociales.
- 842.** En lo tocante a la parte II del informe que trata sobre la evaluación de las actividades y la estructura de la OIT en el terreno, el orador apoya la recomendación 1 de realizar un inventario sistemático de la demanda de actividades en el terreno, que debería complementarse con el desarrollo de una cartera de servicios de la OIT; también suscribe la recomendación 6 de mejorar las funciones de comunicación para influir en las políticas. Por otra parte, dado que los Estados Miembros se encuentran en diferentes etapas de desarrollo, las iniciativas impulsadas por los países y con aportaciones técnicas de la OIT resultarán más eficaces a efectos de promover políticas centradas en el empleo en el marco de los PTDP. El orador declara que apoya el proyecto de decisión.
- 843.** *Un representante del Gobierno de Bangladesh* hace notar que, pese a los esfuerzos que se han realizado para el establecimiento y extensión de los pisos de protección social, sólo un cuarto de la población mundial tiene acceso a sistemas integrales de protección social, precisando que es probable que esta cifra sea menor en los países en desarrollo. Está de acuerdo con el énfasis en el desarrollo académico y profesional, con los planes adaptados que se elaboran en el marco del programa mundial de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos, y con el enfoque de protección social basada en los derechos que propugna la OIT. Ahora bien, para establecer los pisos de protección social se precisa no sólo la voluntad de querer hacerlo sino además la capacidad de movilizar importantes recursos con ese fin. El considerable número de trabajadores informales y por cuenta propia en los países en desarrollo, al igual que los desastres naturales y los cambios climáticos, plantean desafíos adicionales. Su Gobierno está dando prioridad a la protección social de los miembros más vulnerables de la sociedad, por eso acoge con interés todas las iniciativas destinadas a establecer alianzas mundiales de colaboración para el desarrollo y aplicación de regímenes de protección social de bajo costo en los países en desarrollo, así como las iniciativas que tengan por objetivo reproducir las buenas prácticas de protección social. El orador declara que apoya el proyecto de decisión.
- 844.** *Un representante del Gobierno de China* señala que es necesario realizar estas evaluaciones independientes, globales y objetivas. Extender la cobertura de la protección social no sólo es de vital importancia para la aplicación de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), sino que además contribuirá al logro de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El Gobierno de China sigue ateniéndose al principio de la plena cobertura de protección social, y está dispuesto a compartir sus experiencias a este respecto con la OIT y otros Estados Miembros. El orador encomia los esfuerzos desplegados para mejorar la eficiencia de la Oficina y la calidad de las actividades y la estructura de la Organización en el terreno; confía asimismo en que las reformas relativas al personal constituyan otro paso en la dirección correcta.

- 845.** Con respecto a los resultados de los PTDP en la subregión del Mekong, considera que los buenos resultados iniciales, obtenidos gracias a una estrecha colaboración entre el personal de la OIT y los grupos de mandantes tripartitos, ofrecen una base sólida para seguir avanzando hacia la consecución de los objetivos del Programa de Trabajo Decente en esos países. Observa que su Gobierno ha destinado 1 millón de dólares de los Estados Unidos a la cooperación Sur-Sur. Insta a la Oficina a que proporcione orientaciones a los Estados Miembros de la subregión del Mekong acerca de las medidas que podrían adoptarse con el fin de incrementar, dar seguimiento y evaluar los progresos en el marco de los PTDP, inducir a los países miembros a emprender procesos de diálogo social, y consolidar y mejorar los resultados de los PTDP. El orador declara que apoya el proyecto de decisión.
- 846.** *Un representante del Director General* (Funcionario a cargo de la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas) señala, a propósito de la descentralización, que el incremento real de los recursos asignados a las regiones en el período 2010-2016 había sido del 11 por ciento. Hace notar que en el bienio 2016-2017 algunos puestos administrativos se habían convertido en puestos técnicos y que en las regiones se habían creado 17 puestos técnicos. Aproximadamente el 75 por ciento de los proyectos de cooperación para el desarrollo se habían gestionado en el terreno. Explica que la disparidad entre las estructuras en el terreno se debe a diversos factores históricos y políticos, así como a las diferentes necesidades, de ahí la importancia de adoptar un enfoque basado en las necesidades.
- 847.** Una de las propuestas formuladas a raíz del examen de los procesos operativos consiste en agilizar el procedimiento de contratación del personal que trabaja en los proyectos de cooperación para el desarrollo, de modo que este personal pueda desplegarse cuanto antes para responder a las necesidades sobre el terreno. La evaluación pone de manifiesto que las actividades han resultado menos eficaces en los países donde la Organización no es residente. En un intento de responder a esta situación, y para garantizar una mayor movilidad y tiempos de respuesta más rápidos, se han desplegado equipos técnicos subregionales. La utilización de métodos de comunicación más eficaces, así como la adopción de un papel más proactivo por parte de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas, también contribuirán a remediar esta situación. En marzo de 2018 se facilitará información sobre las repercusiones de la reforma de las Naciones Unidas en la labor de la OIT a escala regional y de los países, teniendo en cuenta para ello el informe que el Secretario General de las Naciones Unidas va a presentar a finales de 2017.
- 848.** *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) toma nota de los comentarios formulados por los miembros sobre la necesidad de concentrarse en la creación de capacidad, la economía informal, la dimensión de género y la protección social; de prestar especial atención al uso eficiente de unos recursos limitados; y de que la Oficina responda a las peticiones formuladas por los mandantes. Recalca que la Oficina seguirá haciendo todo cuanto esté a su alcance en relación con cada uno de estos puntos; precisa que el modelo de prestación de servicios de la Oficina está concebido de modo que pueda responder a una diversidad de necesidades a nivel de los países. La Oficina también entiende que es necesario abogar firmemente, tanto en foros nacionales como internacionales, en pro de la necesidad económica y social de los pisos de protección social, especialmente en vista de algunos de los argumentos en contra que se están formulando y algunas medidas en contra que se están adoptando. La Oficina, conjuntamente con el Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV), ACT/EMP, ACTRAV y la Oficina del Consejero Jurídico, seguirá evaluando las alianzas público-privadas de la OIT a fin de determinar si es posible ampliarlas. La OIT considera muy acertada la propuesta relativa al intercambio de buenas prácticas, por ejemplo a través de la cooperación Sur-Sur y otros canales.
- 849.** *Una representante del Director General* (Subdirectora General y Directora Regional para Asia y el Pacífico) agradece las observaciones y comentarios positivos de los miembros, en particular los formulados por Tailandia, uno de los países objeto de evaluación, y por China

y Japón, dos países que proporcionaron asistencia técnica muy valiosa a los países objeto de evaluación. La situación de los países de la subregión del Mekong es compleja; pese a ello, como pone de manifiesto la evaluación, estos países han hecho todos los esfuerzos necesarios para lograr un equilibrio satisfactorio de los factores de tensión indicados en el párrafo 97; para ello se ha hecho uso de la asistencia técnica y el apoyo en materia de políticas de la OIT y se han determinado áreas de interés prioritario a través de un diálogo social amplio. Se han aceptado todas las recomendaciones y se introducirán otras mejoras en la asistencia y la colaboración que la Organización presta en la región, en particular en lo tocante a la gestión basada en resultados, el impacto a largo plazo y la coherencia. La oradora precisa que en el próximo bienio se dará prioridad a la mejora de la coherencia. Indica que se ha tomado debida nota de la inquietud que suscita la colaboración y la coherencia entre los expertos. Señala asimismo que ya se han implantado algunos mecanismos para poner fin al trabajo aislado de los departamentos y mejorar la colaboración entre los expertos y los mandantes, y dice que seguirán haciéndose esfuerzos en este sentido.

Decisión

850. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración las recomendaciones contenidas en los párrafos 17 a 23, 52 a 57 y 109 a 116 de las tres evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.331/PFA/9 y adoptara medidas para asegurar su adecuada aplicación.*

(Documento GB.331/PFA/9, párrafo 127.)

Décimo punto del orden del día

Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): Informes de la DCI (documento [GB.331/PFA/10](#))

851. *El portavoz del Grupo de los Empleadores felicita a la OIT por haber llevado a efecto la mayoría de las recomendaciones contenidas en los seis informes de la DCI mencionados en el documento y por su decisión de aplicar las recomendaciones pertinentes de manera eficaz en función de los costos, con arreglo a los recursos disponibles.*

852. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores apoya la postura de la Oficina con respecto a las recomendaciones relativas a las políticas y prácticas de información pública y comunicaciones y comparte las preocupaciones de la OIT por el hecho de que algunas recomendaciones relativas a los servicios del Ombudsman institucional podrían comprometer su independencia y eficacia. Por ese motivo, deberá actuarse con cautela cuando se examine su aplicación. Su Grupo está de acuerdo con el comentario de los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) de que la DCI debería considerar la cuestión de la prevención y detección del fraude y la respuesta al mismo desde un enfoque integrado, habida cuenta de las consecuencias que tienen sus recomendaciones en los recursos en un período en el que el presupuesto de la OIT no está aumentando. Su Grupo acoge favorablemente que los miembros de la JJE apoyen las cinco recomendaciones sobre el fortalecimiento de la capacidad nacional de análisis estadístico y recopilación de datos en apoyo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otros objetivos de desarrollo internacionalmente acordados. Su Grupo está de acuerdo también en que las estadísticas cumplen una función fundamental para tomar decisiones de políticas bien fundamentadas. Ha tomado nota de la recomendación 4*

sobre el proceso de evaluación del MANUD, que requiere la adopción de medidas por parte de la OIT, así como de los comentarios de los miembros de la JJE al respecto, referidos a la tendencia de los gobiernos a preferir sus propios procesos nacionales de evaluación, a los requisitos específicos de los donantes o a la necesidad de que los organismos participen en las evaluaciones como parte de un proceso orientado por el programa. Es cierto que las evaluaciones propias de cada organismo siguen siendo esenciales para responder a las necesidades en materia de rendición de cuentas interna y de aprendizaje institucional. En lo que respecta a la evaluación a cargo del MANUD de las contribuciones de la OIT, debe recordarse que las normas y el tripartismo rara vez forman parte de la labor del MANUD; a ese respecto, no debe subestimarse el valor añadido que la OIT aporta al sistema de las Naciones Unidas.

- 853.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Mauritania dice que, en la medida en que la mayoría de las recomendaciones parecen ser pertinentes y coincidir con las prácticas actuales, su aplicación debería tener por objeto la mejora de la gobernanza y la transparencia. La política sobre la planificación de la sucesión es particularmente importante; es necesario establecer una estrategia que dé prioridad a los países insuficientemente representados en la planificación de la sucesión. A ese respecto, el orador toma nota del punto propuesto para discusión en el párrafo 23.
- 854.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá dice que valora muy positivamente la contribución de la DCI a la eficiencia, la rendición de cuentas y la transparencia en el seno de las Naciones Unidas y el logro de la coherencia en todo el sistema. Su grupo espera con interés algunos exámenes de la DCI previstos en 2017 que serán importantes para la OIT, en particular en relación con los acuerdos de cooperación de las Naciones Unidas con el sector privado, las políticas y los mecanismos para abordar los conflictos de intereses y los requisitos de los mandantes en materia de presentación de informes. También toma nota con satisfacción de las conclusiones, generalmente positivas, sobre la labor de la OIT, contenidas en los recientes exámenes de la DCI. El documento objeto de examen y los documentos conexos ponen de manifiesto el enfoque constructivo que la OIT ha adoptado con respecto a las recomendaciones de los informes anteriores.
- 855.** En lo que respecta a la recomendación 13 del informe JIU/REP/2016/4, su grupo señala que la OIT no ha respondido al llamamiento a que la función de investigación de casos de fraude disponga de la capacidad adecuada para investigar. Recordando los elementos de la declaración del Auditor Interno Jefe formulada en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2017, su grupo pide a la OIT que proporcione suficiente financiación a la función de investigación. En lo que respecta a la recomendación 16 del mismo informe, el grupo de los PIEM coincide con el consejo de la OIT de que la presentación de casos de fraude no se inscriba de oficio entre los puntos del orden del día del Consejo de Administración, ya que el informe anual que el Auditor Interno Jefe presenta en la reunión del Consejo de Administración de marzo es suficiente. No obstante, en el informe anual debería incluirse la información y las estadísticas sobre fraude referidas en las recomendaciones 15 y 16.
- 856.** En el marco de la colaboración entre los organismos de las Naciones Unidas en el terreno y un uso eficiente de los recursos, su grupo aplaude las recomendaciones 2 y 3 de la DCI que figuran en el documento JIU/REP/2015/6, a saber, que se vele por que el personal sobre el terreno tenga la posibilidad de consultar en persona con el Ombudsman de otra organización del sistema de las Naciones Unidas; que en las encuestas para el personal se incluyan preguntas sobre los servicios del Ombudsman, y que las respuestas a esas preguntas se utilicen para fomentar la concienciación del personal sobre la función del Ombudsman. La OIT debería adoptar un enfoque constructivo con respecto a dichas recomendaciones. El grupo de los PIEM toma nota de que la OIT haya aceptado la recomendación 5, a saber, que los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben

facilitar que el Ombudsman les informe periódicamente, y se manifiesta a favor de su aplicación mediante la discusión del informe del Mediador en la Comisión Paritaria de Negociación, ya que ese foro es suficiente. El grupo acoge también muy positivamente que la OIT apoye plenamente las recomendaciones sobre la contribución del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo al fortalecimiento de la capacidad nacional de análisis estadístico, e insta a la OIT a que participe activamente en el seguimiento de la revisión cuatrienal amplia de la política. Señala que la OIT debería participar en dicha labor mediante las redes existentes y otras organizaciones internacionales y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Su grupo apoya también firmemente el empeño de la OIT en impulsar las evaluaciones del MANUD a escala nacional.

857. *Un representante del Gobierno de la India* menciona diversos exámenes a los que se alude en el documento de referencia GB.331/PFA/10/REF/2. En lo que respecta a la recomendación 3 contenida en el informe JIU/REP/2012/10, está de acuerdo en que el Estatuto del Personal debería revisarse para proteger a los representantes del personal contra el trato discriminatorio o perjudicial por su condición de representantes del personal, o sus actividades como tales, durante y después de su mandato. En lo que respecta a la recomendación 6 contenida en el informe JIU/REP/2012/9, el orador pide a la Oficina que facilite información detallada de todo análisis de los costos y beneficios en que se base su decisión de no aceptar la recomendación relativa al pago de una suma fija para sufragar los gastos de viajes. En lo que respecta a la recomendación 1 contenida en el informe JIU/REP/2012/4 sobre los 15 criterios de contratación, en particular, los relativos a lograr equidad en la representación y la diversidad geográfica en los recursos humanos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, señala que su país representa casi una sexta parte de la mano de obra mundial, y siempre ha señalado la necesidad de alcanzar el equilibrio geográfico en la OIT. Por ese motivo, su país acoge con satisfacción que en la estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 se reitera el compromiso de lograr mayor diversidad geográfica, si bien debería incluir asimismo el equilibrio de género. Pide que se presente información actualizada sobre los avances con respecto a la necesidad de revisar la fórmula para calcular los límites convenientes de puestos y los avances hacia la consecución del objetivo de diversidad geográfica. El orador pregunta si existe un mecanismo para el seguimiento de las recomendaciones pendientes de aplicación desde hace tres años.

858. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) dice que en el debate acerca de la estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 se suministrará más información sobre la planificación de la sucesión, la contratación de personal y la aplicación, por la Oficina, de la recomendación al respecto. La movilidad es uno de los elementos fundamentales de la política de la Oficina en materia de recursos humanos. En lo que respecta al mecanismo de seguimiento de las recomendaciones, el orador señala que, conforme a la petición del Consejo de Administración, los informes de la Oficina se centran en las recomendaciones que han sido objeto de observaciones por la JJE. En lo tocante a las recomendaciones pendientes de aplicación desde hace más de tres años, la Oficina supervisa continuamente la situación de su aceptación y aplicación. Por último, el orador señala que ha tomado nota de los comentarios formulados por el grupo de los PIEM sobre la posibilidad de que el personal en el terreno celebre consultas con el Ombudsman. Se seguirán celebrando discusiones y consultas sobre las formas de garantizar tales consultas en interés de la Organización y del personal.

859. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice, en respuesta al grupo de los PIEM, que la Oficina y el Comité Consultivo de Supervisión Independiente están siguiendo muy de cerca la capacidad de investigar. El Comité examina en cada una de sus reuniones el volumen de trabajo y la situación en materia de recursos de la Oficina de Auditoría Interna, lo que incluye la función de investigación. En sus propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019, el Director General propuso que se asignara una partida de 300 000 dólares de los Estados Unidos a esa Oficina con fines de investigación, propuesta

que contó con el apoyo del Consejo de Administración. Explica que si el Auditor Interno Jefe tuviera dificultades para hacer frente al creciente volumen de trabajo con los recursos disponibles en el curso de un determinado bienio, se reasignarían los recursos disponibles para que la Oficina pudiera cumplir su función de investigación. El orador señala que ha tomado nota de los comentarios formulados por el grupo de los PIEM y añade que el Auditor Interno seguirá informando anualmente sobre las investigaciones de casos de fraude.

Resultado

860. *El Consejo de Administración tomó nota de la información contenida en el informe (documento GB.331/PFA/10) y proporcionó orientaciones a la Oficina.*

(Documento GB.331/PFA/10.)

Undécimo punto del orden del día

Otras cuestiones de auditoría y control

861. No hay documentos para este punto del orden del día.

Segmento de Personal

Decimosegundo punto del orden del día

Declaración de la representante del personal

862. La declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo.

Decimotercer punto del orden del día

Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021

Agilidad, compromiso y eficiencia

(documento [GB.331/PFA/13](#))

863. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresa su apoyo a los tres cambios previstos para la gestión institucional que se describen en el documento y acoge con satisfacción los esfuerzos desplegados por la Oficina y el Sindicato del Personal para mejorar las políticas en materia de recursos humanos. La aplicación de un nuevo marco de contratos de trabajo es esencial para el desarrollo del empleo y la carrera profesional en la Oficina. Para alcanzar los más altos niveles de eficiencia, competencia, independencia e integridad, las condiciones de servicio deben ser favorables, se deberían otorgar contratos permanentes a algunos miembros del personal y se deberían ofrecer condiciones dignas al personal con contratos de corta duración. Una política contractual progresiva para el personal de proyectos aumentaría la eficiencia y la competencia en la ejecución de los programas de cooperación para el desarrollo impulsados por la OIT.*

- 864.** La oradora acoge favorablemente el compromiso de acelerar la contratación de personal para los proyectos de cooperación para el desarrollo y los esfuerzos por mejorar la igualdad de género en los puestos de la categoría de servicios orgánicos y grados superiores. Además, respalda plenamente la cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en lo relativo al desarrollo, la formación y el fortalecimiento de la capacidad del personal. Asimismo, respalda la participación continua de la OIT en la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) con el fin de garantizar que se tengan en cuenta las necesidades y valores específicos de la OIT en lo relativo al diálogo social y las relaciones laborales. Indica que el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 865.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que es difícil responder al documento, ya que la falta de información concreta sobre la forma en que procedería la Oficina hace difícil comprender cómo se lograrían los resultados previstos. Así, es imposible evaluar si, o en qué medida, se han cumplido en los últimos años los planes sobre recursos humanos de la OIT, dado que la estrategia anterior se elaboró y aprobó bajo los auspicios del Director General anterior, y fue posteriormente reemplazada por el programa de reforma implementado por el actual Director General.
- 866.** Refiriéndose a los tres cambios previstos para la gestión institucional, el orador solicita información detallada sobre la forma en que el nuevo marco de contratos de trabajo servirá para superar los desafíos más importantes de la OIT en materia de recursos humanos. No estaba claro cómo el cálculo del número de miembros del personal que cambian de puesto o de lugar de destino proporcionaría una medida de la agilidad de la Organización para adecuarse a un entorno externo problemático e impredecible, o cómo el seguimiento del porcentaje de evaluaciones del desempeño completadas — que es un proceso rutinario — permitiría medir los avances en el fortalecimiento de la gobernanza interna y la rendición de cuentas.
- 867.** El orador considera que, si bien es importante contar con una fuerza de trabajo comprometida, hay una incoherencia entre los objetivos generalmente establecidos y la forma en que la OIT ha previsto medir el progreso en ese sentido. Una vez más, no está claro de qué forma la medición del tiempo de empleo del personal contratado con cargo a fondos aportados por donantes proporcionaría información sobre la mejora de las competencias y del compromiso de dicho personal. Sin embargo, la medición de las mejoras en la representación de las nacionalidades insuficientemente representadas y en la igualdad de género en los puestos de dirección proporcionaría información valiosa sobre esos importantes objetivos.
- 868.** Aun cuando la digitalización de los procesos que utilizan papel podría mejorar los servicios de gestión de los recursos humanos, tal vez sería más eficaz adoptar un enfoque más orientado a los servicios, que se oriente en especial a facilitar la transición de los nuevos funcionarios a sus puestos de trabajo, permitiéndoles una mayor movilidad, ofreciéndoles más oportunidades de desarrollo profesional y mejorando su motivación en todas las etapas de su carrera. El orador indica que el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 869.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno del Japón agradece a la Oficina su exhaustiva propuesta sobre la estrategia en materia de recursos humanos, que es un elemento crucial para el logro de los objetivos de la OIT. Además, pide encarecidamente a la Oficina que aborde la cuestión de la representación insuficiente de los países del ASPAG y que informe periódicamente sobre los progresos realizados al respecto. La Oficina debería revisar el indicador 2.1.2, ya que la meta de aumentar en un 25 por ciento para 2021 la contratación de personal de nacionalidades insuficientemente representadas podría carecer de validez, ya que esta meta se alcanzaría fácilmente, habida cuenta del bajo volumen de contratación en 2017 en comparación al aumento significativo que se ha previsto para 2021. La diversidad de género es un aspecto crucial del proceso de contratación; la iniciativa sobre las mujeres en el trabajo, en el marco de la celebración del centenario de la OIT, será una

oportunidad para que la Organización muestre el camino a seguir demostrando su compromiso en este campo. Dado que el requisito lingüístico incluido en el Estatuto del Personal desempeña un papel clave en la contratación de candidatos talentosos procedentes de diversos países, el ASPAG ha solicitado a la Oficina que explique de qué manera se está aplicando este requisito en la práctica. La contratación de personal que tenga amplios conocimientos y experiencia en cuestiones relacionadas con el empleo, el trabajo y el mundo laboral, y también posea competencias lingüísticas, ayudaría a la OIT a alcanzar sus objetivos. Por último, la actitud de la Oficina respecto de la divulgación de información sobre la gestión de los recursos humanos es menos satisfactoria que la de otras organizaciones internacionales: por ejemplo, aún no se divulga públicamente la última versión del Estatuto del Personal. Dado que la comprensión de las regulaciones actuales es esencial para las discusiones productivas sobre la estrategia en materia de recursos humanos, el ASPAG alienta a la Oficina a que aborde el problema de inmediato.

870. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía agradece a la Oficina el informe presentado, que describe minuciosamente la Estrategia en materia de recursos humanos definida en consonancia con el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021. Sin embargo, dice que el documento proporciona información insuficiente sobre los resultados y las enseñanzas que se han logrado gracias a la puesta en práctica de la serie de herramientas, procesos y procedimientos nuevos destinados a reforzar la eficacia y eficiencia de los servicios de gestión de los recursos humanos. Por tanto, sería muy atinado recibir información más concreta sobre los logros y las enseñanzas que se han obtenido de la implementación de la anterior estrategia en materia de recursos humanos, en el marco del examen de los procesos operativos iniciado en 2016, que debería servir de base para la nueva estrategia en materia de recursos humanos. Si bien se valoran los esfuerzos desplegados por la Oficina para asegurar una mayor diversidad entre su personal, la meta consistente en aumentar en un 25 por ciento para 2021 el número de nacionalidades que están insuficientemente representadas es muy baja, y no está claro si abarca al mismo tiempo los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario y los puestos de los proyectos de cooperación para el desarrollo. Los criterios de representación geográfica también deberían aplicarse a los puestos de nivel superior y no deberían limitarse a los puestos más bajos. Con respecto a la evaluación de riesgos, su grupo desea saber con precisión cómo podrían mitigarse los principales factores de riesgo, es decir, la falta de recursos financieros y de capacidad para satisfacer las necesidades más importantes de desarrollo de recursos humanos en materia de tecnología de la información. Para crear sinergias entre diversas estrategias, asegurar la coherencia y maximizar su impacto, la estrategia en materia de recursos humanos debería implementarse no de forma aislada con respecto a otras iniciativas estratégicas, como las Estrategias de Conocimiento y Tecnología de la Información, sino en armonía con ellas a fin de maximizar su impacto. El grupo de África no apoya el proyecto de decisión y propone un texto enmendado, del tenor siguiente: «El Consejo de Administración toma nota de la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 y solicita al Director General que revise el documento, teniendo en cuenta los debates, y lo presente para su consideración por la 332.^a reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2018.».

871. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá dice que la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 es vital para los esfuerzos por movilizar y motivar al personal y asegurar un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida familiar, de manera que se puedan lograr los resultados que los mandantes esperan. En todo caso, se debería seguir prestando la debida atención a los programas de gestión del talento, el teletrabajo y las modalidades de trabajo flexible. El grupo de los PIEM está de acuerdo con los indicadores elegidos y con el objetivo previsto en la Estrategia. Además, apoya firmemente la política activa de movilidad aplicada por la OIT; sin embargo, considera que el indicador 1.1 debería desglosarse en dos indicadores distintos, uno sobre movilidad funcional y el otro sobre movilidad geográfica, pues de lo contrario el objetivo podría cumplirse únicamente efectuando cambios en los puestos de trabajo en la sede. La

reducción del tiempo necesario para la contratación es importante, ya que la experiencia del pasado ha mostrado que las demoras en la contratación de personal para ocupar puestos clave han afectado a veces significativamente la capacidad de los proyectos de desarrollo de la OIT para lograr los resultados previstos; el indicador 2.1.1 incluye un objetivo ambicioso pero alcanzable, y debe además reflejar la necesidad de dotarse de un proceso de contratación transparente y basado en las competencias. El orador acoge favorablemente el indicador 2.1.3 sobre la igualdad de género en los puestos de la categoría de servicios orgánicos y grados superiores, y solicita que se facilite información actualizada sobre la situación en materia de equilibrio de género, particularmente en los puestos de grados P5 y D. Además, señala que la OIT debería demostrar su capacidad de liderazgo cuando se trate de promover y hacer efectiva la igualdad de género. Pregunta de qué forma el componente de género de la Estrategia en materia de recursos humanos podría armonizarse con la Estrategia de las Naciones Unidas sobre la paridad de género, y solicita a la Oficina que publique sus datos sobre la aplicación del Plan de acción para todo el sistema sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer 2.0. Desea saber de qué manera se han reflejado en la Estrategia de la Oficina los resultados de la evaluación independiente de las operaciones y la estructura de la OIT en el terreno 2010-2016. Considera atinado el enfoque centrado en la reducción del estrés relacionado con el trabajo y el agotamiento profesional, y dice que la dirección de la OIT debería aplicar criterios de tolerancia cero con respecto a la discriminación y el acoso. ¿Qué herramientas habría que utilizar para eliminar y prevenir incidentes futuros? Sería útil fortalecer la gobernanza interna y la rendición de cuentas, y la Oficina debería considerar la puesta en práctica de pactos sobre rendición de cuentas por el personal de dirección, similares a los que utilizan las Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 872.** *Hablando en nombre de los países del grupo BRICS*, un representante del Gobierno de China dice que la Estrategia debería centrarse en contratar personal que tenga el más alto grado de competencia, eficiencia e integridad. Las responsabilidades en materia de contratación deberían transferirse a las oficinas regionales siempre que sea posible, en particular para cubrir los puestos de nivel inicial y las pasantías, a fin de acelerar el proceso de diversificación de la fuerza de trabajo. Los programas de pasantías deberían utilizarse para desarrollar la capacidad de los jóvenes y promover la contratación de personal procedente de las regiones y los países menos representados. Sería conveniente disponer de estadísticas adicionales sobre la representación geográfica y el equilibrio de género entre los pasantes empleados en Ginebra, así como de información sobre los requisitos para la contratación. Se deberían impulsar la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros, tanto con respecto a las oficinas exteriores como a nivel de la formulación de políticas. Se debería dar prioridad al logro de la meta relativa a las nacionalidades insuficientemente representadas, que figura en el indicador 2.1.2. El desarrollo del personal y de los directivos debería hacerse en consonancia con las responsabilidades y las metas definidas en los PTDP. Concluye solicitando que en marzo de 2018 se proceda a actualizar la Estrategia.
- 873.** *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* dice que la obtención del más alto nivel de eficiencia, competencia e integridad es vital para la contratación de personal. El principio de la distribución geográfica equitativa también reviste una importancia primordial, y se debería dar mayor prioridad a las contribuciones y las personas procedentes de los Estados Miembros. Indica que apoya el proyecto de decisión.
- 874.** *Una representante del Gobierno de la República de Corea* dice que apoya el enfoque adoptado por la Oficina en el sentido de contratar a las personas más talentosas de todo el mundo y hacer que sus servicios de gestión de los recursos humanos sean más eficientes. Conservar y gestionar los recursos humanos es el mayor desafío de la Oficina cuando se prepara para afrontar las transformaciones en el mundo del trabajo en el período que precede al centenario de la Organización. Es necesario perfeccionar las competencias profesionales de los miembros del personal, y el Marco de Gestión del Desempeño debería ampliarse a fin

de reforzar el compromiso del personal con la mejora del rendimiento. La propuesta de reconocer a los miembros del personal con alto rendimiento es muy atinada. La Oficina debería atender la opinión de los Estados Miembros y asegurar una distribución geográfica equitativa y la paridad entre los géneros en la contratación de personal para los puestos de la categoría de servicios orgánicos y grados superiores, tanto en las oficinas regionales como en la sede. Sería conveniente recibir información adicional sobre los criterios en que se basan los indicadores de la Estrategia, a fin de verificar que las metas establecidas son lo suficientemente ambiciosas. La oradora indica que apoya el proyecto de decisión.

875. *Un representante del Gobierno de China* acoge con satisfacción el enfoque pragmático adoptado por la Oficina para abordar la reforma en materia de recursos humanos. Añade que apoya los objetivos de la Estrategia, en particular los relativos a la movilidad y el compromiso de la fuerza de trabajo, al desarrollo del personal y los directivos, a la mejora de los servicios de gestión de los recursos humanos mediante la digitalización y a la mayor cooperación con el CIF-OIT y la CAPI en lo que atañe a la reforma en materia de recursos humanos. La meta relativa a los países menos representados es particularmente positiva, y China está dispuesta a ayudar a la Oficina recomendando candidatos para el programa de jóvenes funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y el programa de pasantías. Los intereses de los países insuficientemente representados también deberían tenerse en cuenta en el marco de las contrataciones para puestos de los grados P y D. Sería conveniente disponer de informes periódicos sobre los avances en cuanto a los indicadores y las metas que figuran en la Estrategia. El orador indica que apoya el proyecto de decisión.

876. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) dice que el documento de estrategia difiere de los anteriores en cuanto contiene indicadores y metas destinados a facilitar la evaluación del desempeño de la Oficina por el Consejo de Administración. Se han tenido en cuenta las preocupaciones de varios Estados Miembros en relación con la representación geográfica, especialmente de las nacionalidades que no están suficientemente representadas. Se podría usar como valor de referencia el promedio registrado en los cuatro años anteriores. Sin embargo, a partir del 1.º de enero de 2018 podría haber una reducción en el número de vacantes de los puestos con cargo al presupuesto ordinario, como consecuencia de la decisión del Consejo de Administración de elevar a 65 años la edad obligatoria de jubilación.

877. El componente relativo al género incluido en la Estrategia está en consonancia con la estrategia del sistema de las Naciones Unidas para lograr la paridad entre los géneros, elaborada con la ayuda de la Oficina. La información sobre la situación actual en materia de paridad de género se puede encontrar en el documento GB.329/PFA/INF/4. Alrededor del 45 por ciento de los puestos de la categoría de servicios orgánicos y grados superiores están ocupados por mujeres, proporción que no está lejos de alcanzar la paridad. Las mujeres superan en número a los hombres en los puestos de grados P2 y P3, y se ha logrado la paridad de género en los puestos de grado P4. Sin embargo, sólo alrededor del 35 por ciento de los puestos de grado P5 y el 39 por ciento de los puestos de grado D1 están actualmente ocupados por mujeres, por lo que se requiere seguir desplegando esfuerzos para alcanzar la paridad en este nivel.

878. En marzo de 2016, la Oficina informó al Consejo de Administración sobre la Estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015, que incluye muchos progresos en cuanto a la creación de programas de desarrollo del liderazgo y la gestión, la mejora de la movilidad geográfica y funcional, el aumento de las tasas de cumplimiento del Marco de Gestión del Desempeño, la concertación de nuevos acuerdos sobre la protección de la maternidad y la elaboración de políticas y procedimientos para combatir el acoso. Los criterios de diversidad geográfica se han aplicado únicamente a la contratación de personal financiada con cargo al presupuesto ordinario. Por cierto, tanto la igualdad de género como la diversidad geográfica deberían aplicarse en toda la estructura de personal, y no sólo en los grados inferiores. El

tema de la evaluación de los riesgos se aborda en el párrafo 31 del documento GB.331/PFA/13 e incluye la planificación de los recursos humanos, la planificación de las medidas de contingencia y la creación de procedimientos operativos estándar para la mayoría de las funciones en materia de recursos humanos. Existen sinergias con las estrategias en materia de tecnología de la información y del conocimiento, y también con la estrategia sobre cooperación para el desarrollo.

- 879.** La propuesta del grupo de los PIEM de desglosar el indicador sobre movilidad en dos indicadores separados, uno sobre la movilidad geográfica y otro sobre la movilidad funcional, es factible, por lo que se le prestará la consideración debida. La reducción del tiempo requerido para la contratación está incluida en la Estrategia, y los indicadores correspondientes se presentan en el documento. En cuanto a las operaciones sobre el terreno, HRD y PARDEV, junto con otros departamentos y oficinas regionales, están estudiando la forma de potenciar el apoyo que se presta en materia de recursos humanos.
- 880.** La Organización aplica un enfoque de tolerancia cero al acoso y las conductas indebidas, y ha establecido nuevos procedimientos al respecto. A comienzos de 2017 se publicó una lista de las sanciones previstas para los miembros del personal que sean declarados culpables de mala conducta.
- 881.** Las personas jóvenes contratadas para el programa de pasantías de la OIT están sujetas a un proceso de selección que tiene en cuenta la diversidad geográfica y la igualdad de género. Alrededor de 130 pasantes han trabajado por año en la sede y cerca de 100 se han incorporado a actividades en el terreno. Además de adquirir una importante experiencia, los pasantes han participado en actividades de capacitación que les proporcionan conocimientos sobre el mercado laboral. Si bien es cierto que la relativa falta de experiencia de la mayoría de los pasantes impide que la Oficina los contrate para ocupar puestos regulares, el programa es a largo plazo una vía importante para obtener contratos en la OIT.
- 882.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía dice que, tras examinar la respuesta de la Oficina a sus preocupaciones, este grupo había solicitado que las cuestiones planteadas se incorporasen cuanto antes al documento de estrategia a fin de que pudiera respaldar el proyecto de decisión. Si esto no fuera posible en el curso de la reunión actual del Consejo de Administración, el grupo de África reiteraría su propuesta de diferir la decisión a la reunión de marzo de 2018.
- 883.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que el diseño de la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 tuvo en cuenta los resultados y las enseñanzas extraídas de la estrategia anterior, en particular en lo que respecta a la gestión del desempeño, los procesos de contratación, el desarrollo de la capacidad de liderazgo, el Índice de Salud Organizacional y el examen de los procesos operativos. Como consecuencia de los cambios en las estrategias de contratación, el número de funcionarios contratados provenientes de países insuficientemente representados o no representados se duplicó con creces del bienio 2013-2014 al bienio 2015-2016, y también se duplicó el número de candidaturas recibidas de personas provenientes de esos países. Con todo, todavía se precisan más mejoras. Se seguirán aplicando esas estrategias de contratación y se introducirán nuevas iniciativas. Los exámenes de la Estrategia en materia de recursos humanos estudiarán los posibles programas de acción positiva, la composición de los jurados y los requisitos en cuanto a idiomas y experiencia.
- 884.** Se elaboró la estrategia general de riesgo para la Oficina en el marco del Programa y Presupuesto, que incluye los riesgos en materia de recursos humanos y las estrategias para mitigarlos, a saber: el déficit de recursos, el déficit de personal calificado y la capacidad interna en materia de recursos humanos. Se ha establecido también una matriz para establecer las correspondencias entre la Estrategia en materia de recursos humanos y los

planes estratégicos relacionados con la tecnología de la información, el intercambio de conocimientos y la cooperación para el desarrollo, entre otros.

- 885.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía agradece a la Oficina las explicaciones que proporcionó en respuesta a las inquietudes de su grupo con respecto a asuntos que no fueron recogidos explícita o plenamente en el documento de la Oficina, y solicita a la Oficina que deje constancia de esas inquietudes y de las respuestas correspondientes. Apoya el proyecto de decisión, en el entendido de que las cuestiones serán abordadas en el próximo documento de la Oficina sobre la Estrategia en materia de recursos humanos.

Decisión

- 886.** *El Consejo de Administración aprobó la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 y solicitó al Director General que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en la aplicación de la Estrategia.*

(Documento GB.331/PFA/13, párrafo 32.)

Decimocuarto punto del orden del día

Enmiendas al Estatuto del Personal

- 887.** No se ha presentado ningún documento en relación con este punto del orden del día.

Decimoquinto punto del orden del día

Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por otras organizaciones internacionales (documento [GB.331/PFA/15](#))

- 888.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 889.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que es lamentable que la Organización Meteorológica Mundial (OMM) haya decidido retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo, pese a que su asociación de personal ha expresado su preferencia por lo contrario. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 890.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía dice que su grupo acoge con agrado el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Oficina de Investigación Macroeconómica de la ASEAN+3 (AMRO). Por otra parte, alienta a la Oficina a seguir cooperando con la OMM en relación con cualquier cuestión pendiente relacionada con su retirada. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

- 891.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos encomia la labor de los magistrados del Tribunal Administrativo de la OIT. El grupo de los PIEM se felicita de que la AMRO haya reconocido la competencia del Tribunal. Sin embargo, le parece preocupante que la OMM haya decidido retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal tan sólo un año después de la retirada del Tribunal Permanente de Arbitraje. El grupo de los PIEM pide a la Oficina que confirme que estas retiradas no forman parte de una tendencia más general, de la que se podría deducir que la carga financiera cada vez mayor y las demoras prolongadas en el pronunciamiento de las decisiones del Tribunal habrían provocado una pérdida de confianza en sus procedimientos y su competencia.
- 892.** Con respecto a la carga de trabajo y la eficacia del Tribunal, el grupo de los PIEM reconoce los esfuerzos constantes desplegados por el Director General para dialogar con la Organización Europea de Patentes (OEP) a fin de que ésta mejore sus políticas internas con miras a reducir el número de quejas interpuestas contra la OEP y permitir así que el Tribunal pueda reducir el volumen acumulado de causas no tramitadas. El grupo de los PIEM solicita que se presente al Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2018, un informe completo sobre esos esfuerzos y sobre los avances logrados en la reducción del volumen acumulado de causas pendientes.
- 893.** El grupo de los PIEM considera que el Director General, en consulta con el Tribunal, debería continuar explorando todos los medios posibles para asegurar su funcionamiento eficaz y sin trabas, y solicita que se presente al Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2018, un informe sobre las posibles medidas para mejorar el funcionamiento del Tribunal. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 894.** *Un representante del Director General (Asesor Jurídico)* dice que no hay indicios de que exista una tendencia más general de las organizaciones miembros a retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal. Si bien es cierto que en el contexto de la retirada de la Corte Permanente de Arbitraje se mencionaron motivos financieros y que las demoras en el pronunciamiento de las sentencias fueron mencionadas por el Asesor Jurídico de la OMM como el principal motivo de la decisión de la OMM de retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal, nada permite concluir que una creciente carga financiera esté provocando insatisfacción entre las organizaciones miembros. Tampoco hay motivos para pensar que se haya perdido confianza en la competencia del Tribunal. Lo muestra el hecho de que el Tribunal Permanente de Arbitraje hubiera decidido resolver las disputas laborales de su personal recurriendo a un único árbitro que estaba sujeto a aplicar la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT.
- 895.** Según las estadísticas proporcionadas por el Registro del Tribunal, en los primeros nueve meses de 2017 hubo una clara disminución del número de quejas presentadas contra la OEP, en comparación con el mismo período en los dos años anteriores. Además, el Presidente de la Oficina Europea de Patentes ha remitido información detallada sobre una decisión tomada por su Consejo Ejecutivo de junio de 2017, la cual trata sobre la reforma integral del sistema interno de justicia de la OEP, incluido el nombramiento de presidentes externos para su comité de apelaciones y su comité disciplinario. La Oficina podría preparar los dos informes solicitados por el grupo de los PIEM para la reunión siguiente del Consejo, a reserva de la aprobación del Grupo de Selección.

Decisión

896. *El Consejo de Administración:*

- a) *aprobó el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Oficina de Investigación Macroeconómica de la ASEAN+3 (AMRO), con efecto a partir del 31 de octubre de 2017;*
- b) *tomó nota de la intención de la Organización Meteorológica Mundial (OMM) de retirar su reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT;*
- c) *confirmó que la OMM dejaría de estar bajo la jurisdicción del Tribunal con efecto a partir del 31 de octubre de 2017, y*
- d) *pidió al Director General que se mantuviera en contacto con la OMM para velar por la liquidación de los gastos que adeudara esa Organización.*

(Documento GB.331/PFA/15, párrafo 18.)

Decimosexto punto del orden del día

Otras cuestiones de personal

Información actualizada sobre las decisiones tomadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en su 85.^a reunión con respecto al índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra

(documento [GB.331/PFA/16 \(Rev.\)](#))

897. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que la decisión de la CAPI ha planteado problemas administrativos, metodológicos y jurídicos significativos para todo el personal que trabaja en organismos con sede en Ginebra, en particular en lo que respecta a los datos sobre alquileres y el cálculo del subíndice de vivienda. Apoya plenamente a la Oficina para que prosiga el diálogo con la CAPI en el examen que esta última realice de la metodología de estudio y su aplicación. Coincide con la Oficina en que es necesario aplicar las decisiones emitidas por los organismos del régimen común. Sin embargo, es importante asegurarse de que la Oficina no corra el riesgo de incurrir en responsabilidades financieras a raíz de posibles acciones legales. Por esta razón, convendría esperar a que la CAPI examine su metodología de estudio antes de aplicar la decisión de la CAPI. Por último, expresa el apoyo de su Grupo por el proyecto de decisión.*

898. *El portavoz del Grupo de los Empleadores sostiene que garantizar un trato justo para el personal de la Oficina es más importante que mantener la equidad interna y la coherencia con el régimen común de las Naciones Unidas. Por consiguiente, se deberían desestimar las recomendaciones de la CAPI y no se debería proceder a ninguna reducción de la remuneración del personal. El principio de equidad requiere una metodología sólida, pero han surgido dudas en cuanto a la metodología, los análisis y las recomendaciones de la CAPI. La falta de consenso con respecto a los datos y los análisis que fundamentan la decisión es muy preocupante, al igual que la perspectiva de que se produzcan acciones legales y las posibles repercusiones negativas para la capacidad de la Organización de atraer, retener y*

motivar a los miembros del personal y de servir a sus mandantes. Su Grupo estaría dispuesto a apoyar el proyecto de decisión de aplazar la adopción de una decisión definitiva hasta la reunión de marzo de 2018 del Consejo de Administración si existiese la probabilidad de que antes de esa fecha se presentase información adicional que llevara a un entendimiento entre la CAPI y los organismos con sede en Ginebra. Si se determinase la idoneidad de la metodología de la Comisión y de su aplicación, el Grupo de los Empleadores trataría de encontrar la forma de mitigar las repercusiones financieras para el personal de la OIT.

899. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía dice que agradece los esfuerzos del Director General y de los jefes ejecutivos de otros organismos con sede en Ginebra por aclarar la metodología de estudio y su aplicación, así como el compromiso de la CAPI de examinar, en colaboración con los representantes de administraciones y federaciones del personal, la metodología para el cálculo del ajuste por lugar de destino y su aplicación. Por consiguiente, es razonable esperar a tener los resultados del proceso antes de aplicar la decisión de la CAPI. El orador pregunta si el retraso de la aplicación tendría consecuencias jurídicas y administrativas para la OIT. El grupo de África respalda el proyecto de decisión.

900. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, el ASPAG y el grupo de Europa Oriental (EEG)*, una representante del Gobierno del Canadá sostiene que la cuestión no debería figurar en el orden del día del Consejo de Administración, porque todos los organismos del régimen común de las Naciones Unidas deberían aplicar automáticamente las decisiones de la CAPI, que no requieren la aprobación del Consejo de Administración. En cuanto al procedimiento, en el sitio web de la OIT no se indicó que habría un documento y un proyecto de decisión sobre el tema hasta la publicación del documento, que se produjo en una fase tardía, sin que se avisara de dicho retraso.

901. Se precisan políticas y normas uniformes para todo el sistema porque aseguran condiciones de igualdad por un trabajo de igual valor, impiden que las organizaciones compitan por el personal, permiten centralizar las escalas de sueldos y las prestaciones, y facilitan un enfoque moderno de la planificación de los recursos humanos y la movilidad interinstitucional. El ajuste por lugar de destino tiene por objeto proporcionar al personal el mismo poder adquisitivo en todos los lugares de destino; una aplicación desigual comprometería el futuro del régimen común. La CAPI ha confirmado que su labor de recopilación y procesamiento de datos se ha llevado a cabo de conformidad con la metodología aprobada, y que los cambios que resulten del examen no surtirán efecto hasta la próxima serie de estudios del costo de la vida. Por consiguiente, se debería aplicar plenamente la decisión de la CAPI para los funcionarios tanto nuevos como existentes dentro de los plazos recientemente establecidos. El grupo de los PIEM, el ASPAG y el EEG no pueden aceptar el proyecto de decisión de la Oficina y proponen la siguiente formulación:

El Consejo de Administración:

- a) toma nota de que la aplicación del índice revisado de los ajustes por lugar de destino para todo el personal que trabaja en Ginebra en la categoría de servicios orgánicos y grados superiores, sobre la base de los resultados de la serie de estudios sobre el costo de la vida llevados a cabo en 2016, se implementará plenamente — tanto para el personal nuevo como existente — en consonancia con los plazos establecidos por la CAPI en su 85.^a reunión, y
- b) acoge con beneplácito las decisiones de la CAPI, que figuran en su informe anual de fecha 14 de agosto (referencia A/72/30, párrafo 127):

«La Comisión decidió:

- a) Reafirmar que la secretaría había reunido y procesado los datos de los estudios de referencia de 2016 sobre el costo de la vida de conformidad con la metodología aprobada;

b) Tomar nota de las conclusiones que figuraban en los documentos preparados por los estadísticos de Ginebra y las federaciones del personal en relación con diversos aspectos de la metodología para el cálculo del ajuste por lugar de destino, así como de la respuesta de la secretaría a ese respecto, y presentar ambos documentos al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;

c) Solicitar al Comité Asesor que prosiga su labor para mejorar la metodología en que se basa el sistema de ajustes por lugar de destino, en colaboración con los representantes de las administraciones y las federaciones del personal del régimen común de las Naciones Unidas.».

902. *Hablando en nombre de los países nórdicos*, un representante del Gobierno de Finlandia suscribe la declaración del grupo de los PIEM y dice que la Oficina debería aplicar íntegramente y sin demora la decisión de la CAPI. La disminución del ajuste por lugar de destino se debe a un menor costo de vida en Ginebra, lo que no constituye un «recorte salarial». Es importante preservar la unidad dentro del régimen común. Una discusión prolongada e innecesaria restaría tiempo y desviaría la atención de la labor central de las Naciones Unidas consistente en alcanzar los ODS y haría peligrar su reputación.

903. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) indica que el documento de la Oficina se refiere a la obligación legal de la OIT de aplicar las decisiones emitidas por otros órganos con arreglo a los principios establecidos por el Tribunal Administrativo de la OIT. La Oficina está procediendo con cautela para asegurarse de que la aplicación de la decisión de la CAPI se base en metodologías adecuadas, lo cual está siendo objeto de examen. La decisión de la CAPI debe aplicarse a partir de febrero de 2018, y las recomendaciones de su Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino estarán disponibles a finales de ese mes. Al aplazar la decisión definitiva sobre la aplicación del índice revisado de los ajustes por lugar de destino hasta marzo de 2018, el Consejo de Administración podrá tener en cuenta el resultado del examen de la metodología de estudio, cualquier problema que se señale y las recomendaciones que formule el Comité de la CAPI.

904. *El Director General* declara que la Oficina es plenamente consciente de lo importante y delicado que es el asunto y de las distintas preocupaciones expresadas por los mandantes. En cuanto al procedimiento, en la reunión anterior de junio de 2017 ya indicó claramente que la cuestión se inscribiría en el orden del día de la presente reunión. Es precisamente la necesidad de preservar y apoyar la integridad y autoridad de la CAPI y del régimen común lo que ha llevado recientemente a la Oficina a intervenir ante la CAPI. La opción entre respetar la integridad del régimen común y asegurar que el personal recibe un trato justo y legal no constituye un dilema insoluble.

905. La intervención de la OIT y de otras organizaciones ante la CAPI tenía por único objetivo obtener garantías de la validez y exactitud de la metodología aplicada; no hubo ningún intento de negociar los niveles salariales. Aunque no se le denomine así, cuando los miembros del personal reciben una remuneración inferior a finales de mes, se trata de hecho de un recorte salarial. Es esencial para la autoridad de la CAPI y del régimen común de las Naciones Unidas que la OIT actúe con la debida diligencia al verificar la exactitud y adecuación de la metodología utilizada por la CAPI y las decisiones por ella adoptadas. El documento de la Oficina explica por qué se plantean problemas de gestión, técnicos y jurídicos. Cabe esperar que dichos problemas se resuelvan mediante un diálogo sincero, objetivo y productivo con la CAPI. Aplazar la adopción de una decisión definitiva sobre la aplicación hasta la reunión de marzo de 2018 permitiría al Consejo de Administración considerar la situación con mayor conocimiento de causa. Ello supondrá un retraso de dos meses en la aplicación de la decisión de la CAPI. La OIT sigue comprometida con la integridad y autoridad de la CAPI y con la necesidad de preservar el régimen común.

- 906.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que ha estado en contacto con varios gobiernos y que comprende sus preocupaciones; ahora bien, considera que sería realmente útil volver a tratar de resolver, a nivel de los expertos, las diferencias factuales en relación con la metodología y su aplicación. El Consejo de Administración no tiene actualmente una visión completa de la situación que le permita adoptar una decisión. En cualquier caso, su Grupo no puede apoyar la enmienda propuesta por el grupo de los PIEM.
- 907.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que, aunque la situación es difícil, su Grupo apoya el proyecto de decisión en su versión inicial.
- 908.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía dice que su grupo, mayoritariamente compuesto por ministros del trabajo, intentó establecer contacto con el grupo de los PIEM para lograr un equilibrio entre la integridad del régimen común de las Naciones Unidas y un trato justo del personal. Su grupo respalda el proyecto de decisión propuesto por la Oficina.
- 909.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pregunta si la Oficina puede asegurar a los mandantes que se presentará al Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2018, una serie de datos fácticos relativos a la metodología y su aplicación que hayan aceptado tanto la CAPI como las organizaciones con sede en Ginebra.
- 910.** *El Director General* señala que no puede pronunciarse por la CAPI, pero que la Oficina hará cuanto esté en sus manos para responder a la solicitud del Grupo de los Empleadores en la próxima reunión.
- 911.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, el ASPAG y el EEG*, una representante del Gobierno del Canadá señala que algunos miembros de los grupos a los que representa tuvieron acceso a un informe de la CAPI que puede que otros miembros del Consejo de Administración no hayan podido consultar. Podría ser útil aplazar por unos días cualquier medida sobre el proyecto de decisión a fin de poder transmitir la información y discutir al respecto.
- 912.** *Una representante del Gobierno de Australia* expresa su apoyo por la solicitud de que se aplaze la consideración del punto hasta más tarde en la reunión en curso.
- 913.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* declara que su país y el EEG hacen suya la propuesta del grupo de los PIEM.
- 914.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que es poco probable que atrasar la decisión unos cuantos días vaya a resolver la cuestión; prefiere que se adopte el proyecto de decisión propuesto por la Oficina.
- 915.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que, de haber consideraciones particulares que preocupen al grupo de los PIEM, dicho grupo debería aclararlas. Asimismo, toda información que afecte concretamente a ese grupo debería compartirse, de manera que el Consejo de Administración pueda adoptar una decisión más fundamentada en la materia.
- 916.** *Una representante del Gobierno de Swazilandia* declara que una mayoría clara está a favor del proyecto de decisión y que no considera necesario atrasar su adopción.
- 917.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, el ASPAG y el EEG*, una representante del Gobierno del Canadá dice que con mucho gusto proseguiría las discusiones con el Grupo de los Empleadores y con el Grupo de los Trabajadores. Ahora bien, está claro que la OIT tiene un mandato que cumplir con respecto a los trabajadores y el mundo del trabajo, y la oradora se pliega a la posición de la mayoría de los miembros del Consejo de Administración.

Decisión

918. *El Consejo de Administración:*

- a) *tomó nota de que la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) llevaría a cabo un examen de la metodología y las conclusiones del informe del equipo de estadísticos antes de su 86.ª reunión, y*
- b) *decidió que, en su 332.ª reunión (marzo de 2018), examinaría la aplicación del índice revisado de los ajustes por lugar de destino para todo el personal que trabajaba en Ginebra en la categoría de servicios orgánicos y grados superiores, sobre la base de los resultados de la serie de estudios sobre el costo de la vida llevados a cabo en 2016, con miras a la adopción de una decisión definitiva.*

(Documento GB.331/PFA/16 (Rev.), párrafo 10.)

919. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, una representante del Gobierno del Canadá señala que el Consejo de Administración debería tener en cuenta una serie de observaciones antes de su próxima reunión. El compromiso de la Oficina con el régimen común de las Naciones Unidas es indiscutible. Sin embargo, la demora en aplicar la decisión de la CAPI sobre el índice del ajuste por lugar de destino debilitará al régimen y podría provocar una aplicación incongruente del mandato de la CAPI al personal por él abarcado.*

920. *En cuanto al proyecto de decisión del documento, no se compartió toda la información en la que se basa esa decisión, especialmente con los interlocutores sociales. Por ejemplo, la Oficina divulgó las opiniones de sus estadísticos acerca de la metodología del estudio, pero no divulgó la respuesta de la CAPI ni las explicaciones de la decisión, que eran de conocimiento de los gobiernos. La información sesgada dio lugar a la adopción de malas decisiones basadas en información incompleta. El grupo pide a la Oficina que facilite a los mandantes todos los documentos pertinentes de la CAPI antes de la reunión del Consejo de Administración que tendrá lugar en marzo de 2018, a fin de que puedan examinarlos adecuadamente y, por consiguiente, tomar decisiones mejor fundamentadas. También podría invitarse a un representante de la CAPI para disipar malentendidos.*

921. *La oradora solicita aclaraciones con respecto a: las medidas que adoptará la Oficina cuando se haya finalizado el examen de la CAPI; la fecha propuesta para la aplicación de la decisión de la CAPI; las circunstancias en que la dirección de la OIT propondría que no se aplicara la decisión; el asesoramiento que se brindará al personal; y el modo en que la dirección de la OIT entablará con el sindicato un diálogo social para facilitar la aplicación de la decisión que habrá de adoptarse en la reunión de marzo de 2018. Los miembros del Consejo de Administración también acogerán con agrado la información sobre las repercusiones de la decisión adoptada en la presente reunión, incluidas las repercusiones financieras. El grupo de los PIEM apoya y alienta enérgicamente la comunicación entre la CAPI y todas las partes interesadas. Por último, lamenta que no se haya otorgado al grupo tiempo adicional para realizar consultas; se espera que en el futuro se conceda esa atención a todas las partes.*

922. *El Director General acoge con agrado el reconocimiento de que la OIT siempre ha estado comprometida con el régimen común de las Naciones Unidas y así seguirá siendo. Todos los esfuerzos de la Oficina tenían ese objetivo en mente. Espera firmemente que, tras la discusión de marzo de 2018, el Consejo de Administración esté en condiciones de aplicar la decisión de la CAPI y se disipen las preocupaciones sobre la falta de coherencia. La Oficina nunca ha tratado de retener información; sin duda, eso no redundaría en su beneficio. La Oficina estará en condiciones de facilitar al Consejo de Administración, en su reunión de*

marzo de 2018, la información más completa posible acerca del resultado del diálogo en curso entre la CAPI y su Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino, y entre la OIT y otras organizaciones. Nadie quiere que haya más transparencia sobre esta cuestión que la dirección de la OIT.

- 923.** La no aplicación de la decisión de la CAPI no tendrá costos financieros debido a que la decisión no se conocía en el momento en que se aprobó el Programa y Presupuesto para 2018-2019. Si la decisión de la CAPI se aplica en su versión actual, se ahorrarían alrededor de 250 000 dólares de los Estados Unidos al mes. La Oficina preparará con detenimiento el documento para la reunión de marzo de 2018 e intentará facilitar a todas las partes toda la información que necesiten. Celebra la propuesta de invitar a la CAPI a que les haga llegar sus opiniones en un documento o en persona, a reserva de la aprobación del Grupo Directivo. Espera que el Consejo de Administración pueda tomar una decisión en marzo de 2018 que despeje las inquietudes del grupo de los PIEM y cuente con la aprobación de todas las partes.

Anexo I

Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (331.^a reunión – 31 de octubre de 2017)

Señor Presidente,

Señor Director General,

Señoras y señores delegados,

Estimados colegas aquí presentes:

Es para mí un honor dirigirme a ustedes como Presidenta electa del Sindicato del Personal de la OIT, que representa a un 70 por ciento de los miembros del personal. Aprovecho esta gran oportunidad que se me brinda para informarles de las relaciones profesionales en el seno de la Oficina, del estado de ánimo del personal y de su posición con respecto a las cuestiones inscritas en el orden del día de la presente reunión del Consejo de Administración.

Dos documentos en particular han acaparado nuestra atención: el relativo a la Estrategia en materia de recursos humanos que se aplicará en los próximos cinco años (documento [GB.331/PFA/13](#)) y el relativo a las decisiones adoptadas por la CAPI con respecto al índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra (documento [GB.331/PFA/16 \(Rev.\)](#)).

El primer documento lleva por subtítulo «Agilidad, compromiso y eficiencia». Dicho subtítulo ha suscitado sin duda la atención de los representantes del personal que están sumamente interesados en la estrategia a largo plazo elaborada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. En efecto, es bien sabido que el valor de una Organización se mide muy a menudo por la competencia y la motivación de su personal, pero también por el bienestar de éste, lo cual le permite alcanzar sus objetivos. Por consiguiente, habiendo tomado buena nota de dicho documento, los representantes del personal aprovechan la oportunidad para manifestarles su posición sobre algunos de los temas tratados que tienen repercusiones directas en las condiciones de trabajo del personal.

El Sindicato del Personal toma nota con satisfacción de que la Oficina está empeñada en «atraer, desarrollar, motivar» y sobre todo «conservar» su personal, pero espera que estas buenas intenciones no queden en papel mojado y tengan efectos concretos que redunden en beneficio del personal. Asimismo, expresa su deseo de que el término «agilidad», que se ha puesto tan de moda, no afecte a la seguridad del empleo. Así pues, el Sindicato del Personal estará muy atento a que, por un lado, el personal conserve sus derechos adquiridos con respecto a los contratos sin límite de tiempo y que, por otro lado, los colegas que trabajen en proyectos de cooperación para el desarrollo dejen de ser considerados como variables de ajuste a los que se recurre en función de las necesidades de la Organización. Estos colegas, que constituyen el 40 por ciento de los funcionarios de la Organización, han de tener derecho no sólo a contratos de una duración equivalente a la duración de los proyectos para los que se les contrata, sino también a una verdadera perspectiva de carrera y de integración en la Organización puesto que contribuyen a la consecución de sus objetivos. Por supuesto, esta cuestión se está examinando en el marco de las negociaciones sobre una nueva política contractual que todavía está en curso de elaboración.

Por lo que respecta a la contratación y selección del personal, el Sindicato del Personal desearía hacer dos observaciones:

- En primer lugar, coincide en que es necesario que la Organización vele por la diversidad de su personal pero dicha diversidad no debe consistir exclusivamente en una diversidad geográfica o de género. El concepto de diversidad es mucho más amplio y debe englobar una mejor integración de las personas con discapacidad física o mental. El Sindicato desea que esta cuestión se inscriba en el marco de las reglas definidas en el Estatuto del Personal y no esté sujeta a prácticas internas *ad hoc*, que generan múltiples problemas de equidad y justicia y contribuyen a aumentar las acciones legales que nunca redundan en interés de la Organización. Si se deben modificar las reglas, el Sindicato está dispuesto a

participar de nuevo en la mesa de negociación. En ese marco, reafirmará la necesidad absoluta de que la Organización instaure un programa exhaustivo de detección, contratación, integración y acompañamiento de jóvenes originarios de todos los países, en particular de aquellos países con representación escasa o nula, para que puedan plantearse serenamente, de manera duradera y sobre todo legítima, la posibilidad de desarrollar su carrera profesional en el seno de la Organización.

- La segunda observación se refiere a los objetivos expuestos en el párrafo 19 del documento. El Sindicato observa que desde la intervención de la sociedad privada encargada del examen de los procesos operativos (comúnmente denominado BPR) todo debe cuantificarse. No obstante, como observador regular, atento y cooperativo de los procedimientos de contratación y selección, el Sindicato se pregunta de dónde pueden salir las cifras presentadas. Los recursos humanos y financieros asignados al servicio de contratación de la OIT son tan escasos, y fragmentados, que es de prever que para que estos objetivos se puedan cumplir se impondrá inevitablemente una sobrecarga de trabajo al personal. No se trata simplemente de racionalizar a toda costa sino de que, en una Organización que debe ser un modelo, se pueda contratar o seleccionar a la persona más apta en cada servicio u oficina de cualquier parte del mundo y ese proceso no debe reducirse a un mínimo. La contratación y selección de nuestro personal exigen una calidad que no puede lograrse si se procede de manera expeditiva.

El documento se refiere también en varias ocasiones a la necesidad de que el personal pueda beneficiarse de un entorno sano y de buenas condiciones de trabajo. Todos los colegas a los que represento podrían sin duda compartir con ustedes muchas experiencias individuales o colectivas de su labor cotidiana en el seno de esta Organización, en donde la presión es cada vez más pronunciada, en donde deben informar cada media hora sobre el avance de las tareas encomendadas, en donde el personal de la categoría de los servicios generales se encuentra con que ha de realizar cuatro o cinco funciones simultáneamente, en particular en el terreno, en donde algunos colegas deben dirigir oficinas, sin tener el grado adecuado, en ausencia del director y de los especialistas, desbordados por misiones que han de realizar en países vecinos. Este último aspecto puede tener consecuencias decisivas en la capacidad de actuación y la independencia de la Organización para servir a sus mandantes. Tampoco puedo omitir las condiciones de trabajo de nuestros colegas ocupados en proyectos de cooperación para el desarrollo; algunos de ellos son enviados a Estados denominados frágiles, a veces sin los requisitos mínimos de seguridad por razones económicas; otros, con contratos de trabajo prorrogados de mes en mes, viven con la incertidumbre de saber cuáles serán sus perspectivas profesionales. Hacer más con menos, suprimir los puestos de trabajo al jubilarse los funcionarios que los ocupaban, recurrir a la subcontratación en ciertos ámbitos ya exangües como el de la seguridad, propagar la incertidumbre y la frustración, todo ello tiene un costo para la salud y afecta al estado de ánimo del personal provocando enfermedades profesionales que van en constante aumento. ¿Es esto lo que la Organización quiere para su personal cuando está a punto de celebrar su centenario? ¿El futuro del trabajo en el seno mismo de la OIT es menos importante que en otras partes? La Organización debería examinar la cuestión de los ahorros que cuestan más dinero del que generan.

El Sindicato del Personal señala también la cuestión de la gobernanza interna de la que la Dirección parece sentirse satisfecha. Los representantes del personal estiman que es prematuro decir — como se indica en el párrafo 12 del documento GB.331/PFA/13 — que «se han realizado importantes inversiones para promover la gobernanza interna y la rendición de cuentas». Todavía queda mucho por hacer en lo que respecta a la transparencia y la rendición de cuentas en caso de conducta indebida a fin de aumentar el grado de confianza del personal en las decisiones que adopta la Dirección en este ámbito. La tolerancia cero, tantas veces mencionada en esta casa, no puede basarse razonablemente en un enfoque fragmentario, maniqueo y desprovisto de una visión clara de lo que constituye un marco general de rendición de cuentas. El Sindicato desea que la Organización, en su propio interés y en el de su personal, se dote de un sistema integral y coherente, que cuente con directrices y procedimientos, en el que los protagonistas puedan sentirse seguros de que

se les tratará de manera equitativa, independientemente de su nivel jerárquico, y de que se respetarán sus derechos, a fin de poder estar a la altura del marco de rendición de cuentas adoptado en 2010 y a la altura de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Evidentemente, no puedo concluir mis comentarios sobre este documento relativo a los recursos humanos sin abordar una cuestión crucial para los representantes del personal: ¿dónde se sitúa aquí el diálogo social? Hay que llegar a la penúltima página del documento consagrado esencialmente a las cuestiones del personal para que se mencione al Sindicato (los «representantes» del personal) y descubrir que se le incluye en la categoría de «sinergias y cuestiones transversales».

¡Al final es una buena noticia, en lugar de estar completamente ausente el Sindicato está omnipresente!

En todo caso, así lo interpretan los representantes del personal, quienes naturalmente estarán dispuestos a participar en todas las futuras discusiones, consultas y negociaciones que tengan lugar en el marco formal de la Comisión Paritaria de Negociación sobre todos los temas abordados en esta estrategia quinquenal, a fin de respetar la formulación del párrafo 27 del documento que menciona un marco de trabajo propicio y relaciones laborales fluidas.

Permítanme ahora abordar más específicamente el último documento, pero no por ello menos importante, GB.331/PFA/16 (Rev.), sobre el que probablemente tengan que pronunciarse. Como bien saben, una de las particularidades de la administración pública internacional reside en la dualidad de la determinación de sus condiciones de empleo y de trabajo. Algunos elementos pueden determinarse en el seno de cada organización en un marco de negociación más o menos elaborado pero, en lo que respecta a la remuneración y las prestaciones, es la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) quien, por delegación voluntaria de autoridad de cada organización, está designada como órgano competente. Es lo que se denomina «régimen común de las Naciones Unidas».

No me voy a referir a todas las manifestaciones de protesta, entre ellas manifestaciones masivas y paros laborales, apoyadas por peticiones mundiales y acciones de solidaridad procedentes de los lugares de destino más recónditos, porque seis meses de lucha no se pueden resumir en unos cuantos minutos. Sin embargo, puedo exponerles lo que, actualmente y a la luz de la evolución de la situación, el personal todavía no está dispuesto a aceptar. Ante todo, no malinterpreten la finalidad de sus acciones. No se trata de un combate aislado de funcionarios pudientes decididos, cueste lo que cueste, a conservar su sueldo en una ciudad en la que tienen su sede diversas organizaciones. Los funcionarios de la OIT son personas responsables y comprometidas, dispuestas a aceptar decisiones sobre sus condiciones de empleo, siempre y cuando sean fundadas y equitativas y estén justificadas. Es un combate por la probidad, por la rigurosidad y fiabilidad de los análisis. Es un combate que consideran fundamentado y justo a fin de que sus sueldos se determinen con arreglo a encuestas basadas en criterios mensurables y transparentes, conforme a las realidades de los países en donde están destinados, y cuyos resultados no contengan, como fue el caso, por ejemplo, de la encuesta salarial para Ginebra realizada en 2016, más de 50 errores demostrados. Es un combate de todo el personal de las Naciones Unidas a nivel mundial, ya esté destinado en Nairobi, Yakarta, Haití, Addis Abeba o Bangkok, que desde hace años viene soportando la falta de transparencia y de precisiones técnicas en las encuestas salariales y, en última instancia, la falta de rendición de cuentas y de responsabilidad por parte del órgano encargado de llevarlas a cabo.

Prueba de ello fue la reunión de la CAPI celebrada en julio de 2017. La finalidad de esa reunión era aclarar ciertos aspectos y apaciguar los ánimos, con la esperanza de poner las cifras en orden y permitir que los representantes del personal se fuesen convencidos de que la buena fe, la fiabilidad y la competencia eran pilares en los que podían apoyarse y de que podían confiar a la CAPI la fijación de sus salarios.

Porque asistí personalmente a esa reunión, puedo decir que éste no fue en absoluto el caso. Fue un calvario en muchos sentidos. Al margen de los datos más descabellados que sirvieron para justificar una disminución repentina de los sueldos de casi un 8 por ciento, cuando todos los

indicadores nacionales señalaban lo contrario, los representantes del personal fueron testigos, con estupor, del desprecio y de la arrogancia manifestados, sin ninguna consideración, hacia las más altas instancias que acudieron en representación de las Naciones Unidas y hacia las grandes federaciones sindicales mundiales que, alertadas por la gravedad de la situación, habían propuesto un espacio de diálogo y cuyas misivas ni siquiera fueron leídas. Sintieron indignación por el tenor y la forma de los debates y por la pobreza de la argumentación técnica. La metodología nunca fue puesta en tela de juicio por la entidad que la aplica. La desconfianza y la ira del personal hacia esa Comisión se han multiplicado al enterarse por conducto de sus representantes de que las recomendaciones adoptadas en esa reunión, que podían parecer positivas para el personal, no se basaban en ninguna argumentación fundamentada técnicamente (así, la decisión unilateral de introducir provisionalmente una medida de amortiguación a una tasa arbitraria se presenta, de hecho, como un regalo provisional destinado a calmar al personal) y no solucionarían, en cualquier caso, el problema de fondo que es la metodología y la manera en que se efectúan los cálculos a largo plazo. En su decisión de julio, la CAPI se compromete a que se examine la metodología y a que se celebren discusiones entre todas las partes interesadas. Es una sabia decisión. Por otra parte, ha llegado a nuestro conocimiento que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han optado recientemente por postergar su decisión hasta obtener informaciones actualizadas que les permitan adoptar una decisión fundamentada. El personal de la OIT confía en que los miembros del Consejo de Administración actúen en el mismo sentido porque estima que es prematuro, e incluso arriesgado, adoptar actualmente una decisión sobre el tema. Es absolutamente necesario dejar tiempo para la discusión, en la que es imprescindible que participen los representantes del personal, revisar la metodología y obtener elementos fiables que permitan determinar de manera justa los sueldos del personal con lugar de destino en Ginebra y, por efecto dominó, en las demás ciudades sede y en los demás lugares de destino.

En mi capacidad de representante del personal, tengo el deber de informarles de que, si éste no fuese el caso, se socavaría definitivamente la confianza y el personal de la OIT estaría más decidido que nunca a oponerse, por todos los medios, a toda decisión técnicamente infundada, incluso de ser necesario ante los tribunales, como han comenzado a hacer nuestros colegas de la Secretaría de la Organización de las Naciones Unidas y de otras organizaciones, pues ya se han interpuesto más de 250 recursos jurídicos ante la secretaría del Tribunal Administrativo de la ONU y se prevé que haya otros.

Reitero que ciertos ahorros cuestan más dinero del que generan. Por consiguiente, hay que pensar a largo plazo y evaluar las posibles pérdidas.

Este episodio lamentable ha permitido en todo caso sacar a la luz algo que ya era muy obvio: no existe ningún mecanismo de negociación colectiva a nivel mundial en las Naciones Unidas. En la actualidad, los sueldos de 60 000 funcionarios internacionales se determinan mediante metodologías sin duda muy complejas, pero sobre todo opacas — en donde los misterios de los cálculos están celosamente guardados por los que ejercen su control — y no son objeto de negociación. Los hechos acaecidos durante el primer semestre de 2017 no hicieron más que corroborar la convicción de todo el personal de las Naciones Unidas (en la sede y el terreno) de que la ONU, en el contexto de la reforma prevista, ya no podía permitirse conservar en su seno esta Comisión en su forma actual, que utiliza métodos del siglo XVII y cuya fiabilidad y credibilidad se debilitan día a día y son una fuente de problemas cada vez más graves no sólo para el personal sino también para las propias instituciones. Hay pues una necesidad apremiante de reformar los métodos de trabajo de la CAPI y de instaurar un marco formal de relaciones profesionales creíble en el seno del sistema de las Naciones Unidas. Su reputación está en juego y nadie duda de que la OIT deberá desempeñar la función que le corresponde en este proceso de reforma.

Muchas gracias,

Catherine Comte-Tiberghien
Presidenta del Comité
del Sindicato del Personal

Anexo II

**Bureau international du Travail – Conseil d’administration
International Labour Office – Governing Body
Oficina Internacional del Trabajo – Consejo de Administración**

**331^e session – Genève – novembre 2017
331st Session – Geneva – November 2017
331.^a reunión – Ginebra – noviembre de 2017**

**Liste finale des personnes accréditées à la session
Final list of persons accredited to the session
Lista final de las personas acreditadas en la reunión**

| | |
|--|--------|
| Membres gouvernementaux titulaires Titular Government members Miembros gubernamentales titulares | p. 230 |
| Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members Miembros gubernamentales adjuntos | p. 238 |
| Membres employeurs titulaires Titular Employer members Miembros empleadores titulares | p. 245 |
| Membres employeurs adjoints Deputy Employer members Miembros empleadores adjuntos | p. 246 |
| Membres travailleurs titulaires Titular Worker members Miembros trabajadores titulares | p. 20 |
| Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members Miembros trabajadores adjuntos | p. 249 |
| Représentants d’autres Etats Membres Representatives of other member States Representantes de otros Estados Miembros | p. 252 |
| Représentants d’autres Etats non Membres Representatives of non-member States Representantes de otros Estados no miembros | p. 259 |
| Représentants d’Organisations internationales gouvernementales Representatives of international governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales | p. 260 |
| Représentants d’Organisations internationales non gouvernementales Representatives of international non-governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales | p. 263 |
| Mouvements de libération Liberation movements Movimientos de liberación | p. 265 |

Membres gouvernementaux titulaires
Miembros gubernamentales titulares
Titular Government members

| | |
|--|---|
| Vice-président gouvernemental: Government Vice-Chairperson: Vicepresidente gubernamental: | S.E. Sr. Claudio Julio DE LA PUENTE RIBEYRO (Perú) |
|--|---|

Allemagne Germany
Alemania

Ms S. HOFFMANN, Chief, European and International Employment and Social Policy Department, ESF, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

substitute(s):

Ms S. BAUN, Head, International Employment and Social Policy Division, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr U. SEIDENBERGER, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.

Ms K. NEU-BRANDENBURG, Chief, ILO/United Nations Division, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

accompanied by:

Ms M. SCHIESSL, Adviser, ILO/United Nations Division, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr J. FARZAN, Adviser, European Employment and Social Policy Division, European Affairs Commissioner, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr K. GÜNTHER, Social Affairs Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. WIPPERMANN, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. JUNG, Permanent Mission, Geneva.

Argentine Argentina

Sr. M. CIMA, Embajador, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. G. CORRES, Jefe del Departamento de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Sra. S. SOSA, Directora Nacional de Relaciones del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

acompañado(s) de:

Sr. J. MERCADO, Ministro, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. D. GUTIÉRREZ ÁLVARO, Secretario de Embajada, Misión Permanente, Ginebra.

Azerbaïdjan Azerbaijan
Azerbaiyán

Mr V. SADIQOV, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr I. ISAYEV, Deputy Minister of Labour and Social Protection.

Mr E. SULEYMANOV, Chief, Employment Policy and Demography Department, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr E. HASANOV, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Bahreïn Bahrain Bahrein

Mr J. HUMAIDAN, Minister of Labour.

substitute(s):

Mr Y. BUCHEERI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. ALSHAMY, Director of Employment, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr M. ALNOAIMI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. ALKAABI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. ALQARAINES, Diplomatic Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Barbade Barbados

Mr B. GIBBS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr H. ALLMAN, Deputy Permanent Representative.

Mr D. INNIS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Brésil Brazil Brasil

Ms M. FARANI AZEVÊDO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr N. DYTZ FILHO, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr N. CANANI, Special Adviser to the Minister, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr N. CUNHA FERREIRA, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr P. SANGES GHETTI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms B. MARCON, Interim Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Ms J. LUND, Interim Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Canada Canadá

Ms C. GODIN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms J. KRUGER, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr K. LEWIS, Acting Director, Multilateral Labour Affairs, Labour Programme, Employment and Social Development Canada.

Ms I. ZHOU, Deputy Director, Multilateral Labour Affairs, Labour Programme, Employment and Social Development Canada.

Ms M. SINCLAIR, Senior Policy Analyst, Multilateral Labour Affairs, Labour Programme, Employment and Social Development Canada.

Mr M. THOMPSON, Senior Policy Analyst, Global Issues and Development, Global Affairs Canada.

Chine China

Mr Z. MA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr Y. LV, Deputy Director-General, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.

Mr D. DUAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr J. JIA, Director, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.

Mr Z. LI, Researcher of the China Academy of Labor and Social Security Science, Ministry of Human Resources and Social Security.

Mr X. YANG, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr Y. LIU, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. GAO, Second secretary, Permanent Mission, Geneva.

République de Corée Republic of Korea República de Corea

Mr K. CHOI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr I. KIM, Ambassador and Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr D. KIM, Director-General, International Labour Affairs Bureau.

Mr H. CHUNG, Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Mr B. KWON, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr S. OH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. KWON, Deputy Director, International Labor Affairs Division, Ministry of Employment and Labor.

Ms H. CHOI, Deputy Director, International Labor Affairs Division, Ministry of Employment and Labor.

Mr H. LEE, Assistant Director, International Labor Affairs Division, Ministry of Employment and Labor.

Mr K. LEE, Assistant Director, International Labor Affairs Division, Ministry of Employment and Labor.

Côte d'Ivoire

M. J. KOUASSI, ministre de l'Emploi et de la Protection sociale.

suppléant(s):

M. K. ADJOUMANI, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M. F. GLÉGLAUD, représentant permanent adjoint, mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M^{me} N. KACOU, conseillère technique, ministère de l'Emploi et de la Protection sociale.

M^{me} B. COULIBALY, directrice générale du travail, ministère de l'Emploi et de la Protection sociale.

M^{me} P. N'DAH, directrice de la réglementation du travail, ministère de l'Emploi et de la Protection sociale.

M. Y. DIOMANDE, directeur, sécurité sociale et mutualité.

M. J. BAMBA, conseiller, mission permanente, Genève.

M. A. EBAKOUÉ, conseiller, mission permanente, Genève.

M. G. GONAT, premier secrétaire, mission permanente, Genève.

M^{me} D. ASSI, chargée de communication, mission permanente, Genève.

M. K. MANKONGA, premier secrétaire, mission permanente, Genève.

Etats-Unis United States Estados Unidos

Ms M. NEWTON, Deputy Undersecretary, Bureau of International Labor Affairs, Department of Labor.

substitute(s):

Mr R. SHEPARD, Director, Office of International Relations, Department of Labor.

Mr T. ALLEGRA, Chargé d' Affaires a.i., Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms J. BARRETT, Chief, Multilateral Affairs Division, Office of International Relations, Department of Labor.

Mr T. DALEY, Deputy Director, Office of Economic and Development Affairs, Bureau of International Organization Affairs, Department of State.

Mr G. GARRAMONE, First Secretary, Political and Specialized Agencies, Permanent Mission, Geneva.

Ms J. GOODYEAR, International Relations Officer, Office of International Relations, Department of Labor.

Mr S. MOODY, Director, Office of International Labor Affairs, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, Department of State.

Ms E. MORENO, International Relations Officer, Office of International Relations, Bureau of International Labor Affairs, Department of Labor.

Mr R. WALLER, Acting Deputy Chief of Mission, Permanent Mission, Geneva.

Mr C. QUINTANA, International Relations Officer, Office of Trade and Labor Affairs, Bureau of International Labor Affairs, Department of Labor.

Ethiopie Ethiopia Etiopía

Mr A. HASSAN, Minister of Labour and Social Affairs.

substitute(s):

Mr N. BOTORA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

- Ms F. ABDULKADIR IBRAHIM, Minister,
Permanent Mission, Geneva.
- Mr A. ADEWO, Director, Manpower Research
and Employment Promotion, Ministry of
Labour and Social Affairs.
- Mr S. ALEMAYEHU, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.
- Mr F. SENBETE, Director, Harmonious
Industrial Relations, Ministry of Labour and
Social Affairs.
- Ms E. WOLDETSADIK, Head of the
Minister's Office, Ministry of Labour and
Social Affairs.

France Francia

- M. C. JEANNEROT, délégué du gouvernement
de la France au Conseil d'administration du
BIT.

suppléant(s):

- M^{me} E. LAURIN, ambassadrice, représentante
permanente, mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

- M^{me} N. NIKITENKO, cheffe de service,
déléguée aux affaires européennes et
internationales, ministère du Travail.
- M. F. GAVE, représentant permanent adjoint,
mission permanente, Genève.
- M^{me} M. BAUDURET, conseillère
d'administration des affaires sociales, cheffe
du bureau international «Travail, emploi,
affaires sociales et droits de l'homme» à la
délégation aux affaires européennes et
internationales, ministère du Travail.
- M. E. CHAPON, adjoint au sous-directeur,
Sous-direction des affaires économiques et
budgétaires, ministère de l'Europe et des
Affaires étrangères.
- M. N. BAUDOIN, chef de pôle (Nations Unies,
Organisations internationales),
sous-direction des affaires économiques et
budgétaires, ministère de l'Europe et des
Affaires étrangères.
- M. D. BRINTET, conseiller pour les questions
budgétaires, mission permanente, Genève.
- M^{me} C. TROUILLOT, chargée de mission
auprès du délégué du gouvernement de la
France.
- M. T. DEDIEU, conseiller pour les affaires
sociales, mission permanente, Genève.

- M. M. DENIS, chargé de mission, délégation
aux affaires européennes et internationales,
ministère du Travail.
- M. L. RAULET, attaché de presse, mission
permanente, Genève.

Inde India

- Mr A. GOEL, Additional Secretary and FA,
Ministry of Labour and Employment.

substitute(s):

- Mr R. PUNHANI, Joint Secretary and DGLW,
Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

- Mr S. ALAM, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.
- Ms K. TANDEKAR, Assistant Director,
Ministry of Labour and Employment.

République islamique d'Iran Islamic Republic of Iran República Islámica del Irán

- Mr M. NAZIRI ASL, Ambassador, Permanent
Representative.

substitute(s):

- Mr S. HEFDAHTAN, Minister Adviser and
Director-General for International Affairs,
Ministry of Cooperatives, Labour and Social
Welfare.

accompanied by:

- Mr M. ABADI, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.
- Mr R. BEHZAD, Labour Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.
- Ms M. SOLTANI, Senior Expert, Department
of International Affairs, Ministry of
Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Irlande Ireland Irlanda

Mr M. GAFFEY, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr J. NEWHAM, Minister Counsellor, Deputy Permanent Representative to the WTO, Permanent Mission, Geneva.

Ms F. WARD, Director for ILO, Department of Business, Enterprise and Innovation.

accompanied by:

Mr P. ROCHFORD, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. O'CARROLL, Deputy Director for ILO, Department of Business, Enterprise and Innovation.

Italie Italy Italia

M. M. SERRA, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. R. DE CAMILLIS, directeur général des rapports de travail et des relations industrielles, ministère du Travail et des Politiques sociales.

M^{me} O. FACCIOLI, direction générale des rapports de travail et des relations industrielles, ministère du Travail et des Politiques sociales.

M^{me} C. CARENZA, ministre conseillère, représentante permanent adjointe, mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M. G. MARINI, conseiller, mission permanente, Genève.

M^{me} L. MARRAMA, assistante, mission permanente, Genève.

M. S. COVINO, mission permanente, Genève.

M. G. PIPICELLA, mission permanente, Genève.

Japon Japan Japón

Mr J. IHARA, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms N. KISHIMOTO, Assistant Minister for International Labour Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Ms M. SHINO, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. AKIYAMA, Director, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr K. NAGOAKA, Minister, Permanent Mission, Geneva.

Mr T. MATSUBARA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr T. TERAMOTO, Adviser, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr K. YOSHIMURA, Director, International Labour and Cooperation Office, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr Y. JURI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr E. INOUE, Deputy Director, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Ms R. OUCHI, Section Chief, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Ms H. KOSAKI, Official, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Lesotho

Ms K. RANTS'O, Minister of Labour and Employment.

substitute(s):

Ms M. MABELENG, Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

Ms M. LETSIE, Ministry of Labour and Employment.

Mr M. MATETE, Ministry of Labour and Employment.

Mr N. TSENOLI, Ministry of Labour and Employment.

Ms P. MOKHOSI, Ministry of Labour and Employment.

Mr P. RALEPOMA, Permanent Mission,
Geneva.
Ms M. MAKHATA, Permanent Mission,
Geneva.

Mauritanie Mauritania

M^{me} C. BA, ministre de la Fonction publique,
du Travail et de la Modernisation de
l'administration.

suppléant(s):

M^{me} S. MINT BILAL YAMAR, ambassadrice,
représentante permanente, mission
permanente, Genève.

M. K. BABACAR, conseiller juridique du
ministre, ministère de la Fonction publique,
du Travail et de la Modernisation de
l'administration.

M. H. BOWBE, directeur général du travail,
ministère de la Fonction publique, du
Travail et de la Modernisation de
l'administration.

accompagné(s) de:

M. C. EYE, conseiller chargé du travail,
ministère de la Fonction publique, du
Travail et de la Modernisation de
l'administration.

M. H. TRAORE, premier conseiller, mission
permanente, Genève.

Panama Panamá

Sr. L. CARLES, Ministro de Trabajo y
Desarrollo Laboral.

suplente(s):

Sr. R. MORALES, Embajador, Representante
Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. C. GÓMEZ RUILOBA, Embajador,
Representante Permanente Adjunto, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. R. NÚÑEZ, Director de la Cooperación
Técnica Internacional, Ministerio de Trabajo
y Desarrollo Laboral.

Sr. A. MENDOZA GANTES, Asesor de la
Viceministra de Asuntos Multilaterales y
Cooperación, Ministerio de Relaciones
Exteriores.

acompañado(s) de:

Sr. A. LINERO MENDOZA, Asesor del
Gobierno de Panamá para Asuntos
relacionados con el Comité de Libertad
Sindical de la OIT, Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral.

Sr. A. AROSEMANA, Asesor de
Comunicaciones del Despacho del Ministro
de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio
de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. N. MORENO, Jefe de Proveeduría y
Compras del Instituto Nacional de
Formación Profesional y Capacitación para
el Desarrollo Humano.

Pérou Peru Perú

Sr. A. EGUIGUREN PRAELI, Viceministro de
Trabajo.

suplente(s):

Sr. C. DE LA PUENTE RIBEYRO,
Embajador, Representante Permanente,
Misión Permanente, Ginebra.

Sr. R. SICCHA MARTÍNEZ, Secretario
General del Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo.

Sra. M. MASANA GARCÍA, Representante
Permanente Alterna, Misión Permanente,
Ginebra.

Sr. J. GUTIÉRREZ AZABACHE, Director
General del Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo.

Sr. J. BALDEÓN VÁSQUEZ, Director
General, Cooperación Internacional,
Ministerio de Trabajo y Promoción del
Empleo.

Sr. C. BRICEÑO SALAZAR, Ministro, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. C. GARCÍA CASTILLO, Primer
Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. M. MUNDACA PEÑARANDA, Segundo
Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Pologne Poland Polonia

Ms Z. KIERZKOWSKA, Chargé d'Affaires
a.i., Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms M. WYSOCKA-MADEJ, Head of Unit,
Social Dialogue and Social Partnership
Department, Ministry of Family, Labour and
Social Policy.

Ms M. NIEWIADOMSKA, Senior Expert,
Social Dialogue and Social Partnership
Department, Ministry of Family, Labour and
Social Policy.

accompanied by:

Ms M. NOJSZEWSKA-DOCHEV, First
Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr K. BERTMAN, Permanent Mission,
Geneva.

**Royaume-Uni
United Kingdom
Reino Unido**

Ms S. STEIJGER, Global Engagement Lead,
Department for Work and Pensions.

substitute(s):

Mr N. JOHNSON, Deputy Director, EU and
International Affairs, Department for Work
and Pensions.

Ms J. SEARLE, Head of Engagement, EU and
International Affairs, Department for Work
and Pensions.

Ms M. PATEL, International Policy Advisor,
Department for Work and Pensions.

Ms K. DOCKRAY, Second Secretary, Labour
and UN Reform, Permanent Mission,
Geneva.

Ms L. KEMP, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. REID, Press and Public Affairs Team,
Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr J. BRAITHWAITE, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

Ms M. SHEARMAN, Ambassador and Deputy
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

**Fédération de Russie
Russian Federation
Federación de Rusia**

Mr I. SHKLOVETS, Deputy Head of Federal
Services on Labour and Employment.

substitute(s):

Mr V. KORZH, Director, Department of
Labour Conditions and Protection, Ministry
of Labour and Social Protection.

accompanied by:

Mr A. KALININ, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Mr I. VASILIEV, First Secretary, Department
of Economic Cooperation, Ministry of
Foreign Affairs.

Mr Y. SPIRIN, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Ms M. RYAZANOVA, Second Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Mr S. STEPANOV, Deputy Head of Division,
Legal and International Activity
Department, Ministry of Labour and Social
Protection.

Ms E. ZIVKO, Senior Counsellor, Legal and
International Activity Department, Ministry
of Labour and Social Protection.

Ms E. TOPOLEVA-SOLDUNOVA, President
of the Commission on Social Support for
Individuals and Quality of Life, Civil
Chamber.

Mr I. NOVIKOV, Third Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Sénégal Senegal

M. C. SECK, ambassadeur, représentant
permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. K. CISSÉ, directeur général du travail et de
la sécurité sociale, ministère du Travail, du
Dialogue social, des Organisations
professionnelles et des Relations avec les
institutions.

M^{me} R. NIANG FALL, directrice des relations
de travail et des organisations
professionnelles, ministère du Travail, du
Dialogue social, des Organisations
professionnelles et des Relations avec les
institutions.

accompagné(s) de:

M. O. SARR, coordonnateur de la cellule juridique, ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les institutions.

M^{me} V. MENDY, première secrétaire, mission permanente, Genève.

Ms K. KAEWSRISANG, Foreign Relations Officer, Professional level, Bureau of International Coordination, Ministry of Labour.

Ms V. DHEERANANTAKUL, Labour Specialist, Practitioner Level, Bureau of International Coordination, Ministry of Labour.

Tchad Chad

M. M. BAMANGA ABBAS, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M^{me} E. ISSA SOKOYE, conseillère du Premier ministre, ministère de la Fonction publique, de l'Emploi et du Dialogue social.

M. D. MBAIBARDOUM, point focal du BIT, secrétaire général adjoint, ministère de la Fonction publique, de l'Emploi et du Dialogue social.

M. M. MAHAMOUT, directeur général de l'administration du travail, ministère de la Fonction publique, de l'Emploi et du Dialogue social.

accompagné(s) de:

M. A. MALLAYE, deuxième conseiller, mission permanente, Genève.

Thaïlande Thailand Tailandia

Mr V. THANGHONG, Deputy Permanent Secretary, Ministry of Labour.

substitute(s):

Mr S. WANNAMETHEE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. WONGSINSAWAT, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. APIWANTANAKUL, Assistant Permanent Secretary, Ministry of Labour.

Mr P. PLANGPRAYOON, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. THONGTIP, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.

Mr P. APINYANUNT, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members
Miembros gubernamentales adjuntos

Arabie saoudite Saudi Arabia
Arabia Saudita

Mr A. ALWASIL, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr S. ALAMR, Director-General, Human Resources Development, Ministry of Labour.

Mr S. ALJUAID, Director-General, International Organizations Department, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr M. ALBLAWI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms E. KARAKOTLY, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Australie Australia

Mr J. QUINN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms M. KIDD, Representative of Australia at the ILO Governing Body, Department of Employment.

Mr D. DENNEY, Branch Manager, Department of Employment.

Mr K. PLAYFORD, Counsellor and Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. HUGHES, Director, Department of Employment.

accompanied by:

Ms G. ALBLAS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. UNWIN, Adviser (Employment), Australian Delegation, Paris.

Ms B. CRANE, Adviser (Employment), Australian Delegation, Paris.

Bangladesh

Mr M. HAQUE, Honourable State Minister, Ministry of Labour and Employment.

substitute(s):

Mr M. AHSAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. KHAN, Secretary in Charge, Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

Mr K. HOSSAIN, Joint Secretary, Ministry of Labour and Employment.

Mr M. KHAN, Minister, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. BANIK, Deputy Secretary and Private Secretary to Honourable State Minister, Ministry of Labour and Employment.

Mr M. KABIR, Deputy Chief, Ministry of Labour and Employment.

Mr A. AKANDA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Bulgarie Bulgaria

Ms D. KOSTADINOVA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms A. DAVIDOVA, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. PARAPUNOVA, State Expert, Department for International Organizations and International Cooperation, Directorate for European Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy.

Ms P. ALEKSANDROVA, Junior Expert, Department for International Organizations and International Cooperation, Directorate, Ministry of Labour and Social Policy.

Ms S. KATZARSKA, Specialist, Department for International Humanitarian Organizations, Human Rights Directorate, Ministry of Labour and Social Policy.

**Cameroun Cameroon
Camerún**

M. G. OWONA, ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

- M. ADAMOU, conseiller technique n° 2, cabinet du ministre, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
- M. F. NGANTCHA, ministre conseiller, mission permanente, Genève.
- M^{me} E. NKONO, directrice des relations professionnelles, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
- M^{me} C. ANGONEMANE MVONDO, cheffe de la cellule des normes internationales du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

Cuba

Sr. P. PEDROSO CUESTA, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

- Sra. A. GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. C. PÉREZ ÁLVAREZ, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. P. BERTI OLIVA, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. B. ROMEU ÁLVAREZ, Tercer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. L. HERNÁNDEZ LUNA, Tercer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Equateur Ecuador

Sr. R. LEDESMA HUERTA, Ministro de Trabajo.

suplente(s):

- Sr. G. LONG, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. A. CABRERA HIDALGO, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. L. ESPINOSA SALAS, Ministro, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

- Sra. P. DÍAS NAZARENO, Tercera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. R. MONTALVO HIDALGO, Asesor Ministerial, Ministerio de Trabajo.

Finlande Finland Finlandia

Ms T. HAKALA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Ms L. HEINONEN, Government Counsellor, Ministry of Economic Affairs and Employment.
- Ms P. KANTANEN, Ministerial Adviser, Ministry of Economic Affairs and Employment.
- Mr R. KLINGE, Minister, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Mr A. NÄRHINEN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Grèce Greece Grecia

Ms A. KORKA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Ms M. GKOUVA, Expert, Permanent Mission, Geneva.

Guatemala

Sra. A. TELEGUARIO SINICAL, Ministra de Trabajo y Previsión Social.

suplente(s):

- Sra. C. RODRÍGUEZ MANCIA, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. F. SANDOVAL GARCÍA, Viceministro de Administración del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

acompañado(s) de:

- Sra. S. VALDÉS QUEZADA, Magistrada de la Corte Suprema de Justicia.
- Sr. M. ROLDÁN BARILLAS, Embajador, Viceministro de Relaciones Exteriores.
- Sr. R. GUZMÁN LOYO, Viceministro de Seguridad del Ministerio de Gobernación.
- Sra. M. BOLAÑOS PÉREZ, Embajadora, Directora General de Relaciones Internacionales Multilaterales y Económicas, Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Sra. O. GONZÁLEZ JACOME, Secretaria Privada y de Asuntos Estratégicos del Ministerio Público.
- Sra. C. CÁCERES VALDEZ, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.
- Sra. G. PORRAS ESCOBAR, Magistrada de la Corte de Constitucionalidad.
- Sr. E. SANDOVAL TRIGUEROS, Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.
- Sr. A. ROJAS ESPINO, Vicepresidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.
- Sr. E. MAYEN VÉLIZ, Director Adjunto de Policía Nacional Civil, Comisario General de PNC.

Indonésie Indonesia

Mr H. KLEIB, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Mr R.M. Michael TENE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Ms H. RUMONDANG, Director-General for Industrial Relations and Workers Social Security.
- Mr S. PRIYANTO, Director-General for Labour Inspection Development and Occupational Health and Safety.
- Mr J. SARAGIH, Director for Industrial Relations Dispute Settlement.
- Mr M. HARI, Director for Labour Law Enforcement Development.

accompanied by:

Mr F. SIDHARTA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

- Ms A. WIDIANAWATI, Head of Division for Law and International Relations.
- Ms D. PURWITASARI, Head of Division for Labour Norms and Employment Relations Inspection.
- Ms E. MANURUNG, Head of Division for Multilateral Cooperation.
- Ms R. SETYAWATI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
- Mr C. BEKTIKUSUMA, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.
- Mr E. PRASETYO, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Iraq

Mr M. SALEH, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Mr A. OBIED, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
- Mr K. EL-SOODANI, Expert, Ministry of Labour and Social Affairs.
- Mr A. AL-LAMI, Head of Legal Department, Ministry of Labour and Social Affairs.
- Mr A. ALSHAWI, Head of International Relations Section, Ministry of Labour and Social Affairs.

accompanied by:

- Mr M. SABER, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.
- Mr I. AL-LAITHI, Third Secretary, Ministry of Foreign Affairs.
- Ms B. ATRAKCHI, Translator, Ministry of Labour and Social Affairs.

Maroc Morocco Marruecos

M. H. BOUKILI, chargé d'affaires a.i., mission permanente, Genève.

suppléant(s):

- M. K. ATLASSI, ministre plénipotentiaire, mission permanente, Genève.
- M. A. KMIMECH, chef de service des négociations collectives et conventions du travail, ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.

M. A. ITRI, chef, service des normes internationales du travail, ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.
 M^{me} F. AOUAB, cadre à la direction de la coopération internationale et du partenariat, ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle.

Mexique Mexico México

Sra. S. FLORES, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. R. HEREDIA, Embajador, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. L. MORALES VÉLEZ, Ministro de Asuntos Laborales en Europa, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. R. VARGAS JUÁREZ, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. J. GONZÁLEZ MAYAGOITIA, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Myanmar

Mr H. LYNN, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr H. SUM, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr K. NYEIN, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms N. SWE, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms L. MOON, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Namibie Namibia

Mr E. NGHIMTINA, Minister of Labour, Industrial Relations and Employment Creation.

substitute(s):

Ms S. BÖHLKE-MÖLLER, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr B. SHINGUADJA, Permanent Secretary, Ministry of Labour, Industrial Relations and Employment Creation.
 Mr G. TSHATUMBU, Alternate Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms V. YA TOIVO, Special Adviser, Ministry of Labour, Industrial Relations and Employment Creation.
 Ms M. NECODEMUS, Deputy Director, Ministry of Labour, Industrial Relations and Employment Creation.
 Ms I. SIMATAA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Népal Nepal

Mr L. MAINALI, Secretary, Ministry of Labour and Employment.

substitute(s):

Mr D. DHITAL, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. ADHIKARI, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms R. DAHAL, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Nigéria Nigeria

Mr C. NGIGE, Minister of Labour and Employment.

substitute(s):

Mr B. ADEBIYI, Permanent Secretary, Federal Ministry of Labour and Employment.
 Mr D. NEBURAGHO, Director (PM&LS), Federal Ministry of Labour and Employment.
 Ms M. UDEME-AKPAN, Director (TUSIR), Federal Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

- Ms C. DIKE, SA (Tech) to the Honourable Minister, Federal Ministry of Labour and Productivity.
- Mr E. ANIEFIOK, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.
- Mr I. GARBA, Board Chairman (NIMASA), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr K. ASEKOMHE, Board Member (NIMASA), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr G. AHMED, Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr M. UMAR, DD (CS&CD) NIMASA, Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr A. KUJE, CMLO (NIMASA), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr N. MOHAMMED, DG (NDE), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr A. SOMEFUN, MD (NSITF), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr I. AGAKA, GM (Social Security) NSITF, Federal Ministry of Labour and Employment.
- Ms M. LOMA, ACLO (ILR), Federal Ministry of Labour and Employment.
- Mr O. AGWUNA, EA to Honourable Minister, Federal Ministry of Labour and Employment.

Ouganda Uganda

Ms J. MUKWAYA, Minister of Gender, Labour and Social Development.

substitute(s):

- Mr P. BIGIRIMANA, Permanent Secretary, Ministry of Gender, Labour and Social Development.
- Mr C. ONYANGA APARR, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

- Mr M. WANDERA, Director of Labour, Employment and Occupational Safety and Health, Ministry of Gender, Labour and Social Development.
- Ms D. NYANDURI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Paraguay

Sr. G. SOSA FLORES, Ministro del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

suplente(s):

- Sr. J. AGUIRRE MARTÍNEZ, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
- Sr. C. SEGOVIA VILLASANTI, Viceministro de Trabajo, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sr. V. THOMAS CÁCERES, Director General de la Asesoría Jurídica, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sra. V. MACHUCA MANEVY, Directora de Gabinete del Viceministro de Trabajo, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

acompañado(s) de:

- Sra. M. VERÓN MONTIEL, Asesora Técnica, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sr. M. CANDIA IBARRA, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Roumanie Romania Rumania

Mr A. VIERITA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr C. TACHE, Director, Ministry of Labour and Social Justice.

accompanied by:

Ms D. BLEOANCA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Rwanda

Mr K. FANFAN, Minister of Labour.

substitute(s):

Mr F. NGARAMBE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr F. MWAMBARI, AG Director-General for Labour and Employment.

Mr J. NGANGO, First Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Suisse Switzerland Suiza

M. J. ELMIGER, ambassadeur, secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), affaires internationales du travail.

suppléant(s):

M^{me} S. DALLAFIOR, ambassadrice, mission permanente, Genève.

M^{me} V. BERSSET BIRCHER, suppléante du chef des affaires internationales du travail, SECO, affaires internationales du travail.

accompagné(s) de:

M. A. BLESS, SECO, affaires internationales du travail.

M. A. MEIER, SECO, affaires internationales du travail.

M. M. PEREZ, mission permanente, Genève.

M^{me} K. FEDERER, SECO, affaires internationales du travail.

M^{me} F. HILDEBRANDT, SECO, affaires internationales du travail.

Swaziland Swazilandia

Ms W. NXUMALO-MAGAGULA, Minister of Labour, Ministry of Labour and Social Security.

substitute(s):

Mr Z. MNISI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. TSABEDZE, Commissioner of Labour, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr M. SHABANGU, Legal Adviser, Labour, Ministry of Labour and Social Security.

Mr A. LUKHELE, First Secretary, Permanent Mission.

Ms B. SIMELANE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

République tchèque Czech Republic República Checa

Mr J. KÁRA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms Z. ZAJAROSOVA, Director, Department for the European Union and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr M. KAPLAN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr O. GORGOL, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr P. JANECEK, Head, International Cooperation Unit, Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr P. POKORNÝ, Expert, International Cooperation Unit, Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr M. MÁRA, Expert, International Cooperation Unit, Ministry of Labour and Social Affairs.

Turquie Turkey Turquía

Mr A. KORU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr K. ARAT, Deputy Undersecretary, Ministry of Labour and Social Security.

Mr E. BATUR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr S. EKINCI, Expert, Ministry of Labour and Social Security.

Mr F. BAYAR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr F. ACAR, Expert, Permanent Mission, Geneva.

Uruguay

Sr. N. LOUSTAUNAU, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social.

suplente(s):

Sr. R. GONZÁLEZ ARENAS, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. D. PI, Ministra, Representante Permanente Alterna, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. A. CAMILLI, Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

| Membres employeurs titulaires Titular Employer members Miembros empleadores titulares | |
|--|------------------------------------|
| Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración: | Mr M. MDWABA (South Africa) |
| Secrétaire du groupe des employeurs: Secretary of the Employers' group: Secretario del Grupo de los Empleadores: | Ms L. KROMJONG (IOE) |
| Secrétaire adjoint du groupe des employeurs: Deputy Secretary of the Employers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Empleadores: | Sr. R. SUAREZ SANTOS (IOE) |

Mr S. BARKLAMB (Australia), Director, Workplace Relations, Australian Chamber of Commerce and Industry.

Mr R. DUBEY (India), Group President and CEO, Mahindra and Mahindra Ltd.

Sr. A. ECHAVARRÍA (Colombia), Vicepresidente, Asuntos Jurídicos y Sociales, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.

Ms R. HORNUNG-DRAUS (Germany), Managing Director, Confederation of German Employers' Associations.

Sr. J. LACASA ASO (España), Secretario General, Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

Mr H. MATSUI (Japan), Senior Adviser, International Cooperation Bureau, Nippon-Keidanren /Japan Business Federation.

Mr K. MATTAR (United Arab Emirates), Adviser, Federation of United Arab Emirates Chambers of Commerce and Industry.

Mr M. MDWABA (South Africa), Vice-Chairperson of the ILO Governing Body and CEO of Tzoro.

M. E. MEGATELI (Algérie), secrétaire général, Confédération générale des entreprises algériennes.

Mr H. MUNTHE (Norway), Advocate, Naeringslivets Hovedorganisasjon.

Mr E. POTTER (United States), Senior Counsel, United States Council for International Business.

M^{me} A. VAUCHEZ (France), conseillère, affaires sociales internationales et européennes, Mouvement des entreprises de France.

Sr. F. YLLANES MARTÍNEZ (México), Presidente de la Comisión de Seguridad Social, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

M. A. YUMA (République démocratique du Congo), président du conseil d'administration de la Générale des carrières et des mines.

Membres employeurs adjoints Deputy Employer members
Miembros empleadores adjuntos

Mr A. ABU EL RAGHEB (Jordan), Chairman, Jordan Chamber of Industry.

Mr F. AHMED (Bangladesh), Secretary-General, Bangladesh Employers' Federation.

M. H. DIOP (Sénégal), secrétaire général, Conseil national du patronat du Sénégal.

M. K. GHARIANI (Tunisie), directeur des affaires sociales, Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat.

Mr V. GILL (Saint Lucia), Director, Saint Lucia Employers' Federation.

Sra. M. GIULIETTI (Argentina), Unión Industrial Argentina.

Ms L. HORVATIC (Croatia), Director of International Relations and EU Affairs, Croatian Employers' Association.

Mr C. KYRIAZIS (Greece), Advisor, Hellenic Federation of Enterprises.

Ms H. LIU (China), Deputy Director, China Enterprise Confederation.

Sr. J. MAILHOS (Uruguay), Gerente, Asuntos Laborales, Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay.

M. B. MATTHEY (Suisse), directeur général, Fédération des entreprises romandes, Genève.

Ms M. MOSKVINA (Russian Federation), Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs.

Ms J. MUGO (Kenya), Executive Director, Federation of Kenya Employers.

M. K. N'DRI (Côte d'Ivoire), secrétaire exécutif, Union des entreprises agricoles et forestières.

Mr O. OSHINOWO (Nigeria), Director-General, Nigeria Employers' Consultative Association.

Sr. G. RICCI (Guatemala), Consejero Legal, Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras.

Mr T. SCHOENMAECKERS (Netherlands), Director for International Social Affairs, VNO–NCW.

Mr A. TAN (Philippines), President Emeritus, Employers' Confederation of the Philippines.

Mr P. WOOLFORD (Canada), Executive Director, Canadian Employers Council.

Membres suppléants accrédités à la session:**Substitute members accredited to the session:****Miembros suplentes acreditados en la reunión:**

Mr N. AL-MEER (Qatar), Board Member, Qatar Chamber of Commerce and Industry.

Mr H. CHIBANDA (Zambia), Executive Director, Zambia Federation of Employers.

M. O. DIALLO (Côte d'Ivoire), Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire.

Mr A. FURLAN (Brazil).

Sr. J. LEDEZMA (Panamá), Consejo Nacional de la Empresa Privada.

Ms M. MC ELWEE (Ireland), Director of Employer Relations, Irish Business and Employers' Confederation.

Sr. J. ROIG (Venezuela (Rep. Bolivariana de)), Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

Sr. A. URTECHO (Honduras), Director Ejecutivo, Consejo Hondureño de la Empresa Privada.

Mr U. YILDIZ (Turkey), Turkish Confederation of Employer Associations.

| Membres travailleurs titulaires Titular Worker members Miembros trabajadores titulares | |
|---|--------------------------------------|
| Président du Conseil d'administration: Chairperson of the Governing Body: Presidente del Consejo de Administración: | Mr L. CORTEBEECK (Belgium) |
| Porte-parole du groupe des travailleurs: Spokesperson of the Workers' Group: Portavoz del Grupo de los Trabajadores: | Ms C. PASSCHIER (Netherlands) |
| Secrétaire du groupe des travailleurs: Secretary of the Workers' group: Secretario del Grupo de los Trabajadores: | Sra. R. GONZÁLEZ (ITUC) |
| Secrétaire adjoint du groupe des travailleurs: Deputy Secretary of the Workers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Trabajadores: | Ms E. BUSSER (ITUC) |

Ms S. CAPPUCCIO (Italy), Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

Mr R. CHANDRASEKHARAN (India), President, INTUC Kerala Branch.

Ms M. CLARKE WALKER (Canada), Executive Vice-President, Canadian Labour Congress.

M. L. CORTEBEECK (Belgique), Président du Conseil d'administration du BIT, président honoraire, Confédération des syndicats chrétiens de Belgique.

Sra. M. FRANCISCO (Angola), Secretaria para Relaciones Internacionales, Unión Nacional de los Trabajadores de Angola, Confederación Sindical.

Ms A. GONO (Japan), Vice-President, UA ZENSEN.

Mr G. JIANG (China), Executive Committee Member, All-China Federation of Trade Unions.

Ms G. KEARNEY (Australia), President, Australian Council of Trade Unions (ACTU).

Sr. G. MARTÍNEZ (Argentina), Secretario Internacional, Confederación General del Trabajo (CGT).

Ms C. PASSCHIER (Netherlands), Spokesperson of the Workers' Group and Vice-President, Federatie Nederlandse Vakbeweging.

Mr K. ROSS (United States), Deputy Policy Director, American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations.

M. B. THIBAUT (France), Confédération générale du travail.

Mr A. WABBA (Nigeria), President, Nigeria Labour Congress.

Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members
Miembros trabajadores adjuntos

- Sr. A. AMANCIO VALE (Brazil), Secretaria de Relações Internacionais, Central Unica dos Trabalhadores.
- Mr Z. AWAN (Pakistan), General Secretary, Pakistan Workers' Federation.
- Ms A. BROWN (United Kingdom), Assistant General Secretary, National Union of Teachers.
- Ms A. CHIPELEME (Zambia), Director, Organization and Recruitment, Zambia Congress of Trade Unions.
- Mr P. DIMITROV (Bulgaria), President, Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria.
- M^{me} A. EL AMRI (Maroc), Union marocaine du travail.
- Sra. E. FAMILIA (República Dominicana), Vicepresidenta encargada de Política de Equidad de Género, Confederación Nacional de Unidad Sindical.
- Sra. R. FLEREZ GONZÁLEZ (Colombia), Secretaria General, Confederación de Trabajadores de Colombia.
- M. M. GUIRO (Sénégal), secrétaire général, Confédération nationale des travailleurs du Sénégal.
- Mr S. IQBAL (Indonesia), President, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia.
- Ms M. LIEW KIAH ENG (Singapore), General Secretary, SMOU.
- Ms C. MENNE (Germany), Deutscher Gewerkschaftsbund.
- Ms T. MOORE (Barbados), General Secretary, Barbados Workers' Union.
- M. M. NDONGALA (République démocratique du Congo), président, Union nationale des travailleurs du Congo.
- Mr B. NTSHALINTSHALI (South Africa), General Secretary, Congress of South African Trade Unions.
- Mr J. OHRT (Denmark), International Adviser, Landsorganisationen i Danmark.
- Ms B. PANDEY (Nepal), General Federation of Nepalese Trade Unions.
- Mr S. SAED (Palestine), General Secretary, Palestine General Federation of Trade Unions.
- Mr A. ZHARKOV (Russian Federation), National Secretary, Federation of Independent Trade Unions of Russia.
-

Membres suppléants accrédités à la session:

Substitute members accredited to the session:

Miembros suplentes acreditados en la reunión:

Sr. R. CHAVARRIA (Panamá), Confederación de Trabajadores de la República de Panamá.

M. Y. VEYRIER (France), secrétaire confédéral, Confédération générale du travail - Force ouvrière.

Autres personnes accréditées à la session:**Other persons accredited to the session:****Otras personas acreditadas en la reunión:**

Mr B. ADAMS (Kenya).
Mr W. CHIBEBE.
Mr N. CHISHIMBA (Zambia).
M. P. COUTAZ (France).
Mr W. DAN (China).
Ms M. HAYASHIBALA (Japan).
Mr F. HO WEE KHOON (Singapore).
Sr. C. LÓPEZ (Venezuela (Rep. Bolivariana de)).
Sr. C. MANCILLA GARCÍA (Guatemala).
Sr. J. MENDOZA ESTRADA (Guatemala).
Mr T. POSTMA (Netherlands).
M^{me} V. ROUSSEAU (Belgique).
M^{me} C. SCHLACTHER (France).
Mr M. SHMAKOV (Russian Federation).
Ms A. VAN WEZEL (Netherlands).
M^{me} I. VERVOTTE (Belgique).
Ms C. VOLLMANN (Germany).
Ms A. WOLANSKA (Poland).
Mr E. XU (China).
Mr Z. ZHAO (China).

Représentants d'autres Etats Membres de l'Organisation accrédités à la session
Representatives of other member States of the Organization accredited at the session
Representantes de otros Estados Miembros de la Organización acreditados en la reunión

Afrique du Sud South Africa
Sudáfrica

Mr N. HOLOMISA, Deputy Minister,
Department of Labour.
 Mr N.J. MXAKATO-DISEKO, Ambassador,
Permanent Mission, Geneva.
 Mr T. LAMATI, Director-General, Labour,
Department of Labour.
 Ms N. NOTUTELA, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.
 Mr S. NDEBELE, Chief Director, International
Relations, Department of Labour.
 Mr K. LETOABA, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. NDARA, Deputy Minister's Office,
Department of Labour.
 Ms Y. FADANE, Personal Assistant to Deputy
Minister.

Algérie Algeria Argelia

M. B. DELMI, ambassadeur, représentant
permanent, mission permanente, Genève.
 M. R. MEKHAZNI, directeur de la régulation
et de l'emploi, ministère du Travail, de
l'Emploi et de la Sécurité sociale.
 M. Z. DJAGHAME, inspecteur général du
travail, ministère du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale.
 M. T. DJOUAMA, ministre conseiller, mission
permanente, Genève.
 M^{me} H. KHERROUR, premier secrétaire,
mission permanente, Genève.
 M. Z. KHERROUR, premier secrétaire,
mission permanente, Genève.

Angola

M. A. CORREIA, ambassadeur, représentant
permanent, mission permanente, Genève.
 M. D. LUSSOKE, directeur, ministère de
l'Administration publique, du Travail et de
la Sécurité sociale.

M. A. JAIME, conseiller, mission permanente,
Genève.

M. A. GUIMARÃES, deuxième secrétaire,
mission permanente, Genève.

Autriche Austria

Ms I. DEMBSHER, Head of the International
Social Policy Unit, Federal Ministry of
Labour, Social Affairs and Consumer
Protection.
 Mr R. MÜLLER, Deputy Permanent
Representative, Minister Plenipotentiary,
Permanent Mission, Geneva.
 Mr G. THALLINGER, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.
 Ms Y. MESLOUB, Advisor, Permanent
Mission, Geneva.
 Ms A. SCHIFFAUER, Adviser, Permanent
Mission, Geneva.
 Ms M. HEILIGENBRUNNER, Advisor,
Permanent Mission, Geneva.

Bahamas

Mr F. DAVIS, Chargé d'Affaires, Permanent
Mission, Geneva.
 Ms B. BUTLER, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Bélarus Belarus Belarús

Mr Y. AMBRAZEVICH, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.
 Mr V. BOGOMAZ, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Belgique Belgium Bélgica

M. G. MUYLLE, ambassadeur, représentant
permanent, mission permanente, Genève.
 M^{me} T. BOUTSEN, conseillère générale,
Division des affaires internationales, service

public fédéral emploi, travail et concertation sociale.

M. S. THUIS, conseiller, mission permanente, Genève.

M^{me} M. GERETS, mission permanente, Genève.

M. K. DIERCKX, General Delegate of the Government of Flanders, mission permanente, Genève.

Bénin Benin

M. E. LAOUROU, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M. M. BIAOU, conseiller, mission permanente, Genève.

Cambodge Cambodia Camboya

Mr S. NEY, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. YANG, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Chili Chile

Sra. M. MAURÁS PÉREZ, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. P. LAZO GRANDI, Agregado Laboral, Misión Permanente, Ginebra.

Chypre Cyprus Chipre

Mr G. KASOULIDES, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. AVANI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. ANDREOU PANAYIOTOU, International Relations, Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance.

Colombie Colombia

Sra. B. LONDOÑO, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. N. PULIDO, Tercera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. C. MAZO, Misión Permanente, Ginebra.

Costa Rica

Sra. E. WHYTE GÓMEZ, Embajadora, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. G. CALVO VALERIO, Ministra Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. MUÑOZ ZUMBADO, Ministra Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. D. MURILLO SOLÍS, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. CASTRO HERNÁNDEZ, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. GONZALES, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. D. RAI, Misión Permanente, Ginebra.

Danemark Denmark Dinamarca

Mr T. BLICHER DANIELSEN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms H. EKMANN JENSEN, Senior Adviser, Ministry of Employment.

Mr T. LORENTZEN, Special Adviser, Ministry of Employment.

Mr C. HASSELBALCH, Senior Adviser, Ministry of Employment.

Egypte Egypt Egipto

Mr O. HABASHY, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. ELSAEED, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

El Salvador

Sr. J. MAZA MARTELLI, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.
Sra. R. MENÉNDEZ ESPINOZA, Ministra
Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Emirats arabes unis United Arab Emirates Emiratos Árabes Unidos

Mr O. AL ZAABI, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.
Mr A. FAKHFAKH, Expert in International
Organizations, Permanent Mission, Geneva.

Espagne Spain España

Prof. D. CANO SOLER, Consejero de Empleo
y Seguridad Social ante la OIT, Misión
Permanente, Ginebra.
Sr. M. REMÓN MIRANZO, Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.
Sr. L. MELERO GARCÍA, Jefe de Servicio,
Consejería de Empleo y Seguridad Social,
Misión Permanente, Ginebra.
Sra. E. MORALEDA ZÚÑIGA, Consejera
Técnica, Subdirección General de
Relaciones Internacionales Sociolaborales.
Sra. E. LÓPEZ DE GOICOECHEA, Consejera,
Misión Permanente, Ginebra.
Sra. N. MARTÍ NIKLEWITZ, Asistente
Consejería de Empleo y Seguridad Social,
Misión Permanente, Ginebra.

Estonie Estonia

Mr A. PUNG, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.
Ms M. MALVET, Counsellor for Social
Affairs, Permanent Mission, Geneva.
Mr T. LUMISTE, Second Secretary, Permanent
Mission, Geneva.
Mr P. TOHVER, Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Ms L. TÖNISMAA, Adviser of the Working
Life Development Department, Ministry of
Social Affairs.
Ms H. TUUS, Ministry of Social Affairs.

Fidji Fiji

Mr A. PRATAP, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Gabon Gabón

M^{me} M. BIBALOU BOUNDA, ambassadrice,
représentante permanente, mission
permanente, Genève.
M^{me} E. KOUMBY MISSAMBO, première
conseillère, mission permanente, Genève.
M. F. MANGONGO, conseiller chargé des
questions sociales et des relations avec
l'OIT, mission permanente, Genève.

Haïti Haiti Haití

M. M. BOUTIN, conseiller et point focal,
mission permanente, Genève.
M^{me} P. MOUSSIGNAC, première secrétaire,
mission permanente, Genève.

Honduras

Sr. G. RIZZO ALVARADO, Embajador,
Representante Permanente Adjunto,
Encargado de Negocios a.i., Misión
Permanente, Ginebra.
Sra. L. JUÁREZ, Primera Secretaria, Misión
Permanente, Ginebra.
Sr. C. JAUREGUI ALVARADO, Misión
Permanente, Ginebra.

Israël Israel

Ms A. RAZ SHECHTER, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.
Ms J. GALILEE METZER, Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.
Mr D. ZAFRIR, Adviser, Permanent Mission,
Geneva.

Jordanie Jordan Jordania

Ms S. MAJALI, Ambassador, Permanent Representative
 Mr S. DAJANI, Special Counsellor (ILO Affairs), Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. KHAWALDEH, Diplomatic Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Kazakhstan Kazakhstán

Mr Z. AITZHANOVA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr Y. ALIMBAYEV, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr N. RAKHMETOV, Counsellor of the Multilateral Cooperation Department, Ministry of Foreign Affairs.

Kenya

Mr A. KIHURANI, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. WANJALA, Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.
 Ms H. KABIRU, Counsellor (Health), Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. ONUKO, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.

Lettonie Latvia Letonia

Ms K. KOSA-AMMARI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. MIKULE, Permanent Mission, Geneva.

Libye Libya Libia

Mr A. TAMTAM, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Liban Lebanon Líbano

M. R. SAID, chargé d'affaires a.i., ambassadeur, mission permanente, Genève.

M^{me} R. EL KHOURY, première secrétaire, mission permanente, Genève.
 M. H. CHAAR, conseiller, mission permanente, Genève.

Lituanie Lithuania Lituania

Ms N. DULKINAITÉ, Adviser of International Law Division, Department of International Affairs, Ministry of Social Security and Labour.

Luxembourg Luxemburgo

M. P. LORENZ, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M^{me} A. GOEDERT, représentante permanente adjointe, mission permanente, Genève.
 M^{me} A. WEBER, attachée, mission permanente, Genève.

Malaisie Malaysia Malasia

Mr U. BIN ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Malawi

Mr R. SALAMA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. NYANGULU, Labour Commissioner, Ministry of Labour, Youth, Sports and Manpower Development.
 Ms L. KAWAMBA, Assistant Labour Commissioner, Ministry of Labour, Youth, Sports and Manpower Development.
 Mr L. MATTIYA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr U. MALINDI, Administrative Officer, Permanent Mission, Geneva.

Malte Malta

Mr O. TERRIBILE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr B. HAMILTON, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mozambique

Mr P. COMISSARIO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. CHISSANO, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Mr C. SILIYA, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms F. ROMAO, Health Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms O. MANGUABE, Commercial Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Nicaragua

Sr. H. ESTRADA ROMÁN, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. L. VARGAS ROJAS, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. N. VARGAS IDIAQUEZ, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Niger Níger

M^{me} H. ALOU, première conseillère, mission permanente, Genève.

Norvège Norway Noruega

Mr H. BRATTSKAR, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms T. HEIMERBACK, Minister, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. VIDNES, Senior Advisor, Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms H. GUDIM, Permanent Mission, Geneva.

Nouvelle-Zélande New Zealand Nueva Zelandia

Ms L. RICHARDSON, Senior Policy Adviser, UN Agencies and Environment, Permanent Mission, Geneva.

Pakistan Pakistán

Mr F. AMIL, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr B. SHAH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms F. ARSHAD, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms Z. LATIF, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Pays-Bas Netherlands Países Bajos

Mr R. GANS, Director for International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Ms M. VAN DAALEN, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. OLDE OLT Hof, Head of International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Mr J. VAN DER VELDEN, Deputy Head of International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Ms Q. TIMMERMAN, Senior Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment.

Mr M. NOPPERS, Policy Adviser, Department of Social and Economic, UN Affairs Division, Ministry of Foreign Affairs.

Ms E. AKKERMAN, Head of Economic Affairs, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. POST, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms F. KEERIS, Assistant Economic Section, Permanent Mission, Geneva.

Philippines Filipinas

Mr D. CRUZ, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Portugal

M. P. PARDAL, conseiller, mission permanente, Genève.

Qatar

Mr E. AL-NAIMI, Minister of Administrative Development, Labour and Social Affairs.
 Mr A. AL-MANSOURI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. AL-OBAIDLY, Head of Labour Sector, Ministry of Administrative Development, Labour & Social Affairs.
 Mr A. AL-SADA, Minister's Office Director, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.
 Mr S. AL-MARRI, Director, International Cooperation Department, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.
 Mr M. AL-SIDDIQI, Representative of the Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. AL-HAMMADI, Assistant to the Director of the Minister's Office, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.
 Mr A. AL-MAHMOUD, International Relations Officer, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.
 Mr A. AL-BORSHID, the Minister's Office, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.
 Mr F. AL-HENZAB, Director of the Human Rights Department, Ministry of Foreign Affairs.
 Mr A. ALMOHANNADI, Director of the Department of Human Rights, Ministry of Interior.
 Mr R. AL-ATHBI, Government Communication Office.
 Mr A. AL-ENAZI, Government Communication Office.

Mr A. ALWOTHAIN, Government Communication Office.

Serbie Serbia

Mr V. MLADENOVIC, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr D. JOVANOVIC, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Singapour Singapore Singapur

Mr K. FOO, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms N. MENON, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms N. POH, Team Leader (Civil Advisory and Legislation), Legal Services Division, Ministry of Manpower.
 Ms J. CHI, Principal Manager (International Relations), Workplace Policy and Strategy Division, Ministry of Manpower.
 Ms G. ZHU, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. SIN, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Slovaquie Slovakia Eslovaquia

Mr J. PODHORSKY, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. FRIC, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Soudan Sudan Sudán

Mr M. ELAMIN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. ARZON, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Suède Sweden Suecia

Mr T. JANSON, Deputy Director, Ministry of Employment.

Ms T. OLSSON BLANDY, Senior Adviser, Ministry of Employment.

**République-Unie de Tanzanie
United Republic of Tanzania
República Unida de Tanzania**

Mr E. SHITINDI, Permanent Secretary, Prime Minister's Office, Ministry of Labour and Employment.

Mr A. MAKOYE, Principal Officer, Ministry of Labour and Employment.

Ms N. MANONGI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms C. MUSHI, Director of Multilateral Cooperation, Ministry of Foreign Affairs and East African Cooperation.

**Venezuela (Rép. bolivarienne du)
Venezuela (Bolivarian Rep. of)
Venezuela (Rep. Bolivariana de)**

Sr. J. RIVERO, Viceministro para el Sistema Integrado de Inspección Laboral y Seguridad Social.

Sr. J. VALERO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. R. SÁNCHEZ BELLO, Embajadora, Representante Permanente Adjunta, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. L. SERRANO, Directora de Relaciones Internacionales y enlace de la OIT, Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.

Sr. F. TORREALBA, Constituyente, Asamblea Nacional Constituyente.

Sr. C. FLORES, Consejero Laboral, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. L. PÉREZ, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. A. DIAS, Segunda Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. YITANI, Misión Permanente, Ginebra.

Zambie Zambia

Mr C. KAZIYA, Labour Commissioner, Ministry of Labour and Social Security.

Zimbabwe

Mr P. MUDYAWABIKWA, Minister Counsellor (Labour Attaché), Permanent Mission, Geneva.

**Représentants d'autres Etats Non Membres accrédités à la session
Representatives of non-member States accredited at the session
Representantes de otros Estados no miembros acreditados en la reunión**

**Saint-Siège The Holy See
Santa Sede**

Mgr. M. DE GREGORI, attaché, mission
permanente, Genève.
M. P. GUTIÉRREZ, mission permanente,
Genève.

**Représentants d'Organisations internationales gouvernementales
Representatives of international governmental organizations
Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales**

Organisation arabe du Travail

Arab Labour Organization

Organización Árabe del Trabajo

Mr F. AL-MUTAIRI, Director-General.

Mr E. MAHMOUD, Chief of Cabinet.

Mr R. GUISSOUMA, Head, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.

Mr R. MEGDICHE, Director, Arabic Centre for Labour Administration and Employment.

Mr A. FARAG, Counsellor, Arab Labour Organization.

Ms Z. KASBAOUI, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.

European Public Law Organization

Mr G. PAPADATOS, Head of Delegation and Permanent Observer to the ILO in Geneva.

Ms S. VOGEL.

Union européenne

European Union

Unión Europea

Mr P. SØRENSEN, Ambassador, Head of the Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr C. HALLERGARD, Ambassador, Deputy Head of the Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr J. CURELL GOTOR, Director, Labour Mobility, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Mr R. DELARUE, Deputy Head of Unit, International Unit, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Ms N. TOLSTOI, Counsellor, Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Ms E. PICHOT, Team Leader for ILO Relations, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Mr L. DIALLO, Policy Officer, International Unit, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Ms J. RAGULYTE, International Unit, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Mr F. TUDORIE, Minister Counsellor Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr J. HAKANSSON, Assistant, Economic, Health, Social Affairs and Migration Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Mr S. FREITAS QUEIROGA, Permanent Delegation of the European Union to the United Nations in Geneva.

Conseil des ministres du travail des Etats du Conseil de coopération du Golfe

Labour Ministers' Council of the Gulf Cooperation Council States

Consejo de Ministros de Trabajo de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo

Mr A. ALHAJRY, Director-General.
 Mr S. ALGHADHOURI, Director of Social Affairs.
 Mr A. AWADH, Director of International and Public Relations.
 Mr A. AL SEDDEEQI, Legal Researcher.

Organisation de coopération islamique

Organization of the Islamic Cooperation

Organización de Cooperación Islámica

Ms N. BAGHLI, Ambassador, Permanent Observer, Permanent Delegation in Geneva.
 Ms Y. EREN, First Secretary, Permanent Delegation in Geneva.

Union africaine

The African Union

Unión Africana

Mr J. EHOZOU, Permanent Observer, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.
 Ms B. NAIDOO, Minister Counsellor, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.
 Mr G. NAMEKONG, Minister Counsellor, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.
 Ms J. MAFO KAMGNO, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.

Programme des Nations Unies pour le développement

United Nations Development Programme

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo

Ms L. BERNAL, Policy Specialist, Trade and Sustainable Development, UNDP Office in Geneva.
 Ms G. BOYER, Policy Specialist, Reintegration and Livelihoods, UNDP Office in Geneva.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

United Nations Food and Agriculture Organization

Organización de la Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

Mr C. MENDES DE CARVALHO, Policy Officer, FAO Liaison Office in Geneva.

Nations Unies

United Nations

Naciones Unidas

Ms V. BRUNNE, Political Affairs Officer, Office of the Director-General, United Nations Office at Geneva.

Organisation mondiale de la santé
World Health Organization
Organización Mundial de la Salud

Mr D. BETTCHER, Director, Prevention of Noncommunicable Diseases and Mental Health.
Ms V. DA COSTA E SILVA, Head of the Secretariat, WHO Framework Convention Tobacco Control.
Ms G. LIU, Team Leader, Governance and International Cooperation.
Ms C. AUDERA-LOPEZ, Program Manager, Office of the Head of the Secretariat.
Mr V. PRASAD, Programme Manager, Noncommunicable Diseases and Mental Health.
Mr N. GUERRERO, Senior Legal Officer, Team Leader, Legal, Trade and Protocol.
Ms C. WILLEN, External Relations Officer, Governance and International Cooperation.
Mr A. KULIKOV, External Relations Officer, Global Coordination Mechanism Secretariat.
Mr B. MCGRADY, Technical Officer, National Capacity.

Organisation mondiale du commerce
World Trade Organization
Organización Mundial del Comercio

Mr S. MATHUR, Counsellor, Trade and Environment Division.
Ms M. KONG, Trade and Environment Division.

**Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
assistant à titre d'observateurs**
Representatives of international non-governmental organizations as observers
**Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales presentes
con carácter de observadores**

Business Africa

Ms J. MUGO, Secretary-General.

Organisation internationale des employeurs
International Organisation of Employers
Organización Internacional de Empleadores

Ms L. KROMJONG, Secretary-General.
Mr R. SUAREZ SANTOS, Deputy Secretary-General.

Organisation internationale de la sécurité sociale
International Social Security Association
Asociación Internacional de la Seguridad Social

Mr H. KONKOLEWSKY, Secretary-General.
Ms D. LEUENBERGER, Head, Resources and Services Unit.

Confédération syndicale internationale
International Trade Union Confederation
Confederación Sindical Internacional

Ms S. BURROW, General Secretary.
Ms R. GONZALEZ, Director, ITUC Geneva Office.
Ms E. BUSSER, Assistant Director, ITUC, Geneva Office.
Ms M. SAHAN, Legal Unit.
Mr J. BEIRNAERT, ITUC Coordinator, Human and Trade Union Rights.

Organisation de l'Unité syndicale africaine
Organization of African Trade Union Unity
Organización para la Unidad Sindical Africana

Mr A. MEZHOUD, Secretary-General.
Mr A. DIALLO, Permanent Representative to the ILO and UN Office in Geneva.
Mr E. BENMOUHOU.

Fédération syndicale mondiale
World Federation of Trade Unions
Federación Sindical Mundial

Mr H. MOHAMED, President of Maritime Workers Union in Egypt.
Mr K. EISH, President of Food Industries Union in Egypt.
Mr M. KHALIFA, Interpreter.

**Mouvement de libération
Liberation movement
Movimiento de liberación**

Palestine Palestina

Dr I. KHRAISHI, Ambassador, Permanent Observer Mission, Geneva.
Mr I. MUSA, Counsellor, Permanent Observer Mission, Geneva.
Ms R. BALAWI, Attaché, Permanent Observer Mission, Geneva.